

**“LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES FRENTE A  
LA ACTUALIZACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL  
PÚBLICO”.**

**“CONSTITUTIONAL REFORMS FACING UPDATE  
OF INTERNTIONAL PUBLIC LAWS”**



**Dr. Carlos Hinojosa Cantú\***

**Dra. Alma Rosa González Ramírez\***

**Dr. Octavio Herrera Pérez\***

---

\*Profesor de tiempo completo SNI 1, Internacionalista de la Unidad Académica de Derecho y Ciencias Sociales, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. ([chinojos@uat.edu.mx](mailto:chinojos@uat.edu.mx))

\* PTC, Unidad Académica de Derecho y Ciencias Sociales, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. ([algonzalez@uat.edu.mx](mailto:algonzalez@uat.edu.mx)).

\* Profesor de tiempo completo e investigador SNI 1, de la Unidad Académica de Derecho y Ciencias Sociales, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

**Sumario:** I. Precisiones conceptuales: noción jurídica de discriminación. La discriminación en México. a.- La realidad indígena mexicana frente al principio de no discriminación b.- los acuerdos internacionales firmados por México. Algunos consejos para acabar con la discriminación c. el caso de Ciudad Juárez. d. la comisión de ciudadanos para estudios contra. La discriminación. e.-. La representación de mujeres en el espectro político mexicano. Hacia una mayor igualdad. Conclusiones. Fecha de recepción: 31 de Julio de 2017. Fecha de Aceptación: 30 de Agosto de 2017.

---

**Resumen:** La lucha contra la discriminación y la exclusión social es parte esencial del proceso de consolidación democrática de una Sociedad, la inactividad en la lucha contra la discriminación a largo plazo conlleva a actos xenófobos y racistas. † El principio de no discriminación e igualdad pertenecen al terreno del *ius cogens* tanto el orden interno como internacional se basan en ellos y son principios fundamentales que impregnan el resto de normas, el hecho de que se encuentren regulados en numerosos instrumentos internacionales es prueba de su Universalidad. Paradójicamente, los controles actuales más férreos de inmigración han tenido un efecto colateral benéfico en el interior de los países con la adopción de medidas antidiscriminatorias.

Los motivos de discriminación que activan una protección internacional son: a) sexo o género; ‡ b) orientación sexual; c) raza, color de piel, descendencia u origen étnico; § d) nacionalidad; e) edad; f) religión o credo; g) discapacidad; h) Idioma; i) opinión política; j) estatus familiar, marital o parental y puede provenir

---

(octavohp@hotmail.com) Académica de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

† Véase, Resolución del Consejo sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia 1990 DOCE C 157/1. Acción Común relativa a acciones para combatir el racismo y la xenofobia 1996 DOCE L 185/5. También, la creación del Centro Europeo de Monitorización del Racismo y la Xenofobia con sede en Viena. Reglamento 1035/97 (1997) DOCE L 151.

‡ Las estadísticas indican que una mayoría desproporcionada de las personas en situación de pobreza en el mundo, alrededor del 70 % son mujeres.

§ Véase, Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial entrada en vigor el 28 de enero de 2001.

tanto de agentes privados como públicos. \*\* Sin embargo, y como se apuntó en la sentencia que resolvió el Asunto de los Agricultores Irlandeses " los derechos fundamentales no constituyen prerrogativas absolutas si no que deben tomarse en consideración atendiendo a su función dentro de la Sociedad. " †† En cualquier caso, no ha resultado tan fácil llevarlo a un programa de armonización supranacional †† y puede hablarse de una *jerarquía en las normas de igualdad* §§ por la cual el derecho a no ser discriminado se encuentra bien consolidado en algunas áreas pero es débil y fragmentado en otras.

La no discriminación junto con la igualdad ante la ley representa un principio básico en la protección de los derechos humanos. \*\*\* En el párrafo 1 del artículo 2 del PIDCP establece la obligación de los Estados partes de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su

---

\*\* Véase, párrafo 31 del Comentarios General n. 28 del Comité de Derechos Humanos. El artículo 14 de la Constitución Española declara " todos los españoles son iguales ante ley y no prevalecerá discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social " Esto se aplica a las actividades del sector público, la última frase se ha entendido cubre la orientación sexual en algunas ocasiones y viene a ser una capa adicional de protección frente a la discriminación laboral, incluyendo el acoso por motivo sexual en el lugar del trabajo. En el sector privado, la Ley No. 8 de 1980 requiere "que, como parte en una relación laboral, el trabajador tendrá derecho: c) a no ser discriminado a la hora de buscar trabajo o tras haberlo encontrado, por motivos de (...) raza, circunstancias sociales, ideas religiosas o políticas. " Estas disposiciones han sido ampliadas en 1995 con una reforma del Código Penal que prohibía numerosas clases de discriminación.

†† As. C-22/94 Sentencia de 15 de abril de 1997 p. I -1830-1840 consid. 27

†† Como lo demuestra un Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo que resaltó el papel que desempeñan las tradiciones nacionales en la formación de los desarrollos de las disposiciones sociales nacionales: " las diferencias internacionales en salarios y en otras condiciones laborales dependen de un complejo conjunto de factores, incluidas diferencias en tradiciones y costumbres nacionales, diferencias en la capacidad de las fuerzas sindicales, la naturaleza de las distintas profesiones, la demanda de un determinado oficio, o la existencia de unas capacidades laborales específicas. " ILO *Social Aspects of European Economic Cooperation – report by a group of experts* London Staples Press. 1956 p. 64

§§ HEGARTY, A.; KEOWN, C.; " Hierarchies of Discrimination: the political, legal and social prioritization of the equality agenda in Northern Ireland " 15 *Equal Opportunities Intl.* 1 1996

\*\*\* Véase, BENITO ODIO, E.; " La discriminación en el goce de los derechos humanos " Curso Interdisciplinario, Antología Básica San Jose Instituto Interamericano de Derechos Humanos 1990 p. 95

jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. <sup>†††</sup>

La no discriminación constituye un principio tan básico que aun cuando los Tratados de derechos humanos facultan a los Estados miembros para que en situaciones excepcionales adopten disposiciones que suspendan determinados derechos se exige que las mismas no impliquen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social. <sup>†††</sup>

En razón de su carácter fundamental el principio de no discriminación y de igualdad ante la ley ha llevado a la adopción de Tratados específicos como son la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; el Convenio relativo a la Discriminación en material de empleo y ocupación; el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT y el Convenio relativo a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la UNESCO, entre otros.

Adoptamos como definición de discriminación la existente en el instrumento más universalmente aceptado como es el Pacto Internacional sobre derechos

---

<sup>†††</sup> La misma redacción aparece en el artículo 1.1 de la Convención Americana y en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Menor.

<sup>†††</sup> CCPR, Comunicación General n. 18 No discriminación 37 período de sesiones 1989 UN DOC. HRI/ GEN/1Rev. 5 (2001).

civiles y políticos, <sup>§§§</sup> que desarrolla, en distintos artículos, 2, 3, 20(2), 8, 14, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, <sup>\*\*\*\*</sup> en concreto su artículo 26 declara: ”

” Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” La Jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos considera que el contenido de este artículo se extiende a todos los derechos y libertades que reconozca un Estado en particular. ”

Como definición de Igualdad en el Derecho Internacional, adoptamos, la ofrecida en la opinión particular del Juez Tanaka en el Asunto del Sudoeste africano <sup>††††</sup>, donde distingue entre discriminación y diferenciación en el contexto de los Derechos Humanos:

” El Principio de igualdad ante la Ley no significa (...). Igualdad absoluta, esto es, la igualdad de trato sin consideración a circunstancias concretas

---

<sup>§§§</sup> A fecha de 2003, había sido ratificado por 166 Estados. En México, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fue aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 1981.

<sup>\*\*\*\*</sup> *Art. 2.-* 1º Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2º Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

<sup>††††</sup> TIJ Recueil 1966, 4

individuales, si no la igualdad relativa, esto es el principio de trato igualitario para aquellos que son iguales, y trato desigual para los desiguales. Tratar ámbitos diversos de manera diferente según su diferencia no sólo está permitido si no también es necesario. " <sup>+++</sup>

A) Precisiones Conceptuales: Noción jurídica de Discriminación. <sup>§§§§</sup>

a) *Discriminación de facto o Discriminación indirecta*. Es la producida cuando, una práctica común, una norma, acción política que en principio no representa discriminación en sí misma pero sus resultados o efectos si constituyen desventaja para un grupo de personas.

b) *Discriminación positiva o Discriminación au rebours, a la inversa*. La primera también conocida como acción afirmativa se encuentra asociada a la segunda y consiste en una diferencia de trato que invierte el mecanismo de discriminación anterior. Se define como el conjunto de medidas puestas en marcha, por primera vez, por los Estados Unidos a partir de finales de los sesenta por las agencias federales que concedía un trato preferente a grupos minoritarios y consistía en elegir a un candidato perteneciente a un

---

<sup>+++</sup> En una Opinión consultiva, en el ámbito americano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos hizo notar que: "[...]la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza. [...]" Opinión Consultiva OC 4/84 19 de enero de 1984 serie A núm. 4 párrafo 55.

<sup>§§§§</sup> Evitamos en este apartado otras situaciones como la victimización o el acoso.

grupo minoritario siempre que al menos un miembro perteneciente al grupo no minoritario tuviera una cualificación superior. DWORKIN estimaba que estas políticas se “ dirigían a aumentar tanto el lugar como el número de personas de raza negra y de otras minorías en las distintas profesiones, otorgándoles una preferencia en lo que se refería a su reclutamiento, la promoción, y la admisión en las Universidades y escuelas profesionales ”

\*\*\*\*\*

Asimismo, se reconoce en el párrafo 3 *del Preámbulo del Protocolo 12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos* que reitera la importancia de la acción positiva, si bien carente de una obligatoriedad jurídica. ††††

“ Resueltos a adoptar nuevas medidas para promover la igualdad de todos por medio de una garantía colectiva que establezca la prohibición general de discriminación en el marco del Convenio Europeo para la Salvaguardia de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950. ”

**Abstract:** The fight against discrimination and social exclusion is an essential part of the process of democratic consolidation of a society; inactivity in the fight against discrimination in the long term leads to xenophobic and racist acts. The principle of non-discrimination and equality belong to the field of *ius cogens* both domestic and international order are based on them and are fundamental principles that permeate the rest of the rules, the fact that they are regulated in many international instruments is proof of their Universality. Paradoxically, today's stricter controls on

---

\*\*\*\*\* *Law's Empire* Harvard University Press 1986 p. 393

†††† Véase, CORRIENTE CÓRDOBA, J.A.; *Valoración Jurídica de los Preámbulos de los Tratados Internacionales* Pamplona 1973.

immigration have had a beneficial side effect within countries with the adoption of anti-discrimination measures.

The grounds for discrimination that trigger international protection are: (a) sex or gender; b) sexual orientation; c) race, color of skin, offspring or ethnic origin; d) nationality; e) age; f) religion or creed; g) disability; h) Language; (i) political opinion; j) family, marital or parental status and can come from both private and public agents. However, and as pointed out in the ruling that ruled the Irish Farmers' Case " fundamental rights are not absolute prerogatives but should be taken into consideration in view of their role within the Society. " In any case, it has not been so easy to take it to a program of supranational harmonization and can speak of a hierarchy in the norms of equality by which the right not to be discriminated is well consolidated in some areas but weak and fragmented in others.

Non-discrimination along with equality before the law represents a basic principle in the protection of human rights. Article 2.1 of the ICCPR establishes the obligation of States parties to respect and guarantee to all individuals within their territory and subject to their jurisdiction the rights recognized in the Covenant without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

Non-discrimination is such a basic principle that even where human rights treaties empower Member States to adopt provisions suspending certain rights in exceptional situations, it is required that they do not involve any discrimination based solely on race, color, sex, language, religion or social origin.

Because of its fundamental nature, the principle of non-discrimination and equality before the law has led to the adoption of specific treaties such as the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination; the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women; the Convention on Discrimination in Employment and Occupation; the ILO Convention on Equal Remuneration and the UNESCO Convention against Discrimination in Education, among others.

We adopt as a definition of discrimination what exists in the most universally accepted instrument, such as the International Covenant on Civil and Political Rights, which develops, in various articles, 2, 3, 20 (2), 8, 14, Article 2 of the Declaration Universal Declaration of Human Rights, specifically article 26 states:

“ All persons are equal before the law and are entitled without discrimination to equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit all discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against any discrimination based on race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, birth or other status. "The Jurisprudence of the Human Rights Committee considers that the content of this article extends to all rights and freedoms recognized by a particular State. ”

As a definition of Equality in International Law, we adopt the one offered in the particular opinion of Judge Tanaka in the South West African Subject, where he distinguishes between discrimination and differentiation in the context of Human Rights:

“ The principle of equality before the law does not mean (...). Absolute equality, that is, equality of treatment without regard to specific individual circumstances, if not relative equality, this is the principle of equal treatment for those who are equal, and unequal treatment for the unequal. Treating different domains differently according to their difference is not only allowed if it is not also necessary. ”

A) Conceptual Concepts: Legal concept of Discrimination.

(a) De facto discrimination or indirect discrimination. It is produced when, a common practice, a norm, political action that in principle does not represent discrimination in itself but its results or effects if they constitute disadvantage for a group of people.

b) Positive discrimination or Discrimination *au rebours*, in reverse. The first also known as affirmative action is associated with the second and consists of a difference of treatment that reverses the mechanism of previous discrimination. It is defined as the set of measures put in place for the first time by the United States

from the late 1960s onwards by federal agencies that accorded preferential treatment to minority groups and consisted of electing a candidate from a minority group provided that at least one member belonging to the non-minority group had a higher qualification. DWORKIN felt that these policies were aimed at increasing both the number and place of blacks and other minorities in the different professions by giving them a preference for recruitment, promotion and admission to Universities and professional schools "

It is also recognized in paragraph 3 of the Preamble to Protocol 12 to the European Convention on Human Rights that it reiterates the importance of positive action, although it lacks legal force.

" Resolved to take further measures to promote equality of all by means of a collective guarantee establishing the general prohibition of discrimination in the framework of the European Convention for the Safeguarding of Human Rights and Fundamental Freedoms signed in Rome on 4 November of 1950. "

**Palabras Claves:**, Discriminación, Derecho Internacional Público, Derechos Humanos, Igualdad.

**Key Words:** Discrimination, Public International Law, Human Rights, Equality.

## INTRODUCCIÓN

La lucha contra la discriminación y la exclusión social es parte esencial del proceso de consolidación democrática de una Sociedad, la inactividad en la lucha contra la discriminación a largo plazo conlleva a actos xenófobos y racistas. \*\*\*\* El principio de no discriminación e igualdad pertenecen al terreno del *ius cogens* tanto el orden interno como internacional se basan en ellos y son principios fundamentales que impregnan el resto de normas, el hecho de que se encuentren

---

\*\*\*\* Véase, Resolución del Consejo sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia 1990 DOCE C 157/1. Acción Común relativa a acciones para combatir el racismo y la xenofobia 1996 DOCE L 185/5. También, la creación del Centro Europeo de Monitorización del Racismo y la Xenofobia con sede en Viena. Reglamento 1035/97 (1997) DOCE L 151.

regulados en numerosos instrumentos internacionales es prueba de su Universalidad. Paradójicamente, los controles actuales más férreos de inmigración han tenido un efecto colateral benéfico en el interior de los países con la adopción de medidas antidiscriminatorias.

Los motivos de discriminación que activan una protección internacional son: a) sexo o género; §§§§§ b) orientación sexual; c) raza, color de piel, descendencia u origen étnico; \*\*\*\*\* d) nacionalidad; e) edad; f) religión o credo; g) discapacidad; h) Idioma; i) opinión política; j) estatus familiar, marital o parental y puede provenir tanto de agentes privados como públicos. ††††† Sin embargo, y como se apunto en la sentencia que resolvió el Asunto de los Agricultores Irlandeses “ los derechos fundamentales no constituyen prerrogativas absolutas si no que deben tomarse en consideración atendiendo a su función dentro de la Sociedad. ” ††††† En cualquier caso, no ha resultado tan fácil llevarlo a un programa de armonización supranacional §§§§§ y puede hablarse de una *jerarquía en las normas de igualdad*

---

§§§§§ Las estadísticas indican que una mayoría desproporcionada de las personas en situación de pobreza en el mundo, alrededor del 70 % son mujeres.

\*\*\*\*\* Véase, Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial entrada en vigor el 28 de enero de 2001.

††††† Véase, párrafo 31 del Comentarios General n. 28 del Comité de Derechos Humanos. El artículo 14 de la Constitución Española declara “ todos los españoles son iguales ante ley y no prevalecerá discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social ” Esto se aplica a las actividades del sector público, la última frase se ha entendido cubre la orientación sexual en algunas ocasiones y viene a ser una capa adicional de protección frente a la discriminación laboral, incluyendo el acoso por motivo sexual en el lugar del trabajo. En el sector privado, la Ley No. 8 de 1980 requiere “que, como parte en una relación laboral, el trabajador tendrá derecho: c) a no ser discriminado a la hora de buscar trabajo o tras haberlo encontrado, por motivos de (...) raza, circunstancias sociales, ideas religiosas o políticas. ” Estas disposiciones han sido ampliadas en 1995 con una reforma del Código Penal que prohibía numerosas clases de discriminación

††††† As. C-22/94 Sentencia de 15 de abril de 1997 p. I -1830-1840 consid. 27

§§§§§ Como lo demuestra un Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo que resaltó el papel que desempeñan las tradiciones nacionales en la formación de los desarrollos de las disposiciones sociales nacionales: “ las diferencias internacionales en salarios y en otras condiciones laborales dependen de un complejo conjunto de factores, incluidas diferencias en tradiciones y costumbres nacionales, diferencias en la capacidad de las fuerzas sindicales, la naturaleza de las distintas profesiones, la demanda de un determinado oficio, o la existencia de unas capacidades laborales específicas. ” ILO *Social Aspects of European Economic Cooperation – report by a group of experts* London Staples Press. 1956 p. 64

\*\*\*\*\* por la cual el derecho a no ser discriminado se encuentra bien consolidado en algunas áreas pero es débil y fragmentado en otras.

La no discriminación junto con la igualdad ante la ley representa un principio básico en la protección de los derechos humanos. †††††† En el párrafo 1 del artículo 2 del PIDCP establece la obligación de los Estados partes de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. ††††††

La no discriminación constituye un principio tan básico que aun cuando los Tratados de derechos humanos facultan a los Estados miembros para que en situaciones excepcionales adopten disposiciones que suspendan determinados derechos se exige que las mismas no impliquen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social. §§§§§§

En razón de su carácter fundamental el principio de no discriminación y de igualdad ante la ley ha llevado a la adopción de Tratados específicos como son la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; el Convenio relativo a la Discriminación en material de empleo y ocupación; el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT y el Convenio relativo a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la UNESCO, entre otros.

---

\*\*\*\*\* HEGARTY, A.; KEOWN, C.; " Hierarchies of Discrimination: the political, legal and social prioritization of the equality agenda in Northern Ireland " 15 Equal Opportunities Intl. 1 1996

†††††† Véase, BENITO ODIO, E.; " La discriminación en el goce de los derechos humanos " Curso Interdisciplinario, Antología Básica San Jose Instituto Interamericano de Derechos Humanos 1990 p. 95

†††††† La misma redacción aparece en el artículo 1.1 de la Convención Americana y en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Menor.

§§§§§§ CCPR, Comunicación General n. 18 No discriminación 37 período de sesiones 1989 UN DOC. HRI/GEN/1Rev. 5 (2001).

Adoptamos como definición de discriminación la existente en el instrumento más universalmente aceptado como es el Pacto Internacional sobre derechos civiles y políticos, <sup>\*\*\*\*\*</sup> que desarrolla, en distintos artículos, 2, 3, 20(2), 8, 14, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, <sup>†††††††</sup> en concreto su artículo 26 declara: "

" Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social." La Jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos considera que el contenido de este artículo se extiende a todos los derechos y libertades que reconozca un Estado en particular. "

Como definición de Igualdad en el Derecho Internacional, adoptamos, la ofrecida en la opinión particular del Juez Tanaka en el Asunto del Sudoeste africano <sup>†††††††</sup>, donde distingue entre discriminación y diferenciación en el contexto de los Derechos Humanos:

" El Principio de igualdad ante la Ley no significa (...). Igualdad absoluta, esto es, la igualdad de trato sin consideración a circunstancias concretas individuales, si no la igualdad relativa, esto es el principio de trato igualitario para aquellos que son iguales, y trato desigual para los desiguales. Tratar

---

<sup>\*\*\*\*\*</sup> A fecha de 2003, había sido ratificado por 166 Estados. En México, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fue aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 1981.

<sup>†††††††</sup> Art. 2.- 1º Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, [color](#), sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2º Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

<sup>†††††††</sup> TIJ Recueil 1966, 4

ámbitos diversos de manera diferente según su diferencia no sólo está permitido si no también es necesario. " §§§§§§§§

A) Precisiones Conceptuales: Noción jurídica de Discriminación. \*\*\*\*\*

a) *Discriminación de facto o Discriminación indirecta*. Es la producida cuando, una práctica común, una norma, acción política que en principio no representa discriminación en sí misma pero sus resultados o efectos si constituyen desventaja para un grupo de personas.

b) *Discriminación positiva o Discriminación au rebours, a la inversa*. La primera también conocida como acción afirmativa se encuentra asociada a la segunda y consiste en una diferencia de trato que invierte el mecanismo de discriminación anterior. Se define como el conjunto de medidas puestas en marcha, por primera vez, por los Estados Unidos a partir de finales de los sesenta por las agencias federales que concedía un trato preferente a grupos minoritarios y consistía en elegir a un candidato perteneciente a un grupo minoritario siempre que al menos un miembro perteneciente al grupo no minoritario tuviera una cualificación superior. DWORKIN estimaba que estas políticas se " dirigían a aumentar tanto el lugar como el número de personas de raza negra y de otras minorías en las distintas profesiones, otorgándoles una preferencia en lo que se refería a su reclutamiento, la promoción, y la admisión en las Universidades y escuelas profesionales " ++++++

---

§§§§§§§§ En una Opinión consultiva, en el ámbito americano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos hizo notar que: " [...]la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza. [...]" Opinión Consultiva OC 4/84 19 de enero de 1984 serie A núm. 4 párrafo 55.

\*\*\*\*\* Evitamos en este apartado otras situaciones como la victimización o el acoso.

+++++++ *Law's Empire* Harvard University Press 1986 p. 393

Asimismo, se reconoce en el párrafo 3 del *Preámbulo del Protocolo 12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos* que reitera la importancia de la acción positiva, si bien carente de una obligatoriedad jurídica. \*\*\*\*\*

“ Resueltos a adoptar nuevas medidas para promover la igualdad de todos por medio de una garantía colectiva que establezca la prohibición general de discriminación en el marco del Convenio Europeo para la Salvaguardia de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950. ”

## LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO.

### A. LA REALIDAD INDIGENA MEXICANA FRENTE AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

El principio de no discriminación es de especial relevancia en México respecto de la población indígena que asciende a más de 10 millones de personas (alrededor del 10 % de su población) de los que aproximadamente 7 millones hablan alguna de las 59 lenguas autóctonas y que se caracterizan por conservar sus valores culturales, sus formas de vincularse con la naturaleza, de administrar justicia, de organizarse para la producción y por identificarse a sí mismos como indígenas. A pesar de tener reconocidos ciertos derechos en la Constitución mexicana de 1917, los indígenas siguen en situación de desigualdad frente al resto de la población, §§§§§§§§§§ y las mujeres y niños indígenas sufren una discriminación aún más acentuada.

---

\*\*\*\*\* Véase, CORRIENTE CÓRDOBA, J.A.; *Valoración Jurídica de los Preámbulos de los Tratados Internacionales* Pamplona 1973.

§§§§§§§§§§ Factores como su ubicación en lugares agrestes o semiáridos arrinconados por la ocupación de sus tierras tradicionales; la baja producción agrícola; la falta de inversiones y de infraestructuras como problemas históricos los siguen posicionando en situaciones de desventaja. Además, si bien la firma de Instrumentos o Declaraciones internacionales, como norma han supuesto de forma directa o indirecta la mejora de las condiciones de los individuos extensible a grupos minoritarios o indígenas, el reciente texto

## B. LOS ACUERDOS INTERNACIONALES FIRMADOS POR MÉXICO. ALGUNOS CONSEJOS PARA ACABAR CON LA DISCRIMINACIÓN.

Uno de los objetivos del Programa Milenio de Naciones Unidas adoptado en Nueva York es el de reforzar a través del Comercio internacional la promoción de la igualdad de género y mejorar la situación de las mujeres (n. 3) en razón de que las normas comerciales liberalizadoras no afectan por igual a hombres y mujeres, \*\*\*\*\* debido a un nivel jurídico, social y económico distinto al de los hombres. Tienen distinto acceso y menor control sobre recursos, así como un distinto papel en el mercado laboral y doméstico. Las mujeres tienen menos propiedades, menor acceso al crédito y a otras formas de financiación, desconocimiento de los sistemas legales, etc. que los hombres, además de que están peor posicionadas en el mercado laboral para beneficiarse de las oportunidades; menores salarios, peor preparación, llevan a cabo trabajos sin estar aseguradas en trabajos inestables.

A la luz de la discriminación existente en México ++++++ y en los Países del MERCOSUR, consideramos que Organizaciones Internacionales como la Unión Europea debe asegurar cierta coherencia en sus políticas de igualdad de oportunidades y su política de comercio exterior y cooperación al Desarrollo;

---

del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994 ha aumentado las disparidades de la población mexicana concentrándose en la actividad económica de las zonas más rentables a través de la adquisición de tierras a bajo precio, entre otros factores. Véase, ESPAÑA ARRIETA, O.; " Los Derechos Humanos en México: los Pueblos Indígenas. " III Foro Iberoamericano " la Democracia y los Derechos Humanos en el Espacio Eurolatinoamericano " Revista Electrónica Iberoamericana ALCUE vol. 1 n. 1 2007 pp.137-145.

\*\*\*\*\* Çagatay, Nilüfer. Trade, Gender and Poverty, United Nations Development Programme, October 2001.

+++++ Se apunta que en este país durante el periodo de crecimiento del sector de manufacturados entre 1987-1993 las mujeres trabajadoras de baja formación no se beneficiaron en términos salariales de la liberalización comercial y que posteriormente se redujo de forma importante la proporción de mujeres en este sector y en general en todo el sector de la industria exportadora. Las mujeres con formación y principalmente con estudios universitarios, por el contrario, vieron un incremento sustancial en sus salarios durante el mismo periodo de tiempo, especialmente en el sector servicios, en el que la proporción de empleo femenino aumento. JOEKES, S.; *A Gender – Analytical Perspective on Trade and Sustainable Development* en UNCTAD, Trade, Sustainable Development and Gender. Geneva and New York: United Nations. 1999.

- Se debe garantizar el funcionamiento de las cláusulas relativas a prácticas democráticas, mediante el control de los derechos sociales, culturales, políticos y laborales; - En relación con las empresas privadas, estas deben de implementar mecanismos conjuntos de control que establezcan códigos de conducta obligatoria; - Estos acuerdos deben democratizarse con objeto de mejorar su transparencia y la participación creciente de los actores de la sociedad civil permitiendo la presentación de propuestas en todas las fases de la negociación e implementación de los acuerdos;

-En relación a los derechos de las Mujeres, tanto la Unión Europea, como México y el MERCOSUR deben respetar los compromisos firmados durante la 4 Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing 1995) y Beijing + 5 (Nueva York, Junio 2000); - Se debe poner hincapié en la relación entre desarrollo sostenible e igualdad de género; - Se debe conceder un estatuto de participación consultiva a los grupos de defensa de los derechos de las mujeres en las negociaciones comerciales; - Las Cámaras Legislativas con los Comités de Género e Igualdad deben participar tanto en la fase informativa como negociadora, ++++++++ en México, por ejemplo, han sido marginadas en las conversaciones para los Acuerdos comerciales; - Un mayor acceso a la información con objeto de facilitar una participación real de la sociedad civil en los Acuerdos; §§§§§§§§§§ - La asimetría entre Países y géneros debe ser reconocida con la finalidad de reducir los desequilibrios existentes, muy especialmente en aquellos sectores de importancia para las mujeres; \*\*\*\*\* -

---

+++++++ Objetivo Estratégico F. 1 y 165 K: “asegurar que las políticas nacionales relativas a los acuerdos comerciales internacionales y regionales no tengan un efecto negativo en las actividades económicas de las mujeres sean modernas o tradicionales” y además “establecer mecanismos y otros foros para permitir que mujeres empresarias y trabajadoras contribuyan en la formulación de políticas y programas que se desarrollen por los Ministerios de Economía e Instituciones Financieras” Kabeer, N.; *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals*, Commonwealth Secretariat, 2003

§§§§§§§§§§ Por ejemplo, el artículo 8 de la Constitución Política de México garantiza el derecho a la información

\*\*\*\*\* Estas dinámicas económicas asociativas de los acuerdos de libre comercio no han traído realmente una mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos, más patente aún si añadimos los problemas causados por programas económicos de ajuste y la creciente deuda exterior. Problemas como las

Estos Acuerdos deben contribuir a la mejora de las condiciones laborales similares a las de los países industrializados; - Las políticas comerciales y los acuerdos deben formularse dentro de un marco de derechos, entendidos éstos en términos amplios, como los que aparecen en las Conferencias internacionales y convenios respaldados por la ONU y la OIT; - Poner fin a la violación de los derechos laborales de las mujeres como ocurre en el sector de las Maquiladoras en México con sus pruebas de embarazo y acoso sexual; - Estos Acuerdos comerciales deben servir para luchar con las desigualdades, en particular las de género. ††††††††††

B. 1 La actividad del Acuerdo Norteamericano sobre Cooperación Laboral para acabar con la Discriminación en el ámbito del Acuerdo NAFTA como una actividad dentro de las denuncias laborales.

a) Organigrama

El Organismo se basa en una *Comisión de Cooperación Laboral* para monitorear la implementación de las obligaciones del Acuerdo NAFTA. La Comisión está compuesta de un Consejo Ministerial, Secretaria, y un representante de la Secretaria Federal de Trabajo de cada Estado miembro. Cada una de ellas acepta denuncias particulares o quejas en las que se apuntan incumplimientos por alguna de las otras partes contratantes de su normativa laboral. En una fase preliminar, se determina sí la denuncia recae dentro de su

---

modificaciones en los hábitos de consumo, reducción en el gasto social y de salud, migraciones causadas por la recolocación de fábricas han aumentado la carga de las mujeres y de otras comunidades, como las indígenas.

†††††††††† En este sentido, es necesario recordar la *Declaración de Río de Janeiro* firmada en la Cumbre de los Jefes de Estado y Primeros Ministros en junio de 1999 cuyo artículo 15 reafirma la igualdad plena de género como una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y compromete a los gobiernos a incorporar perspectivas de género en todas las políticas públicas de sus países.

jurisdicción y sí la Parte que presenta la denuncia tiene capacidad para reclamar.  
+++++

b) Funcionamiento

Si existen motivos para pensar que el Tratado de Libre Comercio ha sido violado, la demanda será revisada a fondo y la Secretaría emitirá un informe público en un plazo de 120 días (ampliable a 60 días mas) en el que se realizan recomendaciones; si transcurrido un tiempo, la violación persiste, la Secretaria solicitará a las Partes que realicen consultas ministeriales con el Consejo de Ministros.

**C. EL CASO DE CIUDAD JUAREZ**

Las Conclusiones del Comité contra la Discriminación de las Mujeres coinciden con la opinión de los investigadores de que tanto a nivel federal como estatal se han llevado a cabo numerosos esfuerzos para resolver el problema de los asesinatos y desapariciones en esta ciudad fronteriza, y se han seguido las recomendaciones de los Comités de expertos. El gobierno mexicano viene sosteniendo que si bien el sistema judicial tiene sus defectos, no hay nada que sugiera que el Estado este llevando a cabo una política deliberada de discriminación contra la mujer o que esté detrás de estos crímenes de alguna manera. Todo lo contrario, en un plano internacional, desde que México ratifico el Convenio para la Eliminación de todas las Discriminaciones contra las Mujeres y, posteriormente, su Protocolo se han adoptado diversas medidas legislativas e institucionales al igual que otras de políticas públicas, inversión, etc., para promover un mayor fortalecimiento de las mujeres, su desarrollo pleno y el disfrute de sus derechos humanos, tanto a nivel nacional como local en Ciudad Juárez; por ejemplo, ha habido cambios en indicadores específicos como, salud,

---

+++++ ANNA L. TORRIENTE ET AL., MEXICAN & U.S. LABOK LAW & PRACTICE: A PRACTICAL GUIDE FOR MAQUILAS & OTHER BUSINESSES 11 (1997);

educación, acceso a posiciones de toma de decisiones, empleo y propiedad. Se han creado refugios, teléfonos de asistencia y redes de ayuda, etc.

Respecto de la violencia contra las mujeres, con datos de 2005, 28 de los 32 Estados de la Republica han introducido sanciones contra la violencia doméstica, de las que en 27 Estados son penales. En 21 Estados, el Código civil considera que la violencia doméstica es un motivo de divorcio, y la violación en el matrimonio está penada en 13 Códigos Penales.

A pesar de todos estos aspectos positivos, debe reconocerse que, en México, existen situaciones, estereotipos, actitudes, valores, tradiciones culturales ancestrales y costumbres ancladas en la Historia del país que restringen el potencial de desarrollo de las mujeres y que no pueden ser cambiadas de la noche al día.

En conclusión, las muertes en Ciudad Juárez representan una violación de los derechos humanos de las mujeres, cuyo origen se encuentra en modelos culturales discriminatorios, problema que se agravo debido a la falta de recursos de las administraciones implicadas.

#### **D. LA COMISIÓN DE CIUDADADOS PARA ESTUDIOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

En febrero de 2001, se creó esta Comisión formada de representantes de los partidos políticos que ya ha dado lugar a dos importantes trabajos. El primero, con el título de la Discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad que ha sido el primer estudio sistemático de prácticas de discriminación y exclusión social en México; y el segundo, el proyecto preliminar de *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.

Durante el 2002 y 2003, el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones solicitó al gobierno mexicano que reformara la Ley Federal Laboral para prohibir explícitamente la discriminación basada en el sexo en la contratación y condiciones de empleo.

El Presidente Vicente Fox aprobó en junio de 2003 la nueva Ley Antidiscriminación publicada en la Gaceta Oficial Federal el 11 de junio de 2003.

§§§§§§§§§§ La Ley entró en vigor el 12 de junio de 2003.

La Ley expresamente prohíbe una práctica que venía siendo habitual en el sector laboral mexicano y que había sido condenada desde diversas Instituciones internacionales; nos referimos a la prohibición de la discriminación por razón de embarazo y se aplica al sector privado.

El artículo 4 de la misma declara:

“ Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. ”

De lo que se deduce que examinar a las mujeres solicitantes de empleo por posibles embarazos y negar la contratación a aquellas mujeres embarazadas es una exclusión que tiene el efecto de violar la igualdad de oportunidad de las mujeres. Los análisis previos a la contratación de embarazos resultan en impedir la igualdad de oportunidades desde el momento en que es una distinción entre solicitantes de empleo basada en el sexo y embarazo. Además, el artículo 6 declara que la interpretación de la Ley Anti Discriminación así como la práctica de las autoridades federales serán consecuentes con los instrumentos internacionales relativos a la discriminación de los que México es parte, así como de todas las recomendaciones y resoluciones adoptadas por organismos regionales y multilaterales y otras legislaciones aplicables.

---

§§§§§§§§§§ Decreto por el que se expide la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Para los fines del artículo 6 cuando se presenten distintas interpretaciones, se aceptará la que más eficazmente proteja a las personas o grupos que se encuentran afectados por la conducta discriminatoria. \*\*\*\*\* Por tanto, el Convenio n. 111 de la OIT, la Convención para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, el Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles, y la Convención Americana de Derechos Humanos priman sobre el Derecho nacional en aquellas áreas que proveen a las mujeres con mayor protección frente a prácticas discriminatorias. ++++++

En el texto de la Ley Antidiscriminación aparece el asunto del género y la discriminación que implica a las mujeres embarazadas, prohibiéndose de distintas maneras. El artículo 9, sección III concluye que la prohibición de la elección libre de empleo o restringir las oportunidades de acceso es son prácticas discriminatorias.

En la sección VI del mismo artículo se dispone que los impedimentos para elegir de forma voluntaria el número de hijos y el espacio temporal entre ellos es una práctica discriminatoria. ++++++

El artículo 10, sección III requiere que los organismos públicos y las autoridades federales aseguren que las mujeres tengan asegurado el derecho a decidir el número de hijos y el espacio temporal entre ellos.

El artículo 15 obliga a los organismos públicos y las autoridades federales a la adopción de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y a prevenir

---

\*\*\*\*\* En lo que se denomina una interpretación *pro hominis*. Los Tratados de derechos humanos, a diferencia de otros Tratados internacionales, no tienen como único fin establecer derechos y obligaciones recíprocas entre sus Estados partes, sino establecer un sistema para proteger a los individuos. Esta interpretación es una primera característica importante de la interpretación de las normas sobre derechos humanos que constituye el norte que debe guiar al intérprete en todo momento.

+++++ Por ejemplo, si bien la Constitución Mexicana no se refiere a un derecho fundamental a la intimidad, el artículo 11 de la Convención Americana ofrece una base jurídica para fundamentar que la prueba de embarazo conculca el derecho a la vida privada.

+++++ Inspirada en el espíritu de la *Conferencia de El Cairo de 1994* que estableció que las personas deben ser capaces de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, y de procrear con la libertad de decidir hacerlo o no hacerlo, cuando y con que frecuencia. ... .

y eliminar las formas de discriminación enunciadas en el artículo 4 de la Ley. §§§§§§§§§§ De esta forma, la Ley Antidiscriminación reitera los derechos fundamentales que la Constitución mexicana otorga a las mujeres y requiere la implementación clara y efectiva del artículo 4 de la Ley Antidiscriminación que incorpora y prohíbe otras formas de discriminación, la más reseñable, la discriminación por embarazo.

También, la Ley Antidiscriminación crea un Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación para supervisar su implementación efectiva. El Consejo es un órgano descentralizado dependiente de la Secretaría de Estado con personalidad jurídica y sus propios recursos. Para el desarrollo de sus competencias, el Consejo disfruta de completa autonomía y tiene la facultad de negociar de forma independiente; para dictar Resoluciones en los procedimientos de reclamaciones, el Consejo no está subordinado a ninguna otra autoridad y puede tomar sus decisiones con independencia absoluta.

Para el cumplimiento de sus objetivos de prevenir y eliminar la discriminación, se conceden al Consejo numerosas competencias y facultades en el artículo 20 entre las que se encuentran: la capacidad para diseñar estrategias e instrumentos (como programas de promoción, proyectos y acciones para la prevención y eliminación de la discriminación); proponer y evaluar que la implementación del Programa Nacional para la Prevención y Eliminación de la Discriminación sea coherente con la legislación aplicable; \*\*\*\*\* verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en instituciones públicas y privadas y Organizaciones; y a aplicar las medidas administrativas previstas en la Ley Antidiscriminación. En su conjunto, el artículo

---

§§§§§§§§§§ La Ley obliga a las autoridades federales a aplicar todas las medidas y recursos en su poder para acabar con la discriminación dentro de sus propias agencias y en las áreas de políticas públicas en las que tengan competencias.

\*\*\*\*\* Se han llevado a cabo 13 reuniones de coordinación para evitar la fragmentación, y el Gobierno federal ha buscado la implementación de la nueva ley de igualdad de género a todos los niveles. Se ha creado un aparato de instituciones y mecanismos en el País con grupos a niveles locales responsables de la implementación de los programas en cuestión.

20 enuncia un total de 19 medidas que el Consejo puede utilizar para prevenir y eliminar la discriminación.

La tercera sección de la Ley Anti Discriminación desglosa los componentes del Consejo de Administración que consiste en una Junta de Gobierno y en el Presidente del Consejo.

El artículo 23 invita a un representante de diversos grupos, incluido el Instituto Nacional de la Mujer a ser un miembro permanente consultivo sin derecho de voto en la Mesa de Gobierno.

Adicionalmente, una Asamblea Consultiva servirá de órgano de opinión y valoración de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que el Consejo desarrolle. ++++++

Finalmente, otro capítulo importante de la Ley Antidiscriminación se encuentra en el Capítulo VI bajo el Título de *Medidas Administrativas para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Según el artículo 83, el Consejo. Según el artículo 83, el Consejo puede adoptar las siguientes medidas en la lucha contra la discriminación: la educación de personas e instituciones para eliminar la discriminación: la educación de personas e instituciones que son partes de una decisión o arreglo del Consejo a través de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades; la colocación de anuncios en los establecimientos que no se adhieran a los requisitos antidiscriminatorios de la Ley; la presencia de personal del Consejo para la promoción y verificación de la adopción de medidas

---

+++++ Art. 31. La Asamblea Consultiva incorporará al menos a 10 y no más de 20 ciudadanos y representantes de los sectores sociales y privados y de la Comunidad académica quienes a través de su experiencia en el área de prevenir y eliminar la discriminación serán capaces de contribuir a cumplimiento de los fines del Consejo.



disposición de la Ley Anti Discriminación sea amplia y poco precisa no es una característica necesariamente negativa ya que la Ley autoriza al Consejo para establecer la mayoría de medidas de aplicación lo que permite al Consejo poner fin a actos de discriminación de forma creativa, mediante medidas administrativas únicas.

Respecto de las medidas penales y civiles, apuntamos que estas no son exclusivas para solucionar los problemas. El objetivo a largo plazo de la lucha contra la discriminación es el de alcanzar la cohesión social y desarrollar una cultura de atmósfera de respeto por las diferencias. Por ejemplo, mediante medidas conciliatorias y acciones administrativas que promuevan la conciencia pública, la educación y la persuasión que logren que los ideales antidiscriminatorios sean parte de la base de una sociedad mexicana más igualitaria e inclusiva.

La Discriminación no sólo debe ser condenada, sino que requiere de alternativas.

Las multas y sanciones penales son efectivas porque limitan las prácticas discriminatorias de los empresarios, otras medidas sirven como alternativas a la discriminación. La propia Ley fomenta una actitud positiva hacia grupos vulnerables a la discriminación y educa y sensibiliza a la opinión pública sobre la naturaleza dañina de las prácticas discriminatorias.

A estas alturas es todavía demasiado pronto para determinar si es mejor un sistema como el que la Ley presenta con medidas administrativas en lugar de un sistema jurídico con penas y sanciones. Lo que si es un hecho es que la nueva Ley puede ser un instrumento mejor dirigido a origen del problema y al objetivo, a largo plazo, de cohesión social.

Además, esta Ley es una norma de mínimos a la que se deben adherir las empresas, los Estados de la República pueden adoptar normas que impongan requisitos más estrictos y penas elevadas.

#### **E. LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN EL ESPECTRO POLITICO MEXICANO. HACIA UNA MAYOR IGUALDAD.**

Si bien México carece de una reglamentación de cuotas a nivel nacional, los dos principales partidos políticos de forma voluntaria han adoptado cuotas internas para el proceso electoral. La legislación aprobada en 1993 (fracción III del artículo 175 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) señalaba que los partidos "promoverán" una mayor participación de las mujeres en la vida política del País. Los primeros antecedentes hacia la igualación de los derechos de hombres y mujeres los encontramos en el ámbito de la Ciudadanía Política en 1916, limitada a tres Estados (Chiapas, Yucatán, y Tabasco). En 1923 se aprobó en San Luis Potosí una medida de inclusión que reconoció el derecho a participar en los procesos electorales a las mujeres que sepan leer y escribir y en 1936 se produjo otro avance en materia de equidad de derechos políticos en Puebla. En 1947 se otorgaron derechos políticos a las mujeres con el reconocimiento a votar y ser votadas, pero restringiéndolo al ámbito municipal. Seis años más tarde, en 1953 el derecho a elegir y ser elegidas alcanzó su plenitud para todo el ámbito federal. Sin embargo, estas medidas no tuvieron un verdadero impacto en la situación política de las mujeres, y las estadísticas así lo demuestran. \*\*\*\*\*

#### **CONCLUSIONES**

Para concluir apuntamos que el derecho a no sufrir discriminación es un derecho fundamental reconocido, en primera instancia en textos internacionales, y posteriormente en las Cartas constitucionales de la generalidad de países democráticos. Este derecho aparece en el artículo 7 de la Declaración Universal

---

\*\*\*\*\* Las Mujeres solo han alcanzado el 23 % de la representación en la Cámara baja y solo el 16 % en el Senado, y en los cargos ejecutivos la representación es todavía muy reducida para las mujeres.

de los Derechos Humanos; en el artículo 2 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre ambos documentos de 1948; en un plano más vinculante, también se encuentra en el Convenio Americano de Derechos Humanos en su artículo 24; o en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos en el artículo 14, así como en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1o. (primero) y sus correlativos para garantizar nuestras libertades.

Si bien la generalidad de países en uno y otro continente aceptan estas premisas y se comprometen al respeto del espíritu del texto, y para ello aceptan la jurisdicción obligatoria por parte de mecanismos de supervisión de la aplicación de estos instrumentos. Es necesario apuntar que, incluso con interpretaciones evolutivas, que se han venido dando bien por parte de la Comisión o los Tribunales en concreto, los textos tienen una antigüedad reseñable y las situaciones que cubren han ido poniendo de manifiesto ciertas lagunas, no previstas a la hora de la redacción. Además, el contenido concreto de los artículos no ha sido revisado desde su adopción, siendo muchos los países firmantes que se han venido vinculando a estos instrumentos de Derecho Internacional Público al ser el vehículo sine qua non para llevar adelante tareas de diplomacia o relaciones internacionales. En este sentido, el Prof. CARRILLO SALCEDO, J.A.; ha venido a calificar, tras el número incesante de nuevos países al Consejo de Europa, como Consejo de Euro Asia " denotando cierto recelo en base a los graves déficit democráticos y problemas de Ciudadanía existentes en estos nuevos Estados independientes, evidentemente, el artículo tendiente a prohibir la discriminación va a ser objeto de prueba, en numerosas ocasiones. En el otro lado del Océano, situaciones similares ocurren, no respecto de Estados independientes, todos ellos mas consolidados que en Europa, pero si respecto de comunidades pertenecientes a distintas etnias o comunidades indígenas, aquí también el principio de no discriminación va a ser sometido a diversas pruebas en

las que la Corte Interamericana ha tenido que alcanzar una solución con arreglo a Derecho.

Más recientemente, nos encontramos en la doctrina ante nuevas tendencias como son las corrientes igualadoras o de mainstreaming así como la discriminación positiva o au rebours, que vienen siendo aplicadas en un primer momento por la Jurisprudencia y posteriormente a través de instrumentos legislativos nacionales o por parte de normas de Organizaciones Internacionales.

En ámbitos más específicos también es reseñable la celebración de Convenios, en materia de infancia, laborales, mujeres, personas con discapacidades, y un largo etc., que han sido firmados tanto por México como España, el primero de ellos con vínculos permanentes con el Consejo de Europa y la Unión Europea, y el segundo miembro de pleno derecho en ambas Organizaciones.

Sin embargo, la realidad de los hechos difiere con la esperanza que estos textos hacían albergar, de ahí que se requiere un análisis jurídico exhaustivo y una realización de actividades divulgativas y formativas, a través de seminarios conjuntos, publicación de artículos científicos, para hacer llegar el mensaje de la lucha contra la discriminación a la Sociedad Civil.

Por expuesto anteriormente podemos concluir que la reforma del Artículo primero Constitucional, publicada el 10 de junio de 2011, fue de suma importancia y trascendental para la vida y la transformación de nuestro país, en él se contienen conculcadas obligaciones de suma importancia para todas las autoridades de la nación, que desde su entrada en vigor no solo obliga a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, sino que también prohíbe toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, género, la edad, las

discapacidades, la condición social o de salud, religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, o sea todo comportamiento que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en una palabra LA NO DISCRIMINACIÓN.

Esto aunado a que los tratados internacionales de los que nuestro país haya firmado o sea parte de ellos en lo que corresponde a su cumplimiento de las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán conforme a ellos y la Constitución, siendo importante que afirmar de nueva cuenta que conculca la obligación del estado para que sea un deber el de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los Derechos Humanos.

De tal forma que estamos muy a tiempo de enderezar nuestro rumbo en lo que respecta a nuestra realidad social frente a los Derechos Humanos, y aunque nos falta mucho para que estas obligaciones sean una realidad total, es loable que nuestras autoridades tengan conciencia de sus obligaciones establecidas por nuestra constitución y por ser un mandato Constitucional estarán sujetas a la ley suprema.

Con esto concluimos el presente artículo dejando constancia de nuestras preocupaciones como juristas e investigadores.