



Fenómeno social

Dignidad
DDHH
Libertades

Personas, familias,
autoridades
(conciente o no)



Definición

"... 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



homofobia, la
misoginia,
cualquier
manifestación
de xenofobia,
la segregación
racial, el
antisemitismo
así como la
discriminación
racial y
otras formas
conexas de
intolerancia

Orígen



Video

- **Estereotipos**
- **Prejuicios**

Estereotipo

Un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate

Prejuicio

PrUn prejuicio se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuzgarla, emitir una opinión o juicio —generalmente desfavorable— sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado

Tolerancia

la convivencia en armonía entre los distintos grupos y personas, y lo que debemos buscar en función de la igualdad y la paz social es precisamente la convivencia armónica de todas las diferencias



Discriminación sistémica

Puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros.



Discriminación en lo privado

casos de discriminación en la familia, el lugar de trabajo y otros sectores de la sociedad. Los

Estados deben aprobar medidas, incluidas leyes, para velar por que las personas y entidades no apliquen los motivos prohibidos de discriminación en la esfera privada.



Discriminación de hecho

Tipo de discriminación que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector, como por ejemplo a las mujeres o a las personas mayores

Discriminación de derecho.

Establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación, mediante la que se da un trato distinto a algún sector.

Ejemplo: una ley que estableciera que las mujeres perderían su nacionalidad si contrajeran matrimonio con un extranjero, pero que esta ley no afectara a los hombres que estuvieran en semejante situación.

Discriminación directa.

Se utiliza como factor de exclusión, de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación.

Discriminación indirecta.

La discriminación no se da en función del señalamiento explícito de uno de los criterios prohibidos de discriminación, sino que el mismo es aparentemente neutro. Por ejemplo, cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables para el mismo, como tener un color de ojos específico.

Discriminación por acción. Cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta.

Discriminación por omisión. Cuando no se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.

Discriminación sistémica. Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra ciertos grupos en particular.

Discriminación inversa

Para dar fin a una situación de discriminación particularmente arraigada contra un grupo específico se suele recurrir a las llamadas acciones positivas o afirmativas (conocidas también como sistemas de discriminación inversa o positiva), que consisten en la adopción de medidas concretas y temporales dirigidas a conseguir la igualdad ante la ley igualdad material y, consecuentemente, la igualdad de oportunidades. Un ejemplo de una acción positiva podría ser la adopción de leyes para evitar la violencia contra las mujeres.

Igualdad

El principio de igualdad es uno de los valores más importantes reconocidos por la comunidad internacional y constituye la piedra angular de la teoría de los derechos humanos. Su importancia radica en que garantiza derechos y limita privilegios, con lo que favorece el desarrollo igualitario de la sociedad.

Declaración Universal de Derechos Humanos:

"... todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, si no existe un fundamento razonable para ello.

Derecho a la no discriminación

se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico, cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2o.)
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles Políticos (artículo 2.1), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2)

- Convención para Prevenir y Sancionar el Crimen de Genocidio (1948)
- Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1960)
- Convención de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) Relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (1962).

- Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1966).
- Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo de Apartheid (1973).
- Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Art. 5 CPEUM

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.

No Discriminación Estándares Internacionales

Jurisprudencia CoIDH y CIDH

1. Uso de categorías protegidas
2. Estereotipos como forma de discriminación
3. Grupos en situación de discriminación
4. Medidas para su erradicación y garantías
5. Medidas de satisfacción y no repetición



Igualdad

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



Razonabilidad

La Corte ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando:

- No tiene una justificación objetiva y razonable
- No persigue un fin legítimo
- No existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido



Noción de igualdad

La Corte interpretó 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 (Opinión Consultiva sobre la Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización (OC-4/ 84)

EXCEPCIÓN:

No toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana. Pueden establecerse distinciones, basadas en desigualdades de hecho, que constituyen un instrumento para la protección de quienes deban ser protegidos, considerando la situación de mayor o menor debilidad o desvalimiento en que se encuentran” (párr. 89 de la Opinión Consultiva OC-18/03, el tema fue retomado de la opinión consultiva OC-4/84)

no toda distinción de trato debe considerarse ofensiva por sí misma

- Existen ciertas desigualdades de hecho que legítimamente pueden traducirse en desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia. Por el contrario, algunas desigualdades pueden estar orientadas a fortalecer a los sectores más débiles de la sociedad.
- a la Corte Europea de Derechos Humanos, basándose en los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos, definió que sólo es discriminatoria una distinción cuando carece de justificación objetiva y razonable (Eur. Court H.R., Case “relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium”, judgment of 23rd July, 1968. Belgium linguistic case: literal B, párr. 10, pág. 34).

MEDIDAS DE COMPENSACIÓN: UN PASO ADELANTE.

"La presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los intereses de los propios intereses".

(Corte IDH, El Derecho a la Información sobre la Asistencia Consular en el Marco de las Garantías del Debido Proceso Legal, Opinión Consultiva OC16/99, párr. 119)

DISCRIMINACIÓN INVERSA:

La Corte hace explícita su consideración respecto de leyes u otro tipo de actos que en apariencia no son discriminatorios, pero que sí lo son por sus efectos o por su impacto; esto es lo que se ha denominado “discriminación indirecta”.

La Comisión Interamericana ha señalado que los Estados tienen la obligación no sólo de garantizar la igualdad formal, sino también de cerciorarse de que la igualdad sea una realidad en la práctica; los Estados deben adoptar aquellas medidas que sean necesarias para eliminar la discriminación de facto. (CIDH, Informe sobre la situación de la mujer en las Américas).

Distinciones de tratamiento no discriminatorias

En la citada Opinión Consultiva OC-4/84, la Corte interpreta que no habrá discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas.

De ahí que no pueda afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, siempre que esa distinción parta de supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre esas diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden apartarse de la justicia o de la razón, vale decir, no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana.

El principio fundamental de igualdad y no discriminación como norma de jus cogens

Según estableció el alto tribunal en la sentencia de Yatama vs. Nicaragua: “En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico” (párr. 184, Ibid, OC 18 párr. 110).

El derecho a la no discriminación en procesos electorales

En la sentencia del caso Yatama, la Corte resalto la importancia del principio de igualdad y no discriminación para el mantenimiento de la democracia. “Los ciudadanos tienen el derecho de participar en la dirección de los asuntos públicos por medio de representantes libremente elegidos.

El derecho al voto implica que los ciudadanos puedan elegir libremente y en condiciones de igualdad a quienes los representarán” (párr. 198).

“El derecho a tener acceso a las funciones públicas en condiciones generales de igualdad protege el acceso a una forma directa de participación en el diseño, implementación, desarrollo y ejecución de las directrices políticas estatales a través de funciones públicas. Se entiende que estas condiciones generales de igualdad están referidas tanto al acceso a la función pública por elección popular como por nombramiento o designación” (párr. 199).

Derecho a la no discriminación de los trabajadores migrantes y de los desplazados internos.

En su opinión consultiva OC-18/03 la Corte señaló:

“Los Estados no pueden subordinar o condicionar la observancia del principio de la igualdad ante la ley y la no discriminación a la consecución de los objetivos de sus políticas públicas, cualesquiera que sean éstas, incluidas las de carácter migratorio” (párr. 172).

“Los Estados, por lo tanto, no pueden discriminar o tolerar situaciones discriminatorias en perjuicio de los migrantes. Sin embargo, sí puede el Estado otorgar un trato distinto a los migrantes documentados con respecto de los migrantes indocumentados, o entre migrantes y nacionales, siempre y cuando este trato diferencial sea razonable, objetivo, proporcional, y no lesione los derechos humanos” (párr. 119).

“La calidad migratoria de una persona no puede constituir, de manera alguna, una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral. (párr. 134).

La no discriminación de la mujer

En su informe de 1998, sobre la Condición de la Mujer en las Américas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señaló que la expresión “discriminación contra la mujer” contenida en la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, o “Convención de Belém do Pará”, se refiere a:

“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales...”

La definición cubre toda diferencia de tratamiento por razón de sexo que:

- de manera intencional o no intencional, ponga a la mujer en desventaja;**
- impida el reconocimiento, por toda la sociedad, de los derechos de la mujer en las esferas públicas y privadas; o**
- impida que la mujer ejerza sus derechos.**

La consideración del principio de no discriminación en el establecimiento de medidas de reparación

El alto tribunal ha dictado medidas reparatorias para asegurar el derecho a la igualdad y no discriminación.

Por ejemplo (caso de Yean y Bosico vs. República Dominicana) la Corte consideró que el Estado violó el derecho a la igualdad y no discriminación de dos niñas al exigirles requisitos diferentes a los establecidos por la ley para obtener su nacionalidad. Tomando esto en consideración, el tribunal impuso como medida de reparación que “el Estado implemente, en un plazo razonable, un programa para la formación y capacitación en derechos humanos, con especial énfasis al principio de igualdad ante la ley y no discriminación, de los funcionarios estatales encargados de la inscripción de nacimiento, en el cual se les instruya sobre la especial situación de los menores de edad y se impulse la cultura de tolerancia y no discriminación (párrafo 242).



¡Vamos
con las
preguntas!