

Curso Internacional de Alta Formación 2015. Políticas Públicas Antidiscriminatorias

Taller 5. Mecanismo institucional para la atención a casos de discriminación

Sesión 1

15 de junio

Coordinación: Hilda Téllez Lino y Nuriney Mendoza Aguilar (Conapred)

Bienvenida

- ¿Quiénes somos?
- ¿Cómo trabajaremos?
- ¿Qué esperamos de éste taller?

Objetivo:

- Identificar los elementos básicos que integran las políticas públicas antidiscriminatorias a partir de acciones legales, políticas, administrativas y culturales del servicio público para reconocer la obligatoriedad del Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación.

Una historia de vida

Duración:
30
minutos

- Formar **equipos** de trabajo
- Discutir en equipos sobre la **vida** de las **personas** con base en cada tarjeta asignada
- Construir una **historia** acerca de la vida de la persona
- Elegir dos obstáculos y discutir cómo se modifica en la historia.

5 min

5 min

¡Conversemos!

- 
- ¿Qué tipo de situaciones se presentaron en el personaje y qué factores provocan discriminación?
 - ¿Cómo estos obstáculos pueden generar discriminación?
 - ¿Qué poblaciones tienen mayor riesgo de discriminación al obtener un servicio público?
 - ¿Qué situaciones pueden colocar a una persona en situación de vulnerabilidad?

Igualdad

En los hechos los seres humanos no somos iguales

Sin embargo existe la exigencia ética de SER TRATADOS IGUAL (O DISTINTO SEGÚN SEA EL CASO) en razón de la búsqueda de justicia.

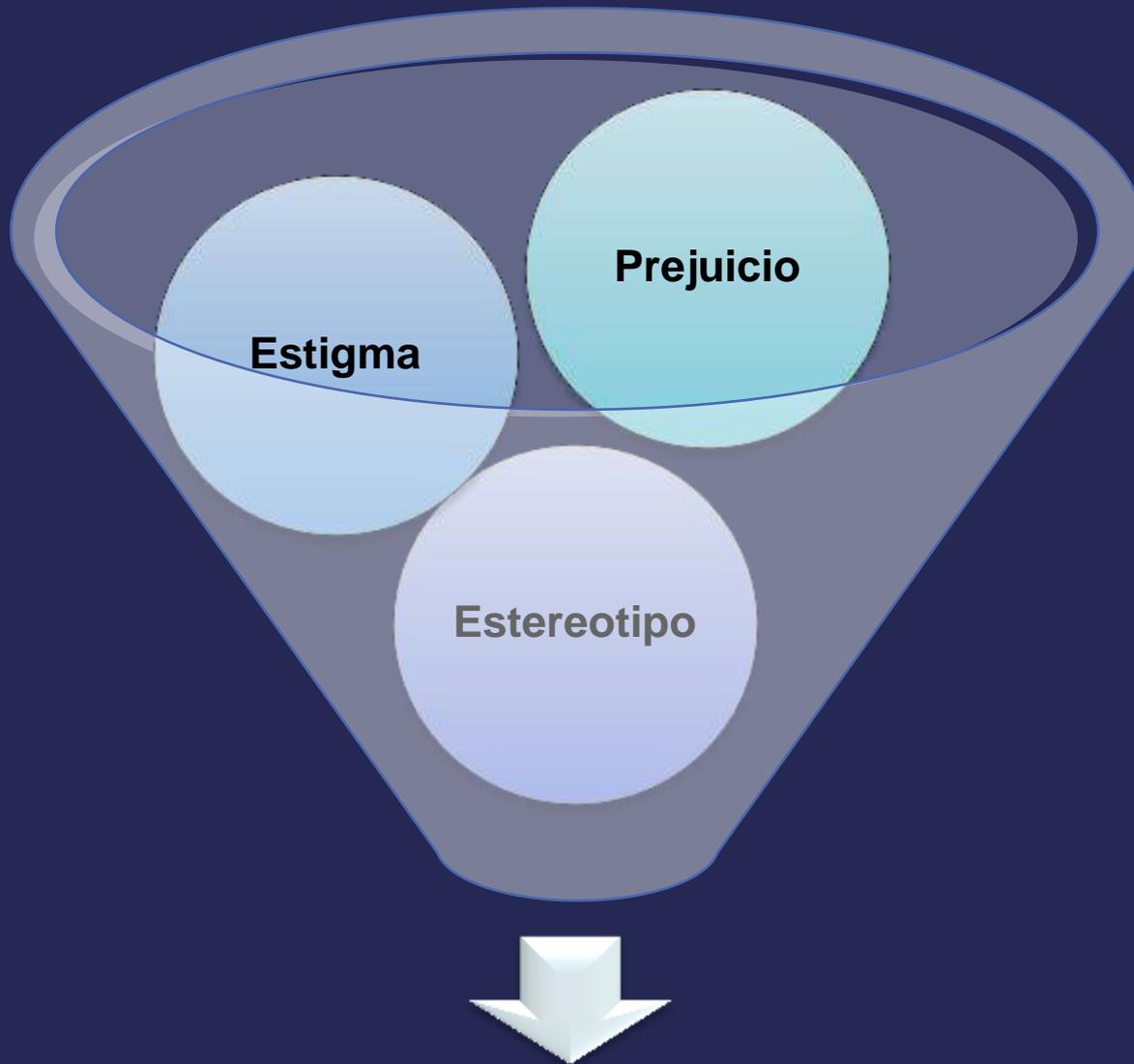
Como prescripción, los seres humanos somos iguales en:

Derechos y Dignidad

Discriminación

[...] la discriminación puede ser definida como:

- una **conducta**, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida,
- de **desprecio** contra una persona o grupo de personas sobre la base de un **prejuicio negativo o un estigma** relacionado con una desventaja inmerecida,
- y que tiene por efecto (intencional o no) **dañar sus derechos y libertades fundamentales.**



Discriminación

La igualdad y no discriminación

Derecho

- Es un derecho autónomo reconocido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Principios generales de los derechos humanos

- La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha dictaminado que **“los dos grandes principios que rigen los derechos humanos son los de ‘no discriminación’ e ‘igualdad ante la ley’, cuyo reconocimiento debe realizarse a favor de todas las personas”**.

La igualdad y no discriminación

Discriminación de *jure*

- **La diferenciación de trato se encuentra en una norma.**
- La mujer Griega pierde su nacionalidad si se casa con un extranjero. El hombre puede tener dos nacionalidades.

Discriminación de *facto*

- **Normativamente no hay una diferenciación, pero en la práctica, la distinción se realiza cotidianamente.**
- Para el puesto de docente de kinder, usualmente se contratan mujeres, pues se considera que los hombres no tienen la sensibilidad para cuidar niñas y niños.

El ministro Fernando Franco, señaló que la manera más efectiva de reparar la discriminación normativa, es realizar una interpretación conforme y no interpretar y aplicar su texto de manera literal y aislada, pues se debe realizar una interpretación que permita que la norma sea compatible con la Constitución.

La igualdad y no discriminación

Discriminación directa

- **Diferenciación de trato, sustentado en un atributo de la persona.**
- Despido por embarazo.
- Negación de algún servicio a las personas por su preferencia u orientación sexual.

Discriminación indirecta

- **Situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.**
- España - Una mujer de etnia gitana busca trabajo como azafata de congresos después de haber finalizado un curso impartido por la Comunidad de Madrid. En una empresa le niegan el empleo pues le piden tener un título universitario. Aunque aparentemente esta práctica no es discriminatoria de forma directa, sí lo es de forma indirecta porque le exigen una titulación que no es necesaria para el trabajo que va a desarrollar, pero lo usan para evitar seleccionar a personas por su origen racial o étnico que tienen menos probabilidades de tener una titulación universitaria. (Consejo Nacional para la Eliminación de la discriminación Racial o Étnica)

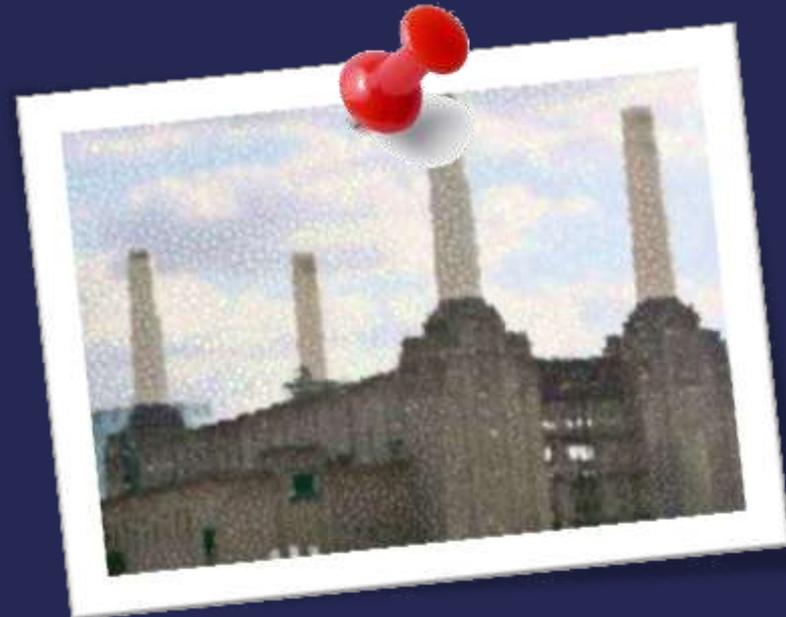
Ejemplo

En Estados Unidos durante la década de los 50's las empresas tenían permitido realizar diferenciaciones laborales motivadas por la raza.

Una central energética de tratamiento del carbón, tenía 5 categorías o niveles profesionales, la más baja era el nivel de obrero y se iba escalando hasta llegar al nivel de laboratorista. Existía una prohibición acceso de los trabajadores afrodescendientes a las categorías superiores a la de obrero → **Discriminación Directa**

Posteriormente en 1964, en la normatividad estadounidense se prohíbe la discriminación por motivos raciales.

La referida central energética modifica su política interna y cambia los criterios para ocupar los cargos superiores al de obrero, exigiendo ahora que las personas candidatas tengan terminado el nivel de High School (similar a lo que para nosotros es el nivel medio superior).



Ejemplo

1971 - la Corte Suprema Norteamericana conoció el **caso *Griggs contra Duke Power Co***, ya que las personas agraviadas alegaban que se estaba en presencia de lo que ahora conocemos como **discriminación indirecta**.

En su defensa la empresa argumentó que su intención nunca fue discriminar y que lo único que buscaban era mejorar la calidad de las personas trabajadoras y, por lo tanto, la productividad y los beneficios. No obstante ello, Corte Suprema consideró que la empresa no había justificado razonablemente los requisitos de nivel de estudios en relación con actividad a desarrollar, puntualizando de la evidencia que había trabajadores de tez blanca, contratados antes de 1964, que hasta esa fecha ocupaban puestos superiores al nivel de obrero, y que estos carecían del nivel de estudios de High School y que además desempeñaban correctamente el trabajo.





DERECHOS
HUMANOS

IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN

Discriminación

(Definición Legal: Art. 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar a Discriminación)

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que

→ por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional

→ y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades,



→ cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- origen étnico o nacional,
- **color de piel, la cultura,**
- el sexo, el género, la edad,
- las discapacidades,
- la condición social, económica, de salud o jurídica,
- la religión,
- **la apariencia física, las características genéticas,**
- **la situación migratoria,**
- el embarazo,
- la lengua, las opiniones,
- las preferencias sexuales,
- **la identidad o filiación política,**
- el estado civil,
- **la situación familiar,**
- **las responsabilidades familiares,**
- el idioma,
- **los antecedentes penales o cualquier otro motivo;**



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

Caso 1	Caso 2	Caso 3
<p>Dos mujeres y un hombre todos indígenas y con empresas pequeñas, solicitan, cada uno por su cuenta, bajo los mismos argumentos un permiso para establecer un negocio de comida.</p> <p>La misma autoridad administrativa, considerando la desigualdad histórica y sistemática de las mujeres indígenas, decide dar el permiso a las mujeres y no al hombre.</p>	<p>Tres pequeños empresarios hombres indígenas, cada uno por su cuenta, solicitan bajo los mismos argumentos un permiso para establecer un negocio de comida.</p> <p>La misma autoridad administrativa decide negarle el permiso a dos de los empresarios, pero al otro no.</p>	<p>Tres pequeñas empresarias, dos indígenas y una no indígena, cada una por su cuenta, solicitan bajo los mismos argumentos un permiso para establecer un negocio de comida.</p> <p>La misma autoridad administrativa decide negarles el permiso a las empresarias indígenas y otorgárselo a la no indígena</p>

¿Qué determina que en un caso haya presunción de discriminación y en otro no?

<p>En este caso existe un trato diferenciado, no es entre iguales ya que la categoría sospechosa “sexo” es un obstáculo para que se acceda al derecho, se podría considerar que se aplicó una medida de acción afirmativa.</p>	<p>El trato diferencia es entre iguales; es decir, no se basa en una categoría sospechosa. La decisión puede constituir una distinción arbitraria e incluso injustificada que vulnera la igualdad, pero no genera discriminación.</p>	<p>El trato diferenciado no es entre iguales puesto que se basa en una categoría sospechosa, lo que demanda un escrutinio estricto para determinar que el hecho de que las personas a quienes se les negaron los permisos no tuvo que ver con que fueran indígenas.</p>
--	---	---

Dimensiones de la discriminación

- **Personal**

Conducta individual y actitudes

- **Institucional**

Modus Operandi de las instituciones

- **Estructural**

Estructuras físicas, legales y políticas

¿Cómo se comete?

- Intencional o no intencional
- Directa o indirecta
- Acción u omisión
- Unifactorial o interseccional

Efectos



DISCRIMINACIÓN

Factores culturales

Estigmas y prejuicios

Normalización

Desinformación y desconocimiento

Factores de poder

Impunidad

Mínimos o nulos costos por discriminar

Factores legales e institucionales

Programas y políticas discriminatorias

Leyes discriminatorias

Desigualdad social

Factores facilitan la reproducción de la discriminación

- Hay un imaginario social de cómo es el ciudadano común.
- Preservamos un régimen de privilegios.
- Creemos que los derechos humanos de las y los demás son los que pensamos o consideramos que deben tener.
- Aún no todas las personas reconocemos la igualdad en dignidad y en derechos.

Pautas para disminuir prácticas discriminatorias



Cambiando historias

Duración:
20
minutos

- Reunirse con el **equipo** de trabajo
- Construir una **propuesta** a partir de los revisado

5 min

¿Qué acciones se deben realizar para modificar los entornos de exclusión en mi institución?

Presentación breve de propuestas

Mecanismos Institucionales de atención a casos de discriminación

❖ Reforma Constitucional de derechos humanos 2011

Artículo 1° párrafo segundo.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

- **Principio pro persona**
- **Interpretación conforme**

Principio de interpretación conforme →
normas de derechos humanos, sin importar su rango, deberán ser interpretadas de acuerdo a la Constitución y a los tratados internacionales en la materia, de manera completamente horizontal.

Principio pro personae →
obliga a las autoridades a interpretar las normas apegadas a los derechos humanos, y elegir la interpretación que más proteja a la persona

Cambio de paradigma al principio de legalidad en concordancia con el principio de interpretación conforme y pro persona.

❖ Reforma Constitucional de derechos humanos 2011

Artículo 1° párrafo tercero.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de **promover, respetar, proteger y garantizar** los derechos humanos...

...En consecuencia, el Estado deberá **prevenir, investigar, sancionar y reparar** las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Obligaciones Generales del Estado

- **Respetar** – exigencia de que el Estado no viole derechos humanos
- **Garantizar** – exigencia de que el Estado emprenda acciones para asegurar que todas las personas puedan ejercer y gozar de los derechos humanos. Implica las siguientes obligaciones:
 - ❖ Prevenir
 - ❖ Investigar y sancionar
 - ❖ Restablecer y reparar

Fundamento de los Mecanismos Institucionales de atención a quejas

- **Párrafo tercero del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:**
 - Se establece la obligación de **todas las autoridades**, para que en el ámbito de sus competencias, **promuevan, respeten, protejan y garanticen** los derechos humanos
 - Y en consecuencia **prevengan, investiguen, sancionen y repararen** las violaciones que se cometan a los mismos.
- **Artículo 3, párrafo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:**
 - Se establece la obligación de cada uno de los poderes públicos federales de **adoptar las medidas** que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte.

Fundamento de los Mecanismos Institucionales de atención a quejas

■ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018:

- Estrategia 1.5.4. Establecer una política de igualdad y no discriminación.
- Promover la armonización del marco jurídico de conformidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.
- Promover acciones afirmativas dirigidas a generar condiciones de igualdad y a evitar la discriminación de personas o grupos.
- Fortalecer los mecanismos competentes para prevenir y sancionar la discriminación.
- Promover acciones concertadas dirigidas a propiciar un cambio cultural en materia de igualdad y no discriminación.
- Promover el enfoque de derechos humanos y no discriminación en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- Promover una legislación nacional acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Fundamento de los Mecanismos Institucionales de atención a quejas

▪ Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018:

Objetivo 1 Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público.

1.2.6. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el código de ética y en códigos de conducta institucionales.

1.4.3. Capacitar y sensibilizar a las áreas que atienden quejas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

Objetivo 2 Promover políticas y medidas tendentes a que las instituciones de la Administración Pública Federal ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios.

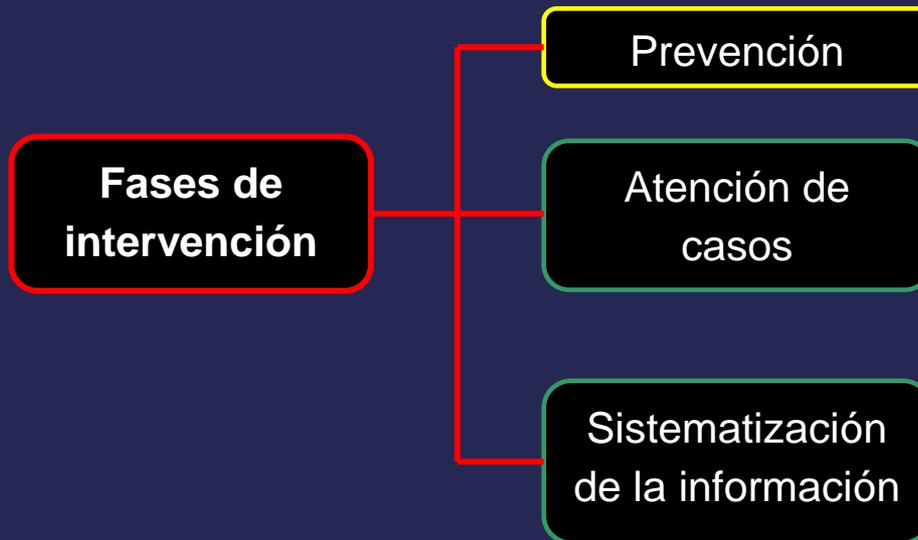
2.1.4. Difundir los mecanismos de denuncia entre las poblaciones usuarias/beneficiarias para generar una cultura de la denuncia.

2.2.1. Determinar las áreas que atenderán quejas por presuntas violaciones al derecho a la no discriminación.

2.2.3. Implementar mecanismos de atención y seguimiento a las quejas presentadas por actos, omisiones o prácticas discriminatorias.

Gestión pública sin discriminación

La Gestión Pública sin Discriminación, tiene por objeto **coadyuvar** a que las instancias públicas **cumplan** con sus **obligaciones** como parte del Estado, de generar y aplicar una política transversal no discriminatoria en los procesos de planeación, aplicación normativa, cumplimiento de metas, atención al público en general y trato entre compañeras y compañeros de trabajo de las instituciones de la Administración Pública Federal, abonando con ello a la prevención, la atención y eliminación de la discriminación.



Dependencias que ya cuentan con áreas de atención

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Subdirección de Atención al Derechohabiente, se reciben las quejas, quienes las remiten al Departamento de Atención a Quejas Directas y CONAMED para brindar una atención inmediata a los casos de discriminación de los derechohabientes.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Coordinación de Atención a Quejas y Orientación al Derechohabiente, se reciben y atienden casos de inconformidades de los derechohabientes.

Secretaría de Turismo (SECTUR)

Comité de Igualdad de Género y Comité para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral atienden casos de discriminación relacionada con sus trabajadores.

FOVISSSTE

Solo atiende casos de personas trabajadoras.

Dependencias que ya cuentan con áreas de atención

CANAL ONCE

Cuenta con la figura de Defensor de la Audiencia quien atiende quejas de los televidentes por errores graves y cuestiones polémicas sobre el tratamiento de las informaciones y otros contenidos del medio, o cuando se vean afectados por una noticia y consideren vulnerados sus derechos.

INDESOL y SEDESOL

Cuenta con un procedimiento conciliatorio que se efectúa en la Unidad de la Abogada General y la Comisionada para la Transparencia en la SEDESOL, quienes aplican el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual. Este mecanismo incluye:

- A. Prevención y difusión.
- B. Atención y seguimiento de quejas. Se intenta conciliar y en caso de no resolverse se envía al OIC.
- C. Sistematización y análisis de la información obtenida.

Solo opera para casos donde la persona agraviada labora para SEDESOL o un organismo desconcentrado de éste, no para usuarios de sus servicios.

Área detectadas que tienen todas las dependencias de la APF y que coadyuva en la garantía del derecho a la igualdad y no discriminación

❖ Comité de Ética

El Comité de Ética, de conformidad con los “Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones,”

- es el órgano de **consulta y asesoría especializada** integrado al interior de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de la Procuraduría General de la República, que dentro de sus atribuciones se encarga de **coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta institucional.**

Comité de Ética

Tanto en el Código de Ética de la APF como en la mayoría de los Códigos de Conducta Institucionales, se encuentra establecido el **principio a la igualdad y no discriminación,**

por lo que los Comités de Ética al ser los órganos encargados de coadyuvar con el cumplimiento de estos Códigos, también se vuelven los encargados de colaborar en garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación al interior de sus instituciones, ello a través de sus diversas funciones tanto preventivas como de atención.

Funciones del Comité de Ética relacionados con la Gestión pública sin Discriminación

- ❖ Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones

Lineamiento QUINTO.

c) Participar en la emisión del Código de Conducta, mediante la elaboración del proyecto respectivo, así como coadyuvar en la aplicación y cumplimiento del mismo;

Prevención

e) Proponer la revisión y en su caso, actualización del Código de Conducta;

f) Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta;

Atención

g) Emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento al Código de Conducta, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y se harán del conocimiento del servidor público y de su superior jerárquico;

Funciones del Comité de Ética relacionados con la Gestión pública sin Discriminación



Prevención
y Atención

h) Establecer el mecanismo de comunicación que facilite el cumplimiento de sus funciones;



Prevención

i) Difundir los valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta y, en su caso, recomendar a los servidores públicos de la dependencia o entidad, el apego a los mismos;



Atención

j) Comunicar al órgano interno de control de la dependencia o entidad de las conductas de servidores públicos que conozca con motivo de sus funciones, y que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la Ley de la materia, y

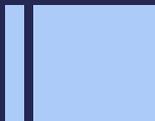


Prevención
y Atención

k) Las demás análogas a las anteriores y que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Espacio para la reflexión y aclaración de dudas





¡Nos vemos
mañana!

Curso Internacional de Alta Formación 2015. Políticas Públicas Antidiscriminatorias

Taller 5. Mecanismo institucional para la atención a casos de discriminación

Sesión 1

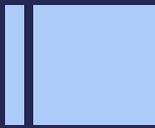
15 de junio

Coordinación: Nuriney Mendoza Aguilar (Conapred)

Especialista: Alejandra Nuño Ruiz Velasco

Haciendo memoria

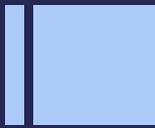
¿Qué aprendimos en la sesión anterior?



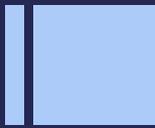
Aquí se inserta la presentación de
Alejandra Nuño

Espacio para la reflexión y aclaración de dudas





Evaluación del taller



Gracias por su
atención