



**Secretaría de Educación Pública
Universidad Pedagógica Nacional
Unidad UPN 099, D. F. Poniente**



**Modelo de Reconocimiento
por la
Cultura a Favor de la
No Discriminación en Planteles de
Educación Básica**

Tesina

Presenta

Luis Mauricio Cárdenas Flores

México D. F.

Noviembre de 2008



**Secretaría de Educación Pública
Universidad Pedagógica Nacional
Unidad UPN 099, D. F. Poniente**



**Modelo de Reconocimiento
por la
Cultura a Favor de la
No Discriminación en Planteles de
Educación Básica**

**Tesina
Opción ensayo
que para obtener el título de
Licenciado en Educación**

Presenta

Luís Mauricio Cárdenas Flores

México D. F.

Noviembre de 2008

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO 1. LOS PLANTEAMIENTOS METODOLÓGICOS EN EL MARCO DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESINA	6
1.1. CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA PROBLEMÁTICA	7
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA	12
1.3. ELEMENTOS DE DELIMITACIÓN DEL TEMA ELEGIDO PARA SU ANÁLISIS	16
1.3.1. LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN	17
1.3.2. EL ENFOQUE QUE SUSTENTA A LA INVESTIGACIÓN	17
1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.5. HIPÓTESIS GUÍA, COMO HILO CONDUCTOR SE ESTABLECE PARA SU SEGUIMIENTO	17
1.6. OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	18
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.7. PROCESO METODOLÓGICO PARA LA INDAGACIÓN BIBLIOGRÁFICA , BASE DEL PRESENTE ENSAYO	19
CAPÍTULO 2. FUNDAMENTO NORMATIVO, JURÍDICO Y TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1. LA DEMOCRACIA, EL DESARROLLO Y LA NO DISCRIMINACIÓN	21
2.3. ¿QUÉ ES CONAPRED?	26
2.3.1. OBJETIVOS DE CONAPRED	27
2.3.2. ATRIBUCIONES DE CONAPRED	28
2.4. HISTORIAL DE CONAPRED	30
2.4.1. ALGUNAS FECHAS MEMORABLES EN LOS ANTECEDENTES DEL CONSEJO	32
2.5. PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	33
2.6. MARCO JURÍDICO	35
2.7. LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	44
2.8. MARCO CONCEPTUAL	46
2.8.1.¿QUÉ SIGNIFICA DISCRIMINAR?	47
2.8.2. DEFINICIÓN TÉCNICA DE DISCRIMINACIÓN	51
2.9. LA DISCRIMINACIÓN DESDE UN ENFOQUE PSICOLÓGICO	55
2.9.1. TEORÍA DEL VÍNCULO	56
2.9.2. TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA	59
CAPÍTULO 3. PROPUESTA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA	64
3.1 TÍTULO	64

3.1.1. OBJETIVO DE LA PROPUESTA	Pág. 64
3.2. JUSTIFICACIÓN D ELA PROPUESTA	64
3.3. BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA	73
3.4. CRITERIOS GENERALES DE LA APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	73
3.5. DISEÑO DE LA PROPUESTA	74
3.5.1. PRESENTACIÓN DEL CURSO	74
3.5.2. DESCRIPCION DEL CURSO	74
3.5.3. OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA	74
3.5.4. TIEMPO PROGRAMADO	75
3.5.5. MALLA CURRICULAR	75
3.5.6. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES	79
3.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA	80
3.7. RESULTADOS ESPERADOS CON LA IMPLAMTACIÓN DE LA PROPUESTA	80
CONCLUSIÓN	82
GLOSARIO	83
ANEXO	86
BIBLIOGRAFÍA	107
REFERENCIA INTERNET	108

INTRODUCCIÓN

A menudo quien escucha la palabra **discriminación** puede traer a la mente sucesos históricos tales como la conquista de América, el tráfico de esclavos, la persecución de judíos en la Europa nazi, por mencionar sólo algunos, la lista es interminable y, sin embargo, no agota ni de lejos la incidencia de este hecho. Hecho que se presenta como un fenómeno con forma oscura y frecuentemente anónima.

La discriminación habita entre nosotros cotidianamente y atenta contra el desarrollo de nuestra vida política y económica, contra el crecimiento cultural del país y el frágil tejido social de la nación. Atenta, en primer lugar, contra los individuos que la sufren, quienes se ven excluidos de las oportunidades de vida. La discriminación puede presentarse en diversos ámbitos, como el escolar, de servicios, laboral, sexual, político, etc., negándoseles lo que por derecho les pertenecen.

La discriminación en México no es un fenómeno nuevo. Todo lo contrario: es arcaico. Ha acompañado a nuestra historia nacional por siglos y ha moldeado nuestra cultura, nuestras prácticas sociales y nuestras instituciones privadas y públicas.

Lo que es nuevo es su debate intelectual, la lucha política, legal e institucional por su visibilidad social y su eliminación. Esta etapa apenas ha empezado en México, y por ello es necesario celebrar y estimular todo esfuerzo, todo proyecto y toda reforma para eliminar la discriminación. Lo que quiero señalar es la enorme importancia del concepto legal contra la discriminación que se

construyó en México en el año 2001, y que dio lugar al proyecto de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Este concepto legal surgió de los trabajos de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, en la que participaron representantes de partidos políticos, legisladores federales y del Distrito Federal, organizaciones sociales y especialistas en Estudios Sociales y en el Derecho. Este concepto de ley integra los aportes más destacados de la discusión internacional sobre el tema y una evaluación de nuestra realidad nacional. Como ejemplo, sólo se dirá que este concepto legal propone, entre otras cosas, la creación de una autoridad de alto nivel dedicada de manera directa a luchar contra la discriminación y propone que esta lucha debe darse en los ámbitos público y privado, en el gobierno y en las empresas privadas; esta autoridad debe ofrecer procedimientos para quejas y denuncias y orientar a las personas interesadas para la defensa jurisdiccional de sus intereses; debe, además, hacer recomendaciones al gobierno acerca de políticas públicas y cambios legislativos para fomentar la igualdad en derechos y oportunidades, y debe hacer estudios y estimular la investigación especializada sobre el fenómeno discriminatorio. Cualquier parecido con el proyecto de la República Francesa es una sana y bienvenida coincidencia.

Lo anterior es desde la perspectiva legal, pero para combatir la discriminación se necesita una cultura humanista caracterizada por principios éticos y morales. *Para empezar, es indispensable compartir la concepción de que todo hombre es una persona a la que hay que respetar en su dignidad.* Es preciso recordar la universalidad del ser humano, abrir nuevas perspectivas a una sociedad multicultural y valorar su pluralidad como fuente de mutuo intercambio y no como amenaza.

La discriminación destruye vidas, margina a las personas, impide el desarrollo humano e imposibilita un ambiente de trabajo favorable basado en la integración, el respeto y el espíritu de equipo. La escuela como instancia

formadora debe tener en cuenta la orientación a profesores, padres de familia y alumnos para iniciar un cambio que permita una mejor convivencia.

La capacitación a los docentes de Educación Básica resulta una prioridad para brindarles los elementos teórico-metodológicos que les permitan desarrollar estrategias didácticas y ponerlas en marcha con la comunidad educativa, iniciando así un proceso mediante el cual se desarrolle una nueva cultura para la convivencia. Necesidad que no ha sido cubierta por las instancias creadas para ofrecer una actualización permanente al profesor en servicio y que se presenta como un reclamo social.

Los docentes, directivos, personal especializado y de apoyo, administrativo, de intendencia, alumnos, proveedores, padres de familia y visitantes eventuales son quienes establecen una red de relaciones sociales que va más allá del simple intercambio de información referente a su papel dentro de la escuela, como parte de la educación de los niños. Desafortunadamente, los vínculos en la comunidad escolar no siempre apoyan a alcanzar los fines educativos y, por el contrario, pueden estar cargados de prejuicios, relaciones de poder y estigmas sociales, constituyéndose, muchas veces, en un obstáculo para los procesos de formación integral de los alumnos.

Aunque la discriminación no siempre nace en la escuela, en ella encuentra un lugar donde reproducirse, reflejarse y al mismo tiempo esconderse, cobijada por la indiferencia y la validación de comportamientos, socialmente inaceptables, que se traducen en claras actitudes de intolerancia ante la diversidad.

En la escuela la discriminación adquiere múltiples facetas y se manifiesta en diferentes formas, que la hacen parecer como cotidiana y natural. Al inicio del tercer milenio no debe haber cabida para continuar con estas prácticas que afectan a los individuos, a los grupos y a la nación.

Nadie está exento de sufrir discriminación en algún momento de su vida pero hay grupos que la padecen de manera sistemática y constante, los profesionales de la educación son quienes pueden contribuir e incluir

curricularmente este importante tema que promueva nuevas formas para lograr una mejor convivencia a través de la erradicación de la discriminación.

Para combatir la discriminación se necesita una cultura humanista caracterizada por principios éticos y morales. Para empezar, es indispensable compartir la concepción de que todo hombre, antes de ser considerado un trabajador asalariado, es una persona a la que hay que respetar en su dignidad. Es preciso recordar la universalidad del ser humano, abrir nuevas perspectivas a una sociedad multicultural y valorar su pluralidad como fuente de mutuo intercambio y no como amenaza.

Una arista de solución al problema es capacitar al profesional de la educación en servicio para que afecte a su comunidad, sensibilizándola y promoviendo la creación de una nueva forma de interrelación entre los integrantes de la comunidad. Ello requerirá el diseño de estrategias para ofrecer la información pertinente al profesorado y conformar cuadros que trabajen por una cultura de no discriminación en los niveles de preescolar, primaria y secundaria.

La presente investigación de corte documental tiene como propósito revisar y analizar el material que sobre el tema pueda encontrarse, para fundamentar una propuesta alternativa de solución a la problemática que se plantea en este trabajo.

Esta investigación, se presenta a manera de ensayo y consta de tres capítulos:

el primero, se denomina *Marco contextual y proceso metodológico para la elaboración del ensayo*; está estructurado, en esencia, por la descripción del marco social para ubicar en donde se desarrolla el objeto de estudio; el planteamiento problemático y los objetivos que rigen la investigación, misma que dará pié a la indagación de la temática en cuestión;

el segundo, se titula: *Elementos teóricos de la investigación*, dedicado al marco teórico conceptual y tiene como propósito fundamentar (con base en la definición técnica de la discriminación, la noción de igualdad y su relación con los valores de la diferencia y la pluralidad) el trazo de ejes medulares del argumento que justifica la necesidad de orientar a la comunidad educativa de Educación Básica para que, por medio de la capacitación, se sugieran e implanten sistemas de gestión basados en modelos que cambien las prácticas sociales construyendo en una cultura de la no discriminación;

El tercero, se dedica al diseño de la propuesta alternativa de solución a la problemática planteada y se establece para ello un curso-taller como estrategia de capacitación.

El trabajo finaliza con cuatro secciones más: un glosario (que apoye la comprensión de la terminología empleada en este tema); un anexo; las conclusiones y la bibliografía.

Resta por hacer casi todo en estos terrenos. Uno de ellos es la difusión del pensamiento crítico e informado sobre el tema, y a él corresponde el presente trabajo de investigación que a continuación se presenta.

CAPÍTULO 1.

LOS PLANTEAMIENTOS METODOLÓGICOS EN EL MARCO DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL PARA LA ELABORACIÓN DE LA TESINA

“El hombre que transforma es el que tiene ideas, el que maneja datos, el que hace comparaciones, el que analiza el pasado inmediato y marca rumbos del futuro, que ya es el presente que vivimos.”¹

Tal pensamiento hace reflexionar y considerar la importancia de que en toda investigación, por sencilla que ésta sea, de alguna manera, representará alguna aportación para iniciar la transformación en el contexto en donde se ubica.

La Universidad Pedagógica Nacional, a través de una de sus opciones para lograr la titulación, permite a los pasantes de licenciatura y posgrado, realizar investigación bajo los lineamientos que marca la propia institución, lo que favorece publicar, a través de la elaboración de tesis, tesinas y proyectos de innovación, problemáticas que enfrenta el magisterio del país en los diversos niveles del Sistema Educativo Nacional (SEN).

La aportación de datos, análisis de los mismos y las tentativas propuestas de solución permiten comunicar la óptica del profesor en servicio, sus intereses, necesidades y, con base en sus referentes teóricos y su experiencia docente, ofrecer acciones que puedan dar solución a los problemas que enfrenta, con

¹ Pedro Olea Franco. Manual de Técnicas de Investigación

la seguridad que son aspectos reales, actuales y que, por algún motivo no han sido satisfechos por otras instancias.

De manera particular, este ensayo inicia ubicando y definiendo la problemática, motivo de la investigación:

1.1. CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA PROBLEMÁTICA

Uno de los problemas más frecuentes para identificar los contornos precisos de la lucha institucional contra la discriminación reside en la dificultad de situarla en la agenda nacional, es decir, en decidir si la no discriminación forma parte de la agenda de los derechos humanos o de la agenda del desarrollo, o si se la debe situar en el terreno de la filantropía o en el de la beneficencia. Pero es muy probable que ésta sea una discusión estéril. La no discriminación se formula tanto en el terreno convencional de los derechos humanos (como protección contra actos precisos de discriminación), como en el del desarrollo (con la promoción gubernamental de acciones afirmativas o medidas especiales compensatorias a favor de grupos tradicionalmente discriminados, como las mujeres, los indígenas o las personas con discapacidad), e incluso se ubica en la acción de organizaciones civiles que trabajan a favor de grupos vulnerables (como las instituciones de asistencia privada que dirigen su quehacer a personas con discapacidad o los grupos civiles de apoyo a quienes viven con VIH-sida).

“En la evaluación de largo plazo de las sociedades democráticas, el sistema de libertades y derechos es, en sí mismo, una forma de desarrollo. Las agendas de los derechos y del desarrollo no pueden ser desvinculadas. Por ello, la violación del derecho a la no discriminación se convierte en un freno para el desarrollo y para la consolidación democrática. En estos términos, la tarea antidiscriminatoria deja de ser una excentricidad o un agregado sofisticado de la política democrática de naciones desarrolladas, y se presenta como una condición de la calidad y productividad social de los sistemas democráticos mismos.”²

² Conferencia dictada por el Lic. Gilberto Rincón Gallardo, el 29 de marzo de 2006, ante empresarios del Estado de México.

Por ello, la lucha contra todas las formas de discriminación es una de las principales tareas de cualquier sociedad democrática. Y lo es porque la discriminación es una forma específica de la desigualdad que hace imposible el disfrute de derechos y oportunidades para un amplio conjunto de personas y grupos en la sociedad. Una nación que discrimina y excluye no puede considerarse con una aceptable calidad democrática.

En este contexto, vale la pena recordar que el programa antidiscriminatorio en México es un mandato constitucional que, por una parte, compromete a gobierno y sociedad a no incurrir en conductas discriminatorias y, por otra, los obliga a revertir las condiciones sociales que permiten su perpetuación mediante mecanismos de compensación o de trato diferenciado positivo a favor de ciertos grupos.

La discriminación es una actitud o conducta de desprecio hacia personas o grupos a los que se considera inferiores o indignos de trato equitativo en razón de un estigma o un prejuicio social. La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, vigente en México desde junio de 2003, señala que: ... “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”.³

En esta larga definición legal deja en claro que la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que impida o anule el ejercicio de derechos o el acceso a las oportunidades.

Así que no se trata de conductas inofensivas o actos de escasas consecuencias, sino de acciones u omisiones que dañan a los demás en aspectos tan fundamentales como sus derechos y sus oportunidades. Lo específico de la discriminación es que es una violación de derechos que, de paso, hace simulados otros derechos (civiles, políticos y sociales) y limita el

³ *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*,

horizonte de oportunidades de quienes la padecen, afectando su calidad de vida.

La discriminación, pues, consiste en prácticas concretas que generan daños sociales, definen el perfil de las instituciones públicas y privadas, marcan tanto la cultura política como la cultura popular de una nación, conllevan un alto costo económico para la sociedad, fragmentan aún más el ya frágil tejido social y producen la percepción (que llega incluso a convencer a aquellos que padecen las prácticas discriminatorias) de que éstas son naturales y hasta merecidas.

A la par de esta presencia material, la discriminación es también olvido y omisión; abandono y exclusión. Una sociedad como la nuestra también discrimina cuando su idea de eficiencia, se pone al servicio sólo de las personas con capacidades regulares, cuando establece como pauta de la normalidad o del éxito social un conjunto de atributos que sólo muy pocas personas pueden cumplir, cuando deja de lado las necesidades especiales de los menos afortunados, cuando renuncia a crear entornos y atmósferas habitables y acogedoras para la gente, cuando, en fin, se empeña en reproducir los contextos sociales en que ha florecido la propia discriminación.

La discriminación también se manifiesta en los criterios que orientan los servicios de salud, la educación, las oportunidades laborales, los diseños arquitectónicos, los trazos urbanos, la concepción de los medios de transporte y la adaptación o el uso comercial de los avances tecnológicos. De esta manera, se despliega en una multiplicidad de actos y omisiones que afectan a algunos colectivos humanos que, por algún estigma socialmente atribuido, se convierten en grupos vulnerables.

Considerando la gravedad y extensión de este pernicioso fenómeno, la lucha contra la discriminación tiene que llevarse a cabo sobre la base de un criterio fundamental: la absoluta inviolabilidad de los derechos y dignidad de la persona. Y esto significa, en una sociedad democrática, que el Estado tiene la obligación de establecer las condiciones adecuadas para que, a través de su acción directa, o a través de su supervisión y estímulo sobre la acción de los

particulares, exista la garantía no sólo de que toda persona será tratada en términos de igualdad, sino que será beneficiada con compensaciones y tratamientos positivos diferenciados cuando éstos se requieran para subsanar una desventaja social inmerecida.

Por ello, la lucha contra la discriminación no puede ser ciega frente a las diferencias de condición injustas ni frente a la necesidad de compensar a quienes, por su pertenencia a un grupo vulnerable, sólo pueden hacerse valer en la vida social si disponen de algunas oportunidades especiales. La lucha contra la discriminación significa, entonces, ampliar nuestra idea de igualdad para que a la igualdad frente a la ley agreguemos una igualdad real de oportunidades que nos permita concebir como legítima la acción afirmativa en favor de los grupos puestos en situación más frágil.

La discriminación tiene una existencia material, palpable y visible. Es relativamente sencillo lograr una visión general de ella si hacemos una comparación entre las sociedades donde la discriminación se da sin contrapesos y las sociedades donde se lucha por reducirla. Las primeras, y la mexicana es una de ellas, son fragmentadas, desiguales, proclives a la violencia y con escasos vínculos de solidaridad. Las otras son más prósperas, más coherentes, más libres y más solidarias.

Resulta más o menos claro lo que para las personas con discapacidad significan diseños urbanos como los que caracterizan a nuestras metrópolis, son ciudades hostiles contra las que tienen que luchar cotidianamente. A veces da la impresión de que sólo un ciego es capaz de saber lo que significa la ausencia de señales auditivas en los semáforos; o una persona con discapacidad motriz lo que significan las banquetas sin rampas o totalmente desniveladas e irregulares; o un sordo lo que significa la ausencia de señales y letreros claros en los espacios públicos.

Nuestras ciudades y comunidades son agresivas y hostiles también con las mujeres; los espacios urbanos se convierten en detonadores y cómplices de la violencia contra ellas. En Ciudad Juárez, Chihuahua, donde cientos de mujeres han sido asesinadas en un ciclo que llega hasta hace unos días y que

seguramente continuará, el trazo urbano ha facilitado esa suerte de genocidio que allí se sufre. La inmensa mayoría de las mujeres asesinadas son jóvenes, pobres, migrantes y habitantes de zonas marginadas. Si a esto le sumamos una estructura poblacional en la cual más de la mitad de los hogares están encabezados por una mujer, lo que genera un ambiente de animadversión de parte de la población masculina, lo que tenemos a fin de cuentas es, sin más, una ciudad que está al servicio de la peor forma de desprecio, discriminación y violencia contra las mujeres: la que pasa por el abuso sexual y el asesinato.

Y problemas similares a los que padecen las personas con discapacidad y las mujeres, son vividos por los indígenas, los portadores o enfermos de VIH-sida, los niños y niñas, los adultos mayores, las minorías religiosas, las minorías sexuales o los trabajadores migratorios. Pero la discriminación no es cuestión de minorías. Si hacemos cuentas, nos resultará claro que la mayoría de la población de nuestro país sufre una u otra forma de discriminación.

El tema central de este trabajo gira en torno de la cultura de la no discriminación, misma se proyecta promover en todo plantel de Educación Básica en México, sin pretender seleccionar una plantel o una zona específica sino por el contrario considerar el universo de escuelas que conforman la educación básica del país.

Resulta importante reflexionar acerca de qué es lo que da origen a las opiniones negativas y a las actitudes de desprecio que un grupo tiene sobre otro, sin olvidar tomar en cuenta la imagen que los diferentes colectivos tienen sobre sí mismos, pues quienes discriminan no sólo deterioran la convivencia sino que muchas veces son también víctimas de discriminación por parte de otros.

De esta manera se forma un círculo vicioso que afecta directa o indirectamente la vida diaria de las personas.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Los grupos susceptibles de ser víctimas de la discriminación no se reducen a las minorías, como lo demuestra el maltrato y la violación de derechos que día a día sufren millones de mujeres y niños.

La discriminación es tan marcada que, incluso, se emplean términos como *machismo*, *homofobia*, *racismo*, *xenofobia*, que definen la naturaleza del rechazo que algunos grupos sociales sienten hacia otros. En suma, la discriminación es una forma de trato diferente y denigrante, que se expresa con el desprecio hacia la persona o grupos y que termina por disminuir o negar derechos, libertades y oportunidades de desarrollo a los individuos que la padecen.

El Artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su primer párrafo:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”⁴

Sin embargo, a pesar de que la Carta Magna es muy clara al respecto, la discriminación es, actualmente, un problema que sigue afectando a millones de mexicanos. Aunque, afortunadamente, el tratamiento jurídico del tema ya ha transitado un largo tramo en nuestro país, el problema suscitado por la existencia de un amplio abanico de prácticas discriminatorias no puede superarse si la acción legal contra tales prácticas se mantiene sólo en la formulación de derechos de protección frente a la acción de otros particulares o del Estado. Por eso, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo Primero, de las Garantías Individuales.

Discriminación, junto a estos amparos negativos se presenta una estrategia de acción afirmativa, estimulada por el Estado, para el desarrollo de las capacidades básicas de quienes forman los grupos vulnerables a la discriminación.

Una vez hecho un planteamiento global, a manera de justificación, se procederá a delimitar la temática, misma que puede ser analizada, desde diferentes visiones, con una interrogante: ¿Cómo se manifiesta la discriminación en la escuela?

La escuela como institución relevante para el desarrollo social y económico de todo país no escapa a las prácticas discriminatorias y, por ende, México no es excepción.

Los mexicanos, en su mayoría, incursionan en la educación formal, pero en mucho de los casos participan sólo algunos años en el nivel básico y esta experiencia puede referirse, generalmente, al subsistema de educación primaria.

La escuela es un mecanismo fundamental para el desarrollo de un país. Está sujeta a atribuciones y obligaciones. Éstas se resumen en la expresión de respeto hacia todos los integrantes de la comunidad escolar que la componen y a todos y cada una de sus características y rasgos específicos, llámese religión, origen étnico, lengua, género, personas con capacidades diferentes, etc., en otras palabras no transgredir los derechos humanos.

En primera instancia, pareciera que siendo la escuela el espacio físico y temporal para la formación de las nuevas generaciones, no cabría considerarla como un lugar donde se lleven a cabo prácticas discriminatorias, pero en el plano real sucede lo contrario. De manera intencional o no intencional llega a darse en alumnos, padres de familia o personal de la propia escuela (docente, administrativo o manual), todos pueden estar expuestos a ser excluidos en alguna de sus formas.

La práctica de la escuela, correspondiente al **modelo tradicional**, se caracteriza por una serie de conductas docentes que, en la actualidad no corresponden al esquema social imperante, pero que se ha asentado en las aulas, durante siglos, y ha llegado a considerarse como parte de un modelo educativo rígido y eficaz. Basta con recordar una frase conocida: *la letra con sangre entra*.

El maestro que velada o abiertamente da preferencia o concentra su atención, altera la calificación o, por el contrario, aísla o excluye a estudiantes, todo ello en función del sexo, características físicas, condición social o económica, estado de salud o creencias religiosas, no sólo lesiona al alumno en cuestión sino a la sociedad misma.

El maltrato físico y/o psicológico, las prácticas abusivas y de exclusión por parte de los padres de familia, del profesor, director o demás autoridades, así como de los propios alumnos entre sus mismos pares que deterioren la integridad de la persona son considerados actos discriminatorios y deben constituir, en la actualidad, un fuerte movimiento de presión para el cambio, por lo que, deben inducir a replantear las finalidades y responsabilidades de la comunidad escolar.

Un aspecto interesante de tomar en cuenta es el siguiente: la creciente presión de la sociedad y de las organizaciones internacionales ha hecho impostergable un cambio en las prácticas pedagógicas, para evitar actos discriminatorios cuando la persona está en la etapa de escolarización y en los ámbitos laborales, para cuando se ha integrado al mercado laboral, pero cabe preguntar:

¿La promoción y desarrollo de actitudes no discriminatorias fueron contempladas curricularmente?

¿El profesor de grupo ha contado con la capacitación para hacerse de elementos teórico-metodológicos que apoyen el diseño de estrategias didácticas a favor de la No Discriminación?

¿A ignorar este aspecto se puede considerar que se está ofreciendo una educación integral y de calidad?

¿Qué está haciendo la escuela para orientar a su comunidad y promover una cultura de no discriminación?

La familia es la base de la integración social y no sólo un lugar para la satisfacción de necesidades primarias. Junto con la escuela es uno de los elementos formadores importantes del hombre. El ser humano, en cualquier espacio desea que su persona sea estimulada para hacer fructificar sus talentos y ser reconocidos como valiosos. Tal como lo resume Abraham Maslow: las necesidades del ser humano no sólo son materiales; también precisa de reconocimiento, desarrollo, autoestima, pertenencia y otras.⁵ En este trabajo se sumaría la necesidad de respeto a sus derechos y garantías individuales.

Por lo tanto, las relaciones entre todos los integrantes de la comunidad escolar deben regirse por principios éticos esenciales, según los cuales a todos y cada uno de ellos se les debe tratar con respeto en virtud de su valor y dignidad.

La implantación de sistemas que apoyen el cambio de prácticas discriminatorias, por las que no lo son, es tarea de todos los educadores, en general y de cada una de las escuelas, en particular. Para que esto se convierta en realidad habrán de someterse a un proceso de transformación. Dentro de este proceso está la capacitación como parte fundamental para lograrlo.

La escuela como entidad social, debe trabajar desde su ámbito de influencia para promover el desarrollo de actitudes encaminadas a poner en práctica y respetar los derechos humanos universales. Debe diseñar y llevar al salón de clases estrategias que garanticen un ambiente no discriminatorio hacia la

⁵ Idem.

comunidad que la integra: alumnos, padres de familia, profesores, autoridades, personal administrativo y manual y colectividad en general.

Discriminar implica negar la posibilidad del desarrollo social y, más aún, puede significar, en muchos casos, la imposibilidad de llevar a cabo la adquisición de satisfactores de necesidades básicas como son los servicios médicos, educativos, de vivienda, de impartición de justicia, etc. La discriminación nos afecta a todos porque el acto discriminatorio atenta, no contra una persona, en particular, sino contra la propia condición humana que es la base y fundamento de todos los derechos humanos.

En los foros internacionales ha surgido un consenso en torno al papel fundamental de la escuela, como formadora en valores que sienten las bases necesarias para la incorporar y desarrollar actitudes de No Discriminación, de ello han emanado distintos programas, entre los que se pueden mencionar: *Una educación para la Paz; Educar para la Tolerancia; Aprender a Convivir, etc.*, cuyo objetivo es el desarrollo de la cohesión social, entre otros asuntos, y ha puesto de manifiesto la importancia de la participación del mundo educativo en la lucha por el respeto a los derechos humanos.

Por lo anterior, resulta imprescindible incidir en la práctica educativa del nivel básico del país con el fin de sensibilizar a alumnos, padres de familia, personal docente, administrativo, manual y comunidad en general con el propósito urgente de evitar la discriminación en todos sus aspectos pero, particularmente, dentro del aula, donde, sin duda, es especialmente perjudicial.

1.3. ELEMENTOS DE DELIMITACIÓN DEL TEMA ELEGIDO PARA SU ANÁLISIS:

Una vez bosquejada la necesidad detectada para realizar un cambio en las prácticas discriminatorias que se llevan a cabo en los planteles de educación básica, se da paso a lo siguiente, para cumplir con el protocolo investigativo y realizar un correcto planteamiento problemático, considerando los:

1.3.1. LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN:

Profesores de los subsistemas de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria del país.

1.3.2. EL ENFOQUE QUE SUSTENTA A LA INVESTIGACIÓN

Capacitación sobre sistemas para implantar el Modelo de Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación en Educación Básica.

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Las bases metodológicas de construcción de un paradigma de trabajo investigativo se originan con una correcta selección de herramientas enunciativas que orienten, permanentemente, las líneas de indagación que requiere el tema y problema seleccionado, bajo los criterios de delimitación ya establecidos en el punto anterior. Con base en lo expuesto, el planteamiento problemático de investigación se expresa de la siguiente forma:

¿Qué estrategia puede resultar eficiente para capacitar a los profesores de educación básica e implantar un sistema de gestión basado en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación?

1.5. HIPÓTESIS GUÍA, COMO HILO CONDUCTOR SE ESTABLECE PARA SU SEGUIMIENTO:

Con la única intención de orientar de manera específica de la respuesta de solución tentativa a la problemática identificada y planteada en el presente trabajo de investigación, se planeó construir un enunciado guía que permitirá no dispersarse durante las acciones de búsqueda de datos y bajo el criterio metodológico validado por autores de amplio reconocimiento nacional e

internacional, se procedió a construir el enunciado que en el siguiente párrafo presenta.

Si se capacita a profesores de educación básica mediante un sistema de gestión basado en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación, y ellos diseñan y ponen en práctica estrategias didácticas para orientar a alumnos y padres de familia sobre No Discriminación, entonces, se estará promoviendo un cambio en las prácticas que excluyan o marginen a cualquiera de los integrantes de la comunidad educativa, respetando sus derechos humanos.

1.6. OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

1.6.1. OBJETIVO GENERAL:

- ✚ Revisar la bibliografía más actualizada, vinculada con el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación, que permita establecer el Marco Teórico que respalde una propuesta alternativa a la problemática detectada.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✚ Reunir los elementos teórico-metodológicos que estructuren el diseño de una estrategia de capacitación que incida en la cultura corporativa para sensibilizar a empresarios y empleados con el fin de implantar un sistema basado en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación.
- ✚ Fundamentar una propuesta alternativa de capacitación que satisfaga la necesidad de la empresa para desarrollar un Sistema basado en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación.

- ✚ Diseñar una propuesta alternativa de solución a la problemática planteada, que ofrezca las líneas de acción para implantar un sistema que fomente una cultura de no discriminación en la empresa.

1.7. PROCESO METODOLÓGICO PARA LA INDAGACIÓN BIBLIOGRÁFICA , BASE DEL PRESENTE ENSAYO

El ensayo que se presenta fue elaborado, bajo los criterios formales y de estructuración de contenido que establece el Manual de Técnicas de Investigación Documental de la Universidad Pedagógica Nacional. Éste representa la guía para la elaboración de productos de clase y documentos recepcionales de las diversas licenciaturas que se imparten en esta casa de estudios.

Constituye una excelente orientación para la búsqueda bibliográfica en las diversas fuentes y sistemas de información documental, ya que presenta desde la consulta, elaboración y análisis de los materiales que se necesitan para la construcción del presente informe.

Este ensayo se construye siguiendo el proceso de consultar fuentes bibliográficas, elaborar diversas fichas de trabajo lo que favorece la interpretación de diferentes autores tomados en cuenta para esta investigación.

La metodología general a seguir es:

- Discriminación de la temática en asesoría con la tutora asignada
- Revisión y análisis de las diversas fuentes de información
- Planteamiento de argumentaciones relevantes respecto a los textos y elaboración de fichas
- Redacción de fichas bibliográficas

- Construcción del fichero
- Análisis y síntesis de los documentos reunidos en el fichero
- Redacción del borrador
- Presentación a revisión de primer borrador a la asesora
- Corrección a las observaciones y sugerencias hechas al documento

Este capítulo ha considerado las fases relevantes para estructurar la investigación, por consiguiente se procede a construir un marco de referencia en lo conceptual y teórico sobre la problemática presentada.

CAPÍTULO 2.

FUNDAMENTO NORMATIVO, JURÍDICO Y TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. LA DEMOCRACIA, EL DESARROLLO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Hace unos meses el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicó su informe titulado “La democracia en América Latina: hacia una democracia de las ciudadanas y los ciudadanos”.⁶ Su más grave diagnóstico indica que en México, como en el resto de países de América Latina, tenemos ya democracia electoral, pero está ausente una democracia en el nivel social capaz de superar la exclusión, la desigualdad y la pobreza.

Con la simple observación en los actos cotidianos de la población, hay mucha razón en lo que refiere este informe del PNUD. Estamos muy lejos, todavía, de concluir el proceso de construcción de una auténtica ciudadanía democrática. Si en México a nuestros valiosos e irrenunciables logros en materia de democracia electoral no los acompañamos con la apertura de un nuevo sentido de la igualdad ciudadana y una nueva consideración sobre la relevancia de nuestros derechos, corremos el riesgo de retrocesos y desvíos de alta peligrosidad social.

⁶ CONAPRED. Expedientes sobre discriminación. Cuaderno 3. México, 2007. Pág. 22

Por ello, en el caso específico del proyecto antidiscriminatorio la pretensión es inaugurar la ruta de una nueva cultura de la equidad, prescribiendo una serie de compensaciones y reparaciones que dan contenido a la idea de igualdad real de oportunidades. Es justamente en esta tarea, que va más allá de cualquier programa actual de protección de los derechos humanos en México, que la no discriminación se inscribe de manera central en la agenda del desarrollo.

2. 2. BREVE REVISIÓN HISTÓRICA

A manera de introducción y con el fin de hacer una somera revisión histórica cabe, perfectamente, en este capítulo, recordar algunos pasajes para



establecer los orígenes de las conductas discriminatorias, en México, lo que permitirá hacer un recuento global retrospectivo, para conformar escenarios de desigualdad, marginación y prácticas discriminatorias que justifican su análisis, planteamiento problemático

y búsqueda de posibles soluciones.

La discriminación en México tiene raíces prehispánicas, basta recordar el sometimiento de las tribus del Valle de México por los aztecas; las prácticas de desigualdad dentro de los estratos sociales, debido a su organización social, etc. Durante la Época Colonial se sientan bases sólidas de prácticas discriminatorias por raza, religión, situación económica, etc., mismas que

persisten en la Etapa Independiente. Lo que lleva a inferir que...“Como proceso social ha estado presente desde el origen mismo de la nación”.⁷

No obstante que la igualdad es uno de los valores fundamentales de la civilización occidental, no hay que ignorar que los grandes movimientos sociales de los últimos siglos han sido, directa o indirectamente, luchas por conseguir mayores niveles de igualdad o por eliminar algún tipo de discriminación.

Pensemos en la Revolución Inglesa, en la Revolución Francesa, en la Guerra Civil en los Estados Unidos, en el propio Movimiento Revolucionario Mexicano o en la Lucha Progresista en mayo de 1968 y podrá identificarse una cierta representación de los ideales de libertad e igualdad que han estado presentes en todos esos momentos decisivos. Sin embargo, a pesar de su ideal movilizador, lo cierto es que, todavía hoy, poco sabemos acerca de lo que significan la igualdad y la no discriminación, sobre todo en los ámbitos prácticos.

De cualquier modo, en siglos anteriores, los rastros sobre discriminación demuestran que nada o poco se hizo para erradicarla y, si hubo propuestas para promover actitudes de respeto, tolerancia, comprensión hacia los demás, no prosperaron ni perpetraron las instancias formadoras como la escuela, la familia, la iglesia, los medios masivos de comunicación, etc., y en el caso de

⁷ Jesús Rodríguez Zepeda. Un marco teórico para la discriminación. Colección Estudios No.2, México, CONAPRED, 2006.

haber tocado el tema, no existe registro y muestras de su eficiente funcionalidad.

En el caso particular de la educación formal, las materias relacionadas con las Ciencias Sociales, tales como Civismo, fueron una vaga referencia para formar en valores a las nuevas generaciones; sin ofrecer resultados favorables en el tema de actitudes, relativas a lograr una mejor convivencia. La reforma en los diferentes programas educativos de preescolar, primaria y secundaria no ha hecho explícita la inclusión de *una cultura en favor de la no discriminación*.

“La idea de igualdad pasa a ser uno de los parámetros fundamentales del pensamiento social, jurídico y político de nuestro tiempo. Pero, por desgracia, su importancia como idea regulativa básica no va, generalmente, acompañada ni por la claridad de formulación ni por la precisión de su sentido y límites. Suele ser, más bien, un concepto muy discutido en torno al cual surgen frecuentes desacuerdos prácticos y pugnas teóricas importantes”.⁸

“Si se examina con algo de detalle se verá que el concepto de igualdad es bastante complejo; su estudio no es propio o exclusivo de alguna rama de las ciencias sociales, sino que atañe por igual a diversas áreas del conocimiento. Ha sido estudiado lo mismo por la economía, la política, la sociología, la antropología, la moral y el derecho”.⁹

⁸ Francisco J. Laporta, “El principio de igualdad: introducción a su análisis”, en *Sistema*, núm. 67, Madrid, 1985, Pág. 3.

⁹ Tiene razón Gosta Esping-Andersen cuando afirma que: “En el sentido más amplio posible, la igualdad constituye el principal *leitmotiv* de la ciencia social. En economía se hace hincapié en la distribución (y la utilización) de los recursos escasos; en ciencias políticas se insiste más en el poder; y en sociología, en la estratificación social”, *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona, Ariel, 2000. Pág. 16.

Este trabajo está, específicamente, enfocado a iniciar un proceso con el cual se promueva el desarrollo de una Cultura a favor de la No Discriminación en el ámbito escolar, considerando como una de las primeras acciones para ello la actualización del personal docente de los planteles pertenecientes a Educación Básica, y conocer el Modelo de Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación, lo cual se hace necesario debido a que no es sorprendente mencionar que existe quien haya sufrido la negativa para lograr una inscripción, por motivo de credo, raza o nivel socioeconómico; también se ha escuchado sobre las burlas o acoso que sufren los hijos de grupos étnicos cuando tratan de incluirse en los planteles de poblados o ciudades donde han tenido que emigrar, casi siempre por motivos económicos; otros ejemplos son los correspondientes a los estudiantes que presentan alguna discapacidad. Y, qué decir de los que, por el contrario, tienen capacidades que están por encima de la media poblacional y que no son atendidos, privándolos del servicio al que tienen derecho para su desarrollo integral y optimización de sus potencialidades, en otras palabras, los derechos humanos de todos ellos no son respetados.

La construcción legal, de una política específica contra la discriminación en México es de creación muy reciente, lo que lleva a la reflexión acerca de estar viviendo un proceso democrático en el que se pretende llevar a cabo una de las garantías individuales: **la igualdad**, problema grave en la que el Estado debe consolidar los pequeños avances que en materia de no discriminación se han conquistado, como la cláusula, que en el 2001 se introdujo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual hace mención que queda

prohibido todas las formas de discriminación en el país. Dos años más tarde, en 2003, se aprobó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, año en el se crea el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED).

2.3. ¿QUÉ ES CONAPRED?

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es un organismo, como se puede apreciar, de reciente creación que tiene como función principal luchar contra las diversas prácticas discriminatorias en nuestro país, así como promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentran en territorio nacional, tal como lo establece la propia Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La escuela como institución formadora debe estar a la vanguardia e incluir acciones que tiendan a conformar una *Cultura de No Discriminación*, las estrategias que se diseñen e implanten deben estar fundamentadas, con objetivos que satisfagan las necesidades (mismas que debieron ser reconocidas por medio de un diagnóstico). Esto sólo se logrará cuando el profesional de la educación haya recibido la capacitación necesaria para incorporar este importante rubro en su práctica docente.

La fundamentación debe partir del contenido de la ley que prohíbe la discriminación en nuestro país; revisar la teoría psicológica que apoye la

comprensión de los mecanismos cognoscitivos que intervienen en los actos sociales de los hombres y, finalmente, retomar diseñar las estrategias de aprendizaje que fundamente una propuesta para iniciar la implantación de una *Cultura de No Discriminación* dentro del plantel de Educación Básica.

Para dar principio a tal entramado teórico, se parte de la revisión del marco jurídico. Es de suma importancia reafirmar que existe la institución encargada de formular políticas públicas y disposiciones para prevenir los actos discriminatorios en los diferentes ámbitos de la actividad de las personas en México, esa instancia es, se reitera, el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED).

2. 3. 1. OBJETIVOS DE CONAPRED

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, los **objetivos** del CONAPRED son:

- Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.
- Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.
- Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

2.3.2. ATRIBUCIONES DE CONAPRED

En el Artículo 20, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se hace referencia a las atribuciones del CONAPRED :

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

- VIII. Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación.
- IX. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, en el ámbito de su competencia.
- X. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento.
- XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales.
- XII. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley.
- XIII. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.
- XIV. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación.
- XV. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley.
- XVI. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación.

- XVII. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia.
- XVIII. Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos, y
- XIX. Las demás establecidas en la Ley, en el Estatuto Orgánico y demás disposiciones aplicables.

2.4. HISTORIAL DE CONAPRED

Uno de los principales antecedentes del Consejo fue el trabajo realizado por la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Esta comisión realizó un primer esfuerzo de síntesis y acopio de datos acerca del fenómeno de la discriminación en el país. Además, postuló la formulación de políticas públicas y el dictado de disposiciones para prevenir y eliminar actos que vulneren el derecho a la igualdad en derechos y oportunidades y el imperativo de la justicia.

Del trabajo realizado por la Comisión, surgió el anteproyecto de lo que posteriormente se convirtió en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio del 2003.

Entre algunas de las acciones de la Comisión se pueden contar: ¹⁰

- 3 reuniones plenarias.
- 55 reuniones de subcomisión.
- 35 reuniones de equipos específicos de trabajo.
- 7 Foros Regionales de discusión con especialistas y organizaciones locales, en los cuales se abordaron temas como:
 - ✓ La discriminación contra las mujeres en Ciudad Juárez.
 - ✓ La discriminación contra niños y adultos mayores en Monterrey.
 - ✓ La discriminación por preferencia sexual y temas de desarrollo humano y pobreza en Guadalajara.
 - ✓ La discriminación contra personas con discapacidad y por estado de salud en el Distrito Federal.
 - ✓ La discriminación religiosa en Puebla.
 - ✓ La discriminación contra migrantes en Zacatecas.
 - ✓ La discriminación por pertenencia étnica o raza en Veracruz.
- Foro sobre la discriminación en los servicios de salud en la Ciudad de México (en colaboración con la Secretaría de Salud).
- 2 seminarios de especialización para el equipo de trabajo de la Comisión.
- Además, se recibieron 17 estudios especializados sobre las distintas prácticas discriminatorias en México y se integró un archivo seminal

¹⁰ Informe rendido por la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. México, D. F. 2002

con información sobre las legislaciones y los estudios en el terreno de la lucha contra la discriminación.

La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación concluyó sus trabajos en noviembre del 2001. De su trabajo se derivó un informe general, publicado bajo el título: *"La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad"*.

2.4.1. ALGUNAS FECHAS MEMORABLES EN LOS ANTECEDENTES DEL CONSEJO: ¹¹

Marzo 27 del 2001	Se instala la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Esta Comisión estuvo integrada por 160 personas, y fue presidida por Gilberto Rincón Gallardo.
Noviembre del 2001	El presidente Vicente Fox Quesada envía el proyecto de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación al Congreso de la Unión.
Julio 16 del 2002	La Asamblea Legislativa del Distrito Federal establece que la discriminación es un delito en esa entidad federativa. Artículo 206 del Nuevo Código Penal para el Distrito Federal.
Abril 29 del 2003	Se aprueba por unanimidad en el Congreso de la Unión la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹¹ La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. La discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad. noviembre del 2001.

Junio 11 del 2003	La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) es publicada en el Diario Oficial de la Federación, con lo cual se crea el CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED).
Julio 11 del 2003	Gilberto Rincón Gallardo y Meltis es designado como presidente del CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.
Septiembre 17 del 2003	Se instala la Junta de Gobierno del CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN.
Abril 26 del 2004	El Estatuto Orgánico del CONAPRED se publica en el Diario Oficial de la Federación.

2. 5. PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Otra fecha relevante, dentro de este proceso, fue la ceremonia de Promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en la cual el Lic. Gilberto Rincón Gallardo ofreció un discurso, del cual se tomó el siguiente extracto:¹²

*Lic. Vicente Fox Quesada,
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos,
Distinguidos invitados,
Amigas y amigos:*

La promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es un acontecimiento digno de celebración. Es resultado, en fin de cuentas, de una larga y lenta lucha de la sociedad, a veces poco perceptible, por abrir caminos en defensa de los derechos de los grupos vulnerables y contra la discriminación; es un esfuerzo colectivo y tenaz; un punto de llegada a un amplio proceso de diálogo que inició hace casi tres

¹² Intervención del Lic. Gilberto Rincón Gallardo. Los Pinos, México, Distrito Federal, Lunes 9 de Junio de 2003

años con el compromiso del Presidente Vicente Fox de apoyar el nacimiento y los trabajos de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación.

De esta comisión surgió el primer estudio sistemático sobre la discriminación en México y un anteproyecto para esta ley que ahora enriquece nuestro sistema jurídico y nuestro marco institucional.

Este diálogo social dio cauce a la demanda de numerosas personas y organizaciones que, desde diferentes posiciones, pugnábamos por leyes y acciones institucionales contra la discriminación y la exclusión social que son una grave afrenta para nuestra sociedad y uno de los motivos de su desigualdad y su escaso desarrollo humano.

Acaso la principal virtud de la Comisión haya sido darle un sentido de unidad a las viejas demandas con nuevos enfoques integradores de toda la diversidad de expresiones de la discriminación, y generar una voz que pudo ser sensiblemente escuchada en nuestro sistema representativo para alimentar la legislación cuyo nacimiento hoy atestiguamos.

Ahora esta ley es un patrimonio de la sociedad mexicana. Las autorías y promociones particulares han quedado atrás. No es la ley de un partido político, de algunos individuos o de ciertas posiciones ideológicas. Es una ley para todas las personas en México.

Esta ley no es una ley de minorías, sino un ordenamiento que hace aplicable el derecho constitucional de toda persona en México a no ser discriminada. Pero, porque en nuestro país hay grupos sociales completos que padecen desprecio social y exclusión, es una ley que beneficia en especial a quienes son discriminados por razón de algún estigma social.

Esta ley dará nuevos sustentos a la búsqueda histórica por la igualdad de oportunidades; por fomentar la equidad y el trato recíproco en nuestra sociedad. Define con precisión lo que es una conducta discriminatoria y prohíbe de manera explícita los actos de discriminación contra cualquier persona. Nadie, por ejemplo, podrá ser discriminado por su estado de salud, su religión distinta a la mayoritaria o su preferencia sexual. También introduce una serie de medidas positivas orientadas a la compensación y promoción de grupos que han sido tradicionalmente relegados como las mujeres, los indígenas, las personas con discapacidad, las niñas y los niños y los adultos mayores.

Finalmente, a tono con las recomendaciones de las Naciones Unidas para legislaciones de este tipo, crea un órgano de Estado para vigilar su aplicación. Este órgano, el Consejo

Nacional para Prevenir la Discriminación, tendrá la ardua tarea de hacer que esta ley tenga resultados efectivos en nuestra vida social y no se quede sólo en el terreno de las buenas intenciones. Este Consejo recibirá quejas y denuncias por actos de discriminación y actuará para darles una respuesta. Así que no sólo tenemos una ley, sino también una institución que da fuerza a su mandato.

La aprobación de esta ley ha sido el producto de un consenso político que no quisiera dejar de mencionar. Agradezco sinceramente al Presidente de la República el apoyo que dio a este proyecto desde su inicio; su decidido trabajo para que contáramos con una iniciativa presidencial. Desde luego, a los diputados y senadores que, yendo más allá de sus legítimas y hasta necesarias diferencias partidistas, enriquecieron, con un excepcional esfuerzo, y aprobaron por unanimidad en ambas cámaras esta iniciativa de ley.

Este consenso nacional alrededor de la ley que hoy sale a la luz es una muestra de que la ruta de los acuerdos de Estado es una ruta transitable para nuestro país.

Muchas gracias a todas y a todos.

La promulgación de la Ley ha sido un logro para todo ciudadano, conocerla es tarea primordial de todo mexicano y un deber profesional de todo educador.

Se hace necesario, en este capítulo, hacer mención de los Artículos Constitucionales que fundamentan la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el siguiente rubro.

2.6. MARCO JURÍDICO

Antecedentes:

En la Constitución de nuestro país son varios los artículos relacionados con la no discriminación como un derecho fundamental. Entre estos artículos, se encuentran los siguientes¹³:

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 1º:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional, alcanzarán, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. **Queda prohibida toda discriminación** motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

Artículo 2º

"La Nación Mexicana es única e indivisible. La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas. Son comunidades integrantes de un pueblo indígena aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentada en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres. El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico.

- A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para:

- I. Decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.
- II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.
- III. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados.
- IV. Preservar y enriquecer sus lenguas, conocimientos y todos los elementos que constituyan su cultura e identidad.
- V. Conservar y mejorar el hábitat y preservar la integridad de sus tierras en los términos establecidos en esta Constitución.
- VI. Acceder, con respeto a las formas y modalidades de propiedad y tenencia de la tierra establecidas en esta Constitución y a las leyes de la materia, así como a los derechos adquiridos por terceros o por integrantes de la comunidad, al uso y disfrute preferente de los recursos naturales de los lugares que habitan y ocupan las comunidades, salvo aquellos que corresponden a las áreas estratégicas, en términos de esta Constitución. Para estos efectos las comunidades podrán asociarse en términos de ley.
- VII. Elegir, en los municipios con población indígena, representantes ante los ayuntamientos. Las constituciones y leyes de las entidades federativas reconocerán y regularán estos derechos en los municipios, con el propósito de fortalecer la participación y representación política de conformidad con sus tradiciones y normas internas.

- VIII. Acceder plenamente a la jurisdicción del Estado. Para garantizar ese derecho, en todos los juicios y procedimientos en que sean parte, individual o colectivamente, se deberán tomar en cuenta sus costumbres y especificidades culturales respetando los preceptos de esta Constitución. Los indígenas tienen en todo tiempo el derecho a ser asistidos por intérpretes y defensores que tengan conocimiento de su lengua y cultura. Las constituciones y leyes de las entidades federativas establecerán las características de libre determinación y autonomía que mejor expresen las situaciones y aspiraciones de los pueblos indígenas en cada entidad, así como las normas para el reconocimiento de las comunidades indígenas como entidades de interés público.
- B. La Federación, los Estados y los Municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, establecerán las instituciones y determinarán las políticas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales deberán ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos. Para abatir las carencias y rezagos que afectan a los pueblos y comunidades indígenas, dichas autoridades, tienen la obligación de:
- I. Impulsar el desarrollo regional de las zonas indígenas con el propósito de fortalecer las economías locales y mejorar las condiciones de vida de sus pueblos, mediante acciones coordinadas entre los tres órdenes de gobierno, con la participación de las comunidades. Las autoridades municipales determinarán equitativamente las asignaciones presupuestales que las comunidades administrarán directamente para fines específicos.
 - II. Garantizar e incrementar los niveles de escolaridad, favoreciendo la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior. Establecer un sistema de becas para los estudiantes indígenas en todos los niveles. Definir y desarrollar programas educativos de contenido regional que

reconozcan la herencia cultural de sus pueblos, de acuerdo con las leyes de la materia y en consulta con las comunidades indígenas. Impulsar el respeto y conocimiento de las diversas culturas existentes en la nación.

- III. Asegurar el acceso efectivo a los servicios de salud mediante la ampliación de la cobertura del sistema nacional, aprovechando debidamente la medicina tradicional, así como apoyar la nutrición de los indígenas mediante programas de alimentación, en especial para la población infantil.
- IV. Mejorar las condiciones de las comunidades indígenas y de sus espacios para la convivencia y recreación, mediante acciones que faciliten el acceso al financiamiento público y privado para la construcción y mejoramiento de vivienda, así como ampliar la cobertura de los servicios sociales básicos.
- V. Propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo, mediante el apoyo a los proyectos productivos, la protección de su salud, el otorgamiento de estímulos para favorecer su educación y su participación en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria.
- VI. Extender la red de comunicaciones que permita la integración de las comunidades, mediante la construcción y ampliación de vías de comunicación y telecomunicación. Establecer condiciones para que los pueblos y las comunidades indígenas puedan adquirir, operar y administrar medios de comunicación, en los términos que las leyes de la materia determinen.
- VII. Apoyar las actividades productivas y el desarrollo sustentable de las comunidades indígenas mediante acciones que permitan alcanzar la suficiencia de sus ingresos económicos, la aplicación de estímulos para las inversiones públicas y privadas que propicien la creación de empleos, la incorporación de tecnologías para incrementar su propia capacidad productiva, así como para asegurar el acceso equitativo a los sistemas de abasto y comercialización.

- VIII. Establecer políticas sociales para proteger a los migrantes de los pueblos indígenas, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, mediante acciones para garantizar los derechos laborales de los jornaleros agrícolas; mejorar las condiciones de salud de las mujeres; apoyar con programas especiales de educación y nutrición a niños y jóvenes de familias migrantes; velar por el respeto de sus derechos humanos y promover la difusión de sus culturas.
- IX. Consultar a los pueblos indígenas en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo y de los estatales y municipales y, en su caso, incorporar las recomendaciones y propuestas que realicen.

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones señaladas en este apartado, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, las legislaturas de las entidades federativas y los ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán las partidas específicas destinadas al cumplimiento de estas obligaciones en los presupuestos de egresos que aprueben, así como las formas y procedimientos para que las comunidades participen en el ejercicio y vigilancia de las mismas. Sin perjuicio de los derechos aquí establecidos a favor de los indígenas, sus comunidades y pueblos, toda comunidad equiparable a aquéllos tendrá en lo conducente los mismos derechos tal y como lo establezca la ley".

Artículo 3º:

"Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, Estados y Municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias. La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

Artículo 4º:

"La Nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La Ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquéllos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establezca la Ley. El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo. Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas".

Artículo 6º:

"La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito o perturbe el orden público; el derecho a la información será garantizado por el Estado".

Artículo 7º:

"Es inviolable la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia. Ninguna ley ni autoridad puede establecer la previa censura, ni exigir fianza a los autores o impresores, ni coartar la libertad de imprenta, que no tiene más límites que el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública. En ningún caso podrá secuestrarse la imprenta como instrumento del delito.

Las leyes orgánicas dictarán cuantas disposiciones sean necesarias para evitar

que so pretexto de las denuncias por delitos de prensa, sean encarcelados los expendedores, "papeleros", operarios y demás empleados del establecimiento de donde haya salido el escrito denunciado, a menos que se demuestre previamente la responsabilidad de aquellos".

Artículo 12:

"En los Estados Unidos Mexicanos no se concederán títulos de nobleza, ni prerrogativas y honores hereditarios, ni se dará efecto alguno a los otorgados por cualquier otro país".

Artículo 16:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Artículo 24:

"Todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que más le agrade y para practicar las ceremonias, devociones o actos del culto respectivo, siempre que no constituyan un delito o falta penados por la ley.

El Congreso no puede dictar leyes que establezcan o prohíban religión alguna. Los actos religiosos de culto público se celebrarán ordinariamente en los templos. Los que extraordinariamente se celebren fuera de éstos se sujetarán a la ley reglamentaria".

Artículo 25:

"Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución" (párrafo 1).

Artículo 130:

El principio histórico de la separación del Estado y las iglesias orienta las

normas contenidas en el presente artículo. Las iglesias y demás agrupaciones religiosas se sujetarán a la ley.

Corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión legislar en materia de culto público y de iglesias y agrupaciones religiosas. La ley reglamentaria respectiva, que será de orden público, desarrollará y concretará las disposiciones siguientes:

- a. Las iglesias y las agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas una vez que obtengan su correspondiente registro. La ley regulará dichas asociaciones y determinará las condiciones y requisitos para el registro constitutivo de las mismas.
- b. Las autoridades no intervendrán en la vida interna de las asociaciones religiosas;
- c. Los mexicanos podrán ejercer el ministerio de cualquier culto. Los mexicanos así como los extranjeros deberán, para ello, satisfacer los requisitos que señale la ley;
- d. En los términos de la ley reglamentaria, los ministros de cultos no podrán desempeñar cargos públicos. Como ciudadanos tendrán derecho a votar, pero no a ser votados. Quienes hubieren dejado de ser ministros de cultos con la anticipación y en la forma que establezca la ley, podrán ser votados.
- e. Los ministros no podrán asociarse con fines políticos ni realizar proselitismo a favor o en contra de candidato, partido o asociación política alguna. Tampoco podrán en reunión pública, en actos del culto o de propaganda religiosa, ni en publicaciones de carácter religioso, oponerse a las leyes del país o a sus instituciones, ni agraviar, de cualquier forma, los símbolos patrios.

Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas cuyo título tenga alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa. No podrán celebrarse en los templos reuniones de carácter político.

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujeta al que la hace, en caso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley.

Los ministros de cultos, sus ascendientes, descendientes, hermanos y cónyuges, así como las asociaciones religiosas a que aquellos pertenezcan, serán incapaces para heredar por testamento, de las personas a quienes los propios ministros hayan dirigido o auxiliado espiritualmente y no tengan parentesco dentro del cuarto grado.

Los actos del estado civil de las personas son de la exclusiva competencia de las autoridades administrativas en los términos que establezcan las leyes, y tendrán la fuerza y validez que las mismas les atribuyan.

Las autoridades federales, de los estados y de los municipios tendrán en esta materia las facultades y responsabilidades que determine la ley.

Una vez mencionados los antecedentes que han dado origen a la ***Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*** a continuación se presenta de manera sucinta la ley en cuestión, como una secuencia del marco jurídico:

2.7. LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Esta ley es reglamentaria del Artículo 1º Constitucional, que en su párrafo tercero explica que la discriminación en México queda prohibida.

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación No.8, el día 11 de junio de 2003. Consta de cuatro capítulos y uno transitorio:

Capítulo I. Disposiciones Generales (artículo 1 al 8)

Capítulo II. Medidas para prevenir la discriminación (artículo 9)

Capítulo III. Medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades (artículo 10 al 15)

Capítulo IV. Del Consejo Nacional para prevenir la discriminación:

✚ **Sección Primera:** denominación, objeto, domicilio, patrimonio (artículo 16 al 19)

✚ **Sección Segunda:** de las atribuciones (artículo 20 y 21)

✚ **Sección Tercera:** de los órganos de administración (artículo 23 al 30)

✚ **Sección Cuarta:** de la Asamblea Consultiva (artículo 31 al 37)

✚ **Sección Quinta:** de los órganos de vigilancia (artículo 38-39)

✚ **Sección Sexta:** prevenciones generales (artículo 40-41)

✚ **Sección Séptima:** Régimen de trabajo (artículo 42)

Capítulo V. De los procedimientos:

✚ **Sección Primera:** disposiciones generales (artículo 43 al 57)

✚ **Sección Segunda:** de la reclamación (artículo 58 y 63)

✚ **Sección Tercera:** de la conciliación (artículo 64 al 72)

✚ **Sección Cuarta:** de la investigación (artículo 73 al 77)

✚ **Sección Quinta:** de la resolución (artículo 78-79)

✚ **Sección Sexta:** del procedimiento conciliatorio entre particulares (artículo 80-82)

Capítulo VI. De las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación (artículo 83 al 85)

Transitorios:

✚ **Artículo primero**

✚ **Artículo segundo**

✚ **Artículo tercero**

✚ **Artículo cuarto**

“La expedición de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPD), está llamada a ser, en el mediano y largo

plazos, uno de los hechos más relevantes del proceso de democratización de México. La razón fundamental de su importancia, radica en el hecho de que se trata de un instrumento jurídico de primer nivel para lograr una democratización *de contenidos*, es decir, una democracia que no se quede en las puras formas electorales, sino que genere sentidos de convivencia apropiados para una sociedad en la que todos sus habitantes se consideren y sean tratados como iguales”¹⁴

Tal como lo menciona Miguel Carbonell, ya se cuenta y se debe valorar este instrumento jurídico, conocerlo y promover el cambio de esquemas así como el desarrollo de las habilidades necesarias para emprender el camino aprender a convivir.

Para complementar la visión de l tema a desarrollar, en este trabajo, es indispensable considerar el concepto de discriminación.

2.8. MARCO CONCEPTUAL

En realidad, la no discriminación es parte de una concepción fundamental de la justicia. Una sociedad justa es aquella en la que no existen, o al menos no son significativos, los tratos de desprecio hacia grupos completos por razón de una característica o atributo como el sexo, la discapacidad, la edad, el origen étnico, la religión, la preferencia sexual y otros atributos que además han sido estigmatizados y asociados con inferioridad y falta de valor. En el esquema de una sociedad justa tienen que concurrir también la vigencia de derechos y libertades fundamentales y las condiciones socioeconómicas que garanticen el bienestar general, pero la no discriminación es imprescindible.

Desde luego, en México tenemos mucho que aprender de las discusiones que sobre la discriminación se han dado en otras latitudes y en otros momentos históricos.

¹⁴ Miguel Carbonell. Introdcción: Una Ley para el México del Siglo XXI. en: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México, D. F., CONAPRED, Junio de 2007. Pág. 9

En México, después de aprobada la LFPD e iniciado el funcionamiento del CONAPRED se inicia un proceso de construcción legal e institucional que necesita direccionalidad y sentido. Por ello, es importante que sea acompañado por una reflexión realizada por académicos especialistas y profesionales de la educación que coadyuve a definir las metas de la acción social y política contra la discriminación y evite que se desperdicien recursos y tiempo en el ensayo de estrategias equivocadas o limitadas.

En lo particular, considero que el trabajo teórico debe servir para dar racionalidad y sentido a la experiencia colectiva que compartimos todos los educadores en el aula. Por ello, aunque este es un trabajo, en gran parte, teórico, su propósito es animar una mejor práctica en la lucha de la sociedad mexicana por la inclusión y la cohesión sociales.

2.8.1.¿QUÉ SIGNIFICA DISCRIMINAR?

“Discriminación” es una de esas palabras que están presentes en una gran cantidad de usos cotidianos del lenguaje. Se trata de un término que se usa con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas.

El *Diccionario de la Lengua Española*, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar:

- “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra;
2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”.

En la primera acepción de esta definición de diccionario, que llamaremos lexical por llamarla de alguna forma, pues está referida no a un uso político, sociológico, jurídico o filosófico del término, es decir, ni técnico ni conceptual, sino a la manera en que se define en la lengua regular o léxico; el verbo discriminar no contiene ningún sentido negativo o peyorativo; es equivalente solamente a separar, distinguir o escoger. En esta acepción, la discriminación no implica valoración o expresión de una opinión negativa. Por ejemplo, los daltónicos no pueden discriminar entre ciertos colores, es decir, no los perciben

como distintos o independientes. Un profesor tiene que discriminar, al final del curso, entre los alumnos que aprueban y los que no lo hacen, sin que su valoración vaya más allá de los criterios usuales y aceptados de rendimiento escolar. Este no es, desde luego, el sentido que buscamos cuando hablamos de la discriminación en cuanto fenómeno social y político.

En la segunda acepción del término, la discriminación implica “un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos como la raza o la religión”. Ésta es, seguramente, la más extendida en nuestro uso común del idioma, y ya posee un sentido negativo que no se puede dejar de lado. Por ejemplo, una persona discrimina a otra, en este segundo sentido, cuando la considera inferior por ser afrodescendiente o por ser indígena, o por tener alguna discapacidad. Así, discriminar es tratar a otro u otros como inferiores, y esto en razón de alguna característica o atributo que no resulta agradable para quien discrimina: el color de la piel, la forma de pensar, el sexo, su discapacidad, etc. De esta manera, si alguien es considerado inferior por ser indígena, mujer u homosexual, tendemos a decir que está siendo discriminado. Este uso es probablemente más extendido que el primero, y alude ya a los prejuicios negativos y los estigmas que están en la base de la discriminación.

¿Acaso los problemas empiezan cuando este segundo significado se generaliza y es utilizado como si contuviera o denotara todo lo que hay que entender por discriminación en los ámbitos social y político? ¿Qué sucede cuando a una persona no le resulta agradable la apariencia de otra y la llega incluso a considerar sin mérito y sin interés, pero no hace nada para lastimarla o dañarla?; ¿podríamos decir que la está discriminando o tendríamos que aceptar que está ejerciendo su libertad de opinión y pensamiento, aun cuando este ejercicio fuera de mal gusto y hasta grosero?; ¿un mundo sin discriminación sería aquel en el que todos nos gustáramos recíprocamente y nadie se atreviese a considerar a otro como indigno de admiración o valoración positiva? Las dudas suscitadas por estas cuestiones nos hacen detectar que hace falta una pieza en la definición de la discriminación, a saber, la referencia a sus consecuencias concretas de limitación de derechos y

oportunidades. Es decir, hace falta, para arribar a la definición técnica, entender la discriminación en razón del daño que produce.

En efecto, el problema del segundo significado es que es tan general que con mucha frecuencia nos lleva a perder de vista lo que es específico de la discriminación a nivel social, y que no puede reducirse sólo a la opinión negativa o el desprecio sentido o pensado contra una persona o grupo de personas. No es que el sentido lexical sea falso, sino sólo que es parcial o unilateral y pierde de vista un elemento definitorio de todo acto discriminatorio: sus consecuencias reales o posibles. Dicho de otra manera, el sentido técnico de la discriminación incluye la consideración como inferiores de otras u otros por su sexo, raza o discapacidad, pero le agrega las consecuencias de esta consideración.

Además, si no vamos más allá del segundo uso lexical mencionado, podemos convertir la lucha contra la discriminación en una forma disfrazada de persecución de la libertad de expresión. Es decir, al perseguir o condenar opiniones sólo porque contienen valoraciones negativas acerca de otras personas podemos hacer obligatorio en la sociedad un ideal de conducta moral o de decencia verbal que termina por limitar la libertad fundamental de expresar las ideas propias.

Debemos recordar que el valor de una libertad como la de expresión consiste, precisamente, en su capacidad de amparar opiniones que pueden ser excéntricas o escandalosas, y que en algunas ocasiones se quedan en el borde del daño a terceros, sin llegar a concretarlo.¹⁵ Muchas opiniones sobre el éxito social o sobre las aptitudes, belleza o fealdad de las personas, y muchas expresiones de cultura popular o de humorismo se sitúan en este terreno fronterizo con la discriminación sin llegar a traspasarlo. Pueden ser, en efecto, juicios y opiniones de mal gusto y éticamente discutibles, pero no se pueden considerar, con rigor, actos de discriminación.

¹⁵ Salman Rushdie, el gran escritor perseguido por su obra *Los versos satánicos*, en la que supuestamente se insulta a la religión musulmana, y que se ha convertido en un símbolo de la libertad de expresión, dice: "¿Qué es la libertad de expresión? Sin la libertad de ofender, ésta deja de existir. Sin la libertad de desafiar e incluso de satirizar todas las ortodoxias, incluyendo las ortodoxias religiosas, esta libertad deja de existir". *Imaginary Homelands. Essays and Criticism 1981-1991*, EUA, Granta Books & Penguin Books, 1992, p. 396.

En este contexto, la libre expresión deja de serlo cuando incita, conduce o estimula acciones contra los derechos de otras personas. Desde luego, es muy difícil saber cuál es el momento preciso en que una opinión sobre temas sexuales, raciales, religiosos o de salud deja de serlo y se convierte en un llamado a la violación de derechos y oportunidades de otros, pero las leyes y las instituciones que luchan contra la discriminación deben tener clara esta frontera, pues el derecho democrático a la no discriminación no puede afirmarse sobre la base de la limitación o violación de otro derecho democrático fundamental, como lo es la libre expresión de las ideas.

Por ello, para entender completamente lo que significa la discriminación más allá del léxico cotidiano debemos encontrar una definición “técnica” de dicha acción, es decir, una definición que pueda servir para la política, el análisis social, la acción de las instituciones públicas, el derecho, e incluso, pero no menos importante, para elevar la cultura política de los ciudadanos y ofrecerles alternativas de construcción de actitudes y valores que no recurran a un lenguaje sobre otros grupos caracterizado por el prejuicio y el estigma. En esta definición que buscamos deben estar superadas las limitaciones que hemos señalado al hablar de los sentidos lexicales de discriminación.

El que hablemos de un uso técnico sólo quiere decir que buscamos una definición que contenga todas las variantes de los fenómenos discriminatorios, y que pueda ponerse como base de la acción social y política para reducir su incidencia.

Si nos quedamos sólo con las definiciones lexicales, lo que sucede es que reducimos o minimizamos la gravedad de las prácticas discriminatorias y, al hacerlo, nos quedamos cortos al diseñar las acciones públicas que deberían combatirla. Por ejemplo, si una institución pública, que usa para su trabajo recursos fiscales que provienen de la ciudadanía, emprende una campaña de difusión y concientización ciudadana contra la discriminación, pero parte del supuesto de que la discriminación no es más que lo que su definición lexical dice, sus acciones se reducirán a exhortaciones a los ciudadanos a portarse bien recíprocamente (lo que no es, por cierto, desdeñable) y a no considerar a nadie como inferior, pero dejará fuera que la no discriminación es, ante todo, un

derecho fundamental y que como tal debe ser reclamado por los ciudadanos y tutelado por las autoridades públicas gubernamentales. Esta institución estaría actuando de manera edificante, que es como pueden hacerlo la iglesia o algunas organizaciones civiles, pero no estará enfocando la no discriminación como un derecho fundamental, que es la obligación para las instituciones públicas de una sociedad democrática, como lo es la escuela.

Desde luego, el uso técnico del término discriminación no es completamente contrastante con las definiciones que hemos revisado antes, pero la ausencia en éstas de la idea de limitación de derechos y oportunidades que es propia del sentido técnico de discriminación instala entre ambos una diferencia altamente significativa. En efecto, en las dos acepciones del diccionario tenemos, primero, que la discriminación es distinción o exclusión; luego le agregamos el contenido del “trato de inferioridad por razones como la raza o el sexo”, pero no llega a aparecer la referencia a la discriminación como limitación a los derechos y libertades que está presente en el sentido técnico de la noción.

Por ello, nada mejor que introducimos a esta buscada definición técnica de la discriminación tomándola de un terreno en el que se expresa con toda claridad, que es el del orden jurídico:

2.8.2. DEFINICIÓN TÉCNICA DE DISCRIMINACIÓN

En el terreno de los estudios sobre la discriminación sucede que la teoría ha seguido a la experiencia social y, por ello, las definiciones que podemos aceptar como dominantes se han nutrido de las redacciones de una amplia serie de instrumentos o leyes internacionales que se han convertido en modelos para las legislaciones nacionales. Esta presencia de nuestra definición en las leyes cumple la valiosa función de dejar fuera de lo trivial la noción y darle una formulación adecuada en el propio lenguaje de los derechos.

En el Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948,(2) puede leerse que:

“Todos [los seres humanos] son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.¹⁶

Debe notarse que la Declaración, que es probablemente el documento político y jurídico más relevante de la historia de la humanidad, señala que toda persona debe estar protegida contra toda discriminación “que infrinja” la propia Declaración, lo que quiere decir que no ser discriminado equivale a tener acceso a todos los derechos y libertades (civiles, políticos y sociales) estipulados por la propia Declaración. En este sentido, la discriminación se interpreta como una limitación injusta a las personas en cuanto a sus libertades y protecciones fundamentales, a la participación social y política y a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades. En este ordenamiento fundamental de la comunidad internacional la no discriminación es la llave de acceso para todas las personas, en condiciones equitativas, a todos los derechos.

De una manera similar, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de la ONU, se puede leer que:

[...] la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico *que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública*¹⁷.

¹⁶ Organización de las Naciones Unidas. Declaración de los Derechos Humanos, Artículo 7, 1948.

¹⁷ Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A, de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el Artículo 19. El énfasis es mío.

De manera similar, en el instrumento internacional más importante para la protección de los derechos de las mujeres, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, se lee:

[...] la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo *que tenga por objeto o 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 en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.* ¹⁸

Estas definiciones son buenos ejemplos de cómo se formula el tema de la discriminación en el terreno de las normas internacionales y son, desde luego, un ejemplo preciso y claro del concepto de discriminación que estábamos buscando. La discriminación se inscribe, de esta manera, en el horizonte de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y ello hace evidente la necesidad de su eliminación para lograr una sociedad libre, igualitaria y justa.

Si reformulamos nuestro ejemplo de una persona que considera a otra inferior por ser afrodescendiente o indígena, por ser homosexual, anciana o por vivir con una discapacidad, diríamos que la primera discrimina a la segunda, en el sentido técnico del término cuando, sobre la base de esta consideración negativa, se esfuerza por limitar sus oportunidades de trabajo o su derecho a la participación política. De esta manera, hemos completado el sentido de la discriminación como una actitud de desprecio en razón de un prejuicio o un estigma social que está presente en la definición lexical del término, con la insistencia en sus efectos de limitar, coartar o suspender derechos y libertades fundamentales de las personas que la padecen.

¹⁸ Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el Artículo 27. El énfasis es del tesista.

En este sentido, 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.¹⁹

Por ejemplo, una persona con discapacidad sufre discriminación cuando la mayoría de la sociedad, juzgando sobre la base de prejuicios y estigmas que la discapacidad implica un valor humano menor para quien la padece, le niega intencionadamente derechos como la educación, el trabajo o la salud, o bien no hace nada para permitir que esta persona encuentre opciones reales de acceder al ejercicio de esos derechos. Ello nos permite entender que aunque el desprecio está siempre presente en los actos de discriminación no todo acto despectivo es propiamente discriminatorio, pues para serlo debe concurrir en éste la capacidad de dañar derechos y libertades.

Las garantías constitucionales, como dice el jurista Luigi Ferrajoli, son protecciones para todos, pero expresan, en especial, el derecho de los más débiles²⁰. Garantías como la no discriminación constituyen, en efecto, “la ley del más débil”, porque obligan al Estado a no atropellar, y a no avalar atropellos, contra las personas que son objeto de prejuicios negativos y de estigmas sociales sólo por pertenecer a un grupo subvalorado o despreciado de manera no justificable.

Debemos recordar que el valor de una libertad como la de expresión consiste, precisamente, en su capacidad de amparar opiniones que pueden ser excéntricas o escandalosas, y que en algunas ocasiones se quedan en el borde del daño a terceros, sin llegar a concretar éste.

Muchas opiniones sobre el éxito social o sobre las aptitudes, belleza o fealdad de las personas y muchas expresiones de cultura popular o de humorismo se sitúan en este terreno fronterizo con la discriminación sin llegar a traspasarlo.

¹⁹ Del autor de esta investigación.

²⁰ Véase Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999.

Pueden ser, en efecto, juicios y opiniones de mal gusto y éticamente discutibles, pero no se pueden considerar, con rigor, actos de discriminación.

En este contexto, la libre expresión deja de serlo cuando incita, conduce o estimula acciones contra los derechos de otras personas. Desde luego, es muy difícil saber cuál es el momento preciso en que una opinión sobre temas sexuales, raciales, religiosos o de salud deja de serlo y se convierte en un llamado a la violación de derechos y oportunidades de otros, pero las leyes y las instituciones que luchan contra la discriminación deben tener clara esta frontera, pues el derecho democrático a la no discriminación no puede afirmarse sobre la base de la limitación o violación de otro derecho democrático fundamental, como el de la libre expresión de las ideas.

La definición del término discriminación es un asunto complejo y delicado, pero a partir de su comprensión se pondrán emprender acciones para diseñar un proyecto antidiscriminatorio.

Una vez establecido el marco jurídico y abordado, parcialmente, una referencia conceptual del término *discriminar* (con una mera intención clarificadora), se procede a revisar un enfoque psicológico que arroje más datos sobre el tema.

2.9. LA DISCRIMINACIÓN DESDE UN ENFOQUE PSICOLÓGICO

Enrique Pichon-Rivière,

Nace en Ginebra, Suiza, el 25 de junio de 1907. Fallece en Buenos Aires, en 1977. Fue médico psiquiatra argentino de origen suizo, fue uno de los introductores del psicoanálisis en la Argentina; alrededor de 1940 y creador de la Primera Escuela Privada de Psicología Social.

La originalidad de su teoría se basa en la visión dialéctica del funcionamiento de los grupos y de la relación entre la dialéctica, la homeostasis y la cibernética.

La dialéctica es un método de razonamiento, de cuestionamiento y de interpretación, que ha recibido distintos significados a lo largo de la historia de la filosofía, Pichón Riviere establece una vinculación dialéctica- grupo social que nos hace comprender el rol que se desempeña dentro de la sociedad. Éste puede ser fácilmente identificado, tiene forma estructurada y es duradero. Las personas dentro de él actúan de acuerdo con unas mismas *normas*, *valores* y *finés* acordados y necesarios para el “bien común” del grupo.

Dentro del marco valoral de los grupos se permean prejuicios. éstos podemos decir que son: creencias con una orientación y evaluación negativa, en relación, a una categoría social. La discriminación es el comportamiento derivado del prejuicio.

2.9.1. TEORÍA DEL VÍNCULO²¹

Pichón Riviere, define al vínculo como la manera particular en que un sujeto se conecta o relaciona con el otro o los otros, creando una estructura que es particular para cada caso y para cada momento. La relación de objeto es la estructura interna del vínculo, por lo tanto un vínculo es un tipo particular de relación de objeto; la relación de objeto está constituida por una estructura que funciona de una determinada manera.

Es una estructura dinámica en continuo movimiento, que funciona accionada o movida por factores instintivos, por motivaciones psicológicas. El vínculo incluye la conducta. Dice el autor que se puede definir al vínculo como una relación particular con un objeto, de esta relación particular resulta una conducta más o menos fija con ese objeto, la que forma una pauta de conducta que tiende a repetirse automáticamente tanto en la relación interna como en la relación externa con el objeto.

El vínculo es un concepto instrumental en psicología social²², que toma una determinada estructura y que es manejable operacionalmente. El vínculo es

²¹ <http://es.wikipedia.org/wiki> . Consulta realizada el 10 de noviembre de 2007.

²² Psicología social es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad. Su objeto de estudio serían todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, su estructura y su función,

siempre un vínculo social, aunque sea con una persona a través de la relación con esa persona se repite una historia de vínculos determinados en un tiempo y en espacios determinados. El vínculo se relaciona luego con la noción de rol de status y de comunicación.

Se podría decir que un vínculo está preponderantemente en relación con el ELLO. En relación con el YO el vínculo es más operacional o que tiene más sentido del manejo de la realidad y en relación al SUPER - YO el vínculo es más culpógeno.

Vínculo y teoría de las tres d (depositante, depositario, depositado), rol y status.

Toda actividad mental de un sujeto está dedicada a establecer una comunicación, para establecerla necesita depositar parte de él en el otro.

El rol es una función particular que el sujeto intenta hacer llegar al otro. En la vida de relación siempre asumimos roles y adjudicamos roles a los demás y asumimos varios roles al mismo tiempo. Se establece un intercambio permanente entre el asumir y el adjudicar. Todas las relaciones interpersonales en un grupo social, en una familia, etc., están regidas por un intercambio permanente de roles asumidos y adjudicados. Esto nos crea la coherencia entre el grupo y los vínculos dentro de dicho grupo.

Mead sostiene que cada uno de nosotros tiene un mundo interno poblado de representaciones de objetos en el que cada uno está cumpliendo un rol y esto es lo que hace posible la predicción de la conducta de los demás. Cada integrante del grupo tiene una función y una categoría determinada.

constituyéndose es sistemas de representaciones y de actitudes. Además la psicología social analiza y explica los fenómenos que son simultáneamente psicológicos y sociales,(comunicación de masas, lenguaje, representaciones sociales). El abordaje de su objeto de estudio lo hace a través del análisis de la conducta humana, examinando el proceso histórico que dio lugar a la continúa y mutua influencia y relación entre individuo y sociedad. Para dar cuenta de esta interdependencia es necesario tener en cuenta la estructura social en la que tiene lugar la interacción, los nexos que mediatizan la influencia de la estructura social sobre la interacción y los procesos psicológicos por medio de los cuales, los determinantes sociales influyen en las personas individuales, que en definitiva son los que hacen posible la interacción.

La función, el rol y la categoría y el nivel de esa función configura el status. Se llama status social al nivel del rol en términos de alto, bajo. El status tiene que ver con el prestigio. Los conceptos de rol y status están estrechamente relacionados: el aspecto cualitativo representa el rol y el aspecto cuantitativo representa el status. El nivel es el status y las características están dadas por el rol.

Para que se establezca una buena comunicación entre dos sujetos, ambos deben asumir el rol que el otro le adjudica. En términos de roles podemos expresar que se da a manera de insight por la toma de conciencia de ese doble juego de roles, el que está asumiendo y el que está adjudicando al otro.

Con base en los enunciados anteriores, sin que la teoría lo mencione explícitamente, la discriminación se presenta en el entramado social y a través de los roles que juegan sus integrantes, atendiendo a sus creencias, normas y valores. La discriminación como esquema heredado y/o aprendido debe tomar nuevos rumbos y conformar en los grupos sociales formas diferentes de interrelación, basada en actitudes que hagan valer los derechos humanos de todos y cada uno de los integrantes de una comunidad.

El vínculo en este siglo y en esta sociedad, debe crearse con base en la igualdad, el respeto y la comunicación.

La comunicación, como medio de interrelación con los demás es otro factor imprescindible a mencionar en este capítulo, por ello, se aborda desde la perspectiva teórica.

2.9.2. TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA²³

Paul Watzlawick, nace el 25 de julio de 1921 en Villach, Austria, muere el 31 de marzo de 2007 en Palo Alto, California. Fue uno de los principales autores de la Teoría de la Comunicación Humana, en la sociedad actual. Desde 1960, residió y trabajó en Palo Alto, California, Estados Unidos.

La **Teoría de la Comunicación Humana** es un campo de estudio dentro de las ciencias sociales que trata de explicar cómo se realizan los intercambios comunicativos y cómo estos intercambios afectan a sociedad y comunicación. Es decir, investiga el conjunto de principios, conceptos y regularidades que sirven de base al estudio de la comunicación como proceso social. Está en estrecha relación con otras ciencias, de las cuales toma parte de sus contenidos o los integra entre sí. Son muchas las discusiones abiertas en el campo académico sobre lo que en realidad constituye la comunicación y de allí que existan numerosas definiciones al respecto, muchas de las cuales se circunscriben a determinados campos o intereses de la ciencia. "Pero en su definición más estricta, *comunicación* consiste en la transmisión de información de un sujeto a otro. De hecho, muchos estudiosos de la comunicación toman esta conclusión como una definición de trabajo junto a la sentencia de Lasswell "*quién dice qué a quién en qué medio y con qué efecto*", como maneras de circunscribir la teoría de la comunicación.

Otros estudiosos sugieren que un proceso ritual de comunicación existe, uno que no puede ser divorciado de un contexto social y una historia particular. La comunicación se fundamenta esencialmente en el comportamiento humano y en las estructuras de la sociedad, lo que hace que los estudiosos encuentren difícil un estudio de la misma con la exclusión de lo social y los eventos del comportamiento. Dado que la teoría de la comunicación es un campo relativamente joven, este es integrado en muchas ocasiones a otras disciplinas tales como la filosofía, la psicología y la sociología y es posible que no se encuentre un consenso conceptual sobre la comunicación vista desde los

²³ ²³ <http://es.wikipedia.org/wiki> . Consulta realizada el 20 de diciembre de 2007.

diferentes campos del saber. En la actualidad, no existe un paradigma del cual los estudiosos de la comunicación puedan trabajar. Una de las contestaciones de los estudiosos al respecto es que establecer una metateoría, en otras palabras, teoría de las teorías, sobre la comunicación negaría la investigación y sofocaría el amplio cuerpo del conocimiento en el cual la comunicación funciona.

El estudio de la comunicación humana puede subdividirse en las tres áreas:

sintáctica,

semántica y

pragmática,

La primera abarca los problemas relativos a transmitir información, refiriéndose a los problemas de codificación, canales, capacidad, ruidos, redundancia, etc. El SIGNIFICADO constituye la preocupación de la semántica (acuerdo entre emisor y receptor con respecto al significado de los símbolos). Por último la comunicación afecta a la conducta y este es un aspecto pragmático.

Puesto que el enfoque comunicacional de los fenómenos de la conducta humana, se basa en las manifestaciones observables de relación en el sentido más amplio. Como fenómeno de conducta el tesista lo vincula con el acto de discriminar o no discriminar. En el hacer saber la aceptación o rechazo que se tiene por otro(s), la comunicación desempeña un papel fundamental.

Los axiomas son, según el análisis del autor Paul Watzlawick, cinco y se detallan como sigue:

1. Imposibilidad de no comunicar. No hay nada que sea lo contrario de conducta, es imposible no comportarse. Si se acepta que toda conducta en una situación de interacción tiene un valor de mensaje, es decir de comunicación, por mucho que uno lo intente, no puede dejar de comunicar.

2. Los niveles de contenido y relaciones de la comunicación. Toda comunicación implica un compromiso y, por ende, define la relación. Una comunicación no sólo transmite información sino que al mismo tiempo, impone conductas. En toda comunicación existen aspectos "referenciales" y "conativos". El aspecto referencial de un mensaje transmite información y es sinónimo del contenido del mensaje. El aspecto conativo se refiere a qué tipo de mensaje debe entenderse qué es, y, por ende, en última instancia, a la relación entre los comunicantes. Lo importante es la conexión que existe entre los aspectos de contenido (lo referencial) y relaciones (conativos) en la comunicación. Lo referencial transmite los datos de la comunicación y lo conativo, cómo debe entenderse dicha comunicación.

3. La puntuación de la secuencia de hechos. Una serie de comunicaciones puede entenderse como una secuencia ininterrumpida de intercambios; la puntuación organiza los hechos de la conducta y resulta vital para las interacciones en marcha. La naturaleza de una relación depende de la puntuación de las secuencias de comunicación entre los comunicantes.

4. Comunicación digital y analógica. Esta parte específica de actividad nerviosa, que consiste en la presencia o ausencia de su descarga transmite, por lo tanto información digital binaria.

En la comunicación humana es posible referirse a los objetos de dos maneras distintas, se los puede representar por un símil, tal como un dibujo, o bien mediante un nombre, es decir la palabra. Cuando está presente la palabra, hablamos de comunicación digital.

En la comunicación analógica hay algo particularmente similar a la cosa en lo que se utiliza para expresarla. La comunicación analógica es todo lo que sea comunicación no verbal, por lo tanto la encontramos en la postura, los gestos, la expresión facial, la inflexión de la voz, la secuencia, el ritmo y la cadencia de las palabras.

Los seres humanos nos comunicamos tanto digital como analógicamente. El lenguaje digital cuenta con una sintaxis lógica sumamente compleja y poderosa pero carece de una semántica adecuada en el campo de la relación, mientras que el lenguaje analógico posee la semántica pero no una sintaxis adecuada para la definición inequívoca de la naturaleza de las relaciones.

5. Interacción simétrica y complementaria. A la relación simétrica y complementaria se la suele describir como relaciones basadas en la igualdad o la diferencia. En el primer caso, los participantes tienden a igualar especialmente su conducta recíproca y así su interacción puede considerarse simétrica. Sean debilidad o fuerza, bondad o maldad, la igualdad puede mantenerse en cualquiera de esas áreas. En el segundo caso, la conducta de uno de los participantes complementa la del otro, constituyendo un tipo distinto de gestalt²⁴ y recibe el nombre de complementaria. Así, pues, la interacción simétrica se caracteriza por la igualdad y por la diferencia mínima, mientras que la interacción complementaria está basada en un máximo de diferencia.

²⁴ Gestalt es un término alemán, sin traducción directa al castellano, pero que aproximadamente significa "forma", "totalidad", "configuración". La forma o configuración de cualquier cosa está compuesta de una "figura" y un "fondo". Por ejemplo, en este momento para usted, que lee este texto, las letras constituyen la figura y los espacios en blanco forman el fondo; aunque esta situación puede invertirse y lo que es figura puede pasar a convertirse en fondo.

El fenómeno descrito, que se ubica en el plano de la percepción, también involucra a todos los aspectos de la experiencia. Es así como algunas situaciones que nos preocupan y se ubican en el momento actual en el status de figura, pueden convertirse en otros momentos, cuando el problema o la necesidad que la hizo surgir desaparecen, en situaciones poco significativas, pasando entonces al fondo. Esto ocurre especialmente cuando se logra "cerrar" o concluir una Gestalt; entonces ésta se retira de nuestra atención hacia el fondo, y de dicho fondo surge una nueva Gestalt motivada por alguna nueva necesidad. Este ciclo de abrir y cerrar Gestalts (o Gestalten, como se dice en alemán) es un proceso permanente, que se produce a lo largo de toda nuestra existencia.

Gestalt es un término alemán, sin traducción directa al castellano, pero que aproximadamente significa "forma", "totalidad", "configuración". La forma o configuración de cualquier cosa está compuesta de una "figura" y un "fondo". El Enfoque Gestáltico (**EG**) es un enfoque holístico; es decir, que percibe a los objetos, y en especial a los seres vivos, como **totalidades**. Todo existe y adquiere un significado al interior de un contexto específico; nada existe por sí solo o aislado. El fenómeno descrito, que se ubica en el plano de la percepción, también involucra a todos los aspectos de la experiencia. Es así como algunas situaciones que nos preocupan y se ubican en el momento actual en el status de figura, pueden convertirse en otros momentos, cuando el problema o la necesidad que la hizo surgir desaparecen, en situaciones poco significativas, pasando entonces al fondo.

Una relación complementaria puede estar establecida por el contexto social o cultural (como en los casos, madre e hijo, médico y paciente, maestro y alumno), o ser el estilo idiosincrásico de relación de una díada particular.

Tomando como punto de partida las dos propuestas anteriores, cabe pensar que la práctica de actos discriminatorios tienen origen en comportamientos sociales que se imitan y que han sido comunicados de diversas formas. La continuidad en la práctica de éstos demuestra que no se han desarrollado actitudes de respeto hacia los derechos humanos y lleva a la reflexión de que la formación valoral que la familia y la escuela debieran estar promoviendo no está siendo eficiente.

Las causas de esa ineficiencia en la formación de las generaciones jóvenes son de índole diversa y no son motivo directo de análisis en este trabajo pero sí de enfatizar que tanto padres de familia como docentes requieren de información y desarrollo de habilidades concernientes a apoyar la formulación y diseño estrategias de orientación para crear una nueva cultura en el rubro de las relaciones interpersonales en las que no se realicen actos discriminatorios.

CAPÍTULO 3. PROPUESTA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA

3.1. TÍTULO:

Curso-taller para promover un Modelo de Reconocimiento por la Cultura a favor de la No Discriminación en Planteles de Educación Básica

3.1.1. OBJETIVO DE LA PROPUESTA:

Divulgar entre la comunidad escolar los conceptos, análisis y reflexiones más relevantes para la adecuada comprensión del fenómeno de la discriminación en México, promoviendo, de este modo, la creación de una Cultura de la No Discriminación, un derecho que ya consagra y protege la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

La escuela, como institución formadora, enfrenta el reto de promover (en los alumnos, como prioridad, para luego llegar al resto del colectivo escolar), el desarrollo de habilidades para una mejor convivencia, basadas éstas en actitudes valorales que pongan de manifiesto la tolerancia, el respeto, la colaboración y todo tipo de interacción cuyo fin sea mejorar las relaciones interpersonales y de grupo para crear sociedades fundamentadas en un desarrollo humano sustentable.

Una forma de llevar a cabo tan delicada y compleja tarea es a través de un cambio en la estructura de percibir, conceptualizar y tratar a los que nos rodean.


Las formas de discriminación y exclusión que sufren muchos niños, jóvenes y adultos de este país deben cambiar y es la escuela una instancia, que mucho puede apoyar, para crear nuevos ambientes de aprendizaje en donde se cultiven nuevas formas para aceptar a los demás y entre todos se construyan espacios en donde quepan todos los seres humanos que tengan el deseo de insertarse en ambientes escolares, laborales, sociales, deportivos o culturales.


Los docentes pueden hacer una gran labor al respecto con los integrantes de la comunidad escolar, una vez que conozcan y comprendan las bases jurídicas y teóricas de la No Discriminación, además de vivir la convicción de participar en la promoción de nuevos esquemas para una mejor convivencia. El apoyo para estas tareas, además del trabajo colegiado, se puede encontrar en instituciones con las que CONAPRED ha celebrado convenios, tales como entidades gubernamentales y con organizaciones de la sociedad civil, para llevar a cabo investigaciones, eventos y acciones conjuntas dentro del marco de sus objetivos, enunciados en el capítulo anterior, sin embargo, la Secretaría de Educación Pública y CONAPRED no han establecido acuerdo o puesto en marcha acciones concretas para este fin.


Los convenios tratan sobre la cooperación, en diferentes acciones, que puedan ir desde la coedición de materiales de difusión y la organización conjunta de eventos sobre temas de discriminación, inclusión social e igualdad de derechos y oportunidades, hasta la puesta en marcha de programas que conjunten los esfuerzos de instituciones interesadas en prevenir y eliminar la discriminación.


Entre las instituciones con las que el CONAPRED ha establecido vínculos se encuentran:


CONVENIOS FIRMADOS


1	Institución	Delegación Miguel Hidalgo del Gobierno del Distrito Federal Federal	
	Tipo de acuerdo o convenio	Bases de colaboración	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Relaciones de coordinación para el desarrollo, el fomento y la difusión de la cultura de la no discriminación en la demarcación.	
	Fecha	9/01/04	


2	Institución	Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIIDA)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Carta de Intención	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a proporcionarse recíprocamente asesoría, apoyo y colaboración, con el objeto de prevenir y eliminar la discriminación de la cual son objeto las personas que viven con VIH/SIDA.	
Fecha	12/03/04		


3	Institución	Gobierno del Estado de Nuevo León	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecimiento de las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación.	
	Fecha	18/03/04	




4	Institución	Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	Un año	
	Objeto del Convenio y Actividades	Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre el respeto a los Derechos Humanos y el abatimiento a las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.	
	Fecha	29/04/04	


5	Institución	Instituto Federal Electoral	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas al fortalecimiento de una educación cívica que haga hincapié en la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación	
	Fecha	4/06/04	


6	Institución	Coordinación General del Sistema Nacional e-México, de la SCT	
	Tipo de acuerdo o convenio	Específico	
	Vigencia	30/11/06	
	Objeto del Convenio y Actividades	Divulgar de manera permanente las estrategias, programas y actividades dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como la promoción y adopción de medidas positivas y compensatorias.	
	Fecha	24/08/04	


7	Institución	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	Indefinido	
	Objeto del Convenio y Actividades	Que ambas instituciones trabajen conjuntamente para promover la equidad de género y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación	
	Fecha	31/08/04	

8	Institución	Instituto Mexicano de la Radio (IMER)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	31/12/04	
	Objeto del Convenio y Actividades	Unir esfuerzos y respectivas capacidades para instrumentar y establecer los mecanismos de colaboración a través de los cuales llevarán a cabo proyectos radiofónicos, a fin de contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.	
	Fecha	8/10/04	

9	Institución	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como a prevenir la adopción de medidas positivas y compensatorias a favor de todas las personas o grupos considerados en situación de vulnerabilidad.	
	Fecha	12/10/04	
10	Institución	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	30/11/06	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer bases de colaboración y mecanismos para coordinar la ejecución de diversos proyectos y actividades dirigidos a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como a promover la igualdad de oportunidades y de trato.	
	Fecha	18/10/04	
11	Institución	Fundación Mexicana de Apoyo Infantil A. C. (FAI)	
	Tipo de acuerdo o convenio	Convenio General	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer bases y mecanismos para coordinar la ejecución de diversos proyectos y actividades dirigidos a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, promover la igualdad de oportunidades y trato, impulsar un movimiento amplio de transformación cultural a favor y con la participación infantil, de igual forma en la construcción de una ciudadanía que coadyuve en el tránsito democrático.	
	Fecha	25/10/04	


12	Institución	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	
	Tipo de acuerdo o convenio	General	
	Vigencia	31/12/04	
	Objeto del Convenio y Actividades	La realización de la edición de la obra "El Secreto de Cristina", con un tiraje de 20,000 mil ejemplares.	
	Fecha	08/11/04	


13	Institución	Ayuntamiento de Tlalnepantla de Baz, Estado de México	
	Tipo de acuerdo o convenio	General	
	Vigencia	17/08/06	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación.	
	Fecha	06/12/04	


14	Institución	Universidad la Salle	
	Tipo de acuerdo o convenio	General	
	Vigencia	Indefinida	
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a la prevenir y eliminar todas las formas de discriminación.	
	Fecha	06/12/04	


15	Institución	Gobierno del Estado de Chihuahua	

Tipo de acuerdo o convenio	General
Vigencia	Indefinida
Objeto del Convenio y Actividades	Establecer las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y acciones dirigidas a la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, así como a la promoción e instrumentación de medidas positivas y compensatorias para diversos grupos en situación de vulnerabilidad.
Fecha	13/12/04

16	Institución	Coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe de la SEP 
	Tipo de acuerdo o convenio	General
	Vigencia	Indefinida
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecer las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a promover en los diferentes niveles del Sistema Educativo Nacional el reconocimiento y valoración de la diversidad sociocultural, así como prevenir y eliminar los diferentes tipos de discriminación de que son objeto los niños, niñas y jóvenes.
	Fecha	15/12/04

17	Institución	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal 
	Tipo de acuerdo o convenio	General
	Vigencia	Indefinida
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecimiento de las bases y mecanismos operativos para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como diseñar e implementar estrategias de promoción y difusión de la no discriminación y los derechos humanos, mediante la adopción de medidas positivas y compensatorias a favor de todas las personas o grupos considerados en situación de vulnerabilidad.
	Fecha	24/01/05

18	Institución	Comisión Estatal de los Derechos Humanos Querétaro 
	Tipo de acuerdo o convenio	General
	Vigencia	Indefinida
	Objeto del Convenio y Actividades	El establecimiento de las bases y mecanismos operativos entre ambas instituciones para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, así como a promover la adopción de medidas positivas y compensatorias a favor de todas las personas o grupos considerados en situación de vulnerabilidad.
	Fecha	07/02/05

19	Institución	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México 
	Tipo de acuerdo o convenio	General
	Vigencia	Indefinida
	Objeto del Convenio y Actividades	Establecimiento de las bases y mecanismos operativos entre ambas instituciones para coordinar la ejecución de diversas estrategias y actividades dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación hacia la población infantil, así como en promover la adopción de medidas positivas y compensatorias a favor del pleno cumplimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes.
	Fecha	23/02/05

CONVENIOS EN PROCESO	
Procuraduría General de la República (PGR) Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE) Secretaría de la Función Pública (SFP) Radio Universidad Veracruzana (XERUV)	Instituto Nacional de Migración Instituto de los Mexicanos en el Exterior Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco (UAM) Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM División de Estudios de Posgrado, FCPyS de la UNAM

Como puede apreciarse, con la revisión de la información recabada en CONAPRED, a la fecha (2007) no se han realizado convenios con alguna dirección general o coordinación sectorial de alguno de los subsistemas de Educación Básica del país, lo que justifica la elaboración de este trabajo.

El primer paso para incidir en el profesorado es la invitación a conocer sobre temas de No Discriminación, con la asistencia a: cursos, lecturas, conferencias, seminarios, etc.

Se ha considerado uno de los obstáculos que marcan, de manera común, al profesorado: el poco tiempo con el que cuenta para participar en eventos como los mencionados en el párrafo anterior, para ello, se ha pensado, como alternativa, ofrecer un curso taller en el, durante el ciclo escolar, se revisen temáticas que aporten información para invitarlos a llevar a cabo acciones a favor de la No Discriminación.

3.3. BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA:

Colectivo escolar de los planteles de Educación Básica

3.4. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA

La gestión a realizar para llevar a cabo la operatividad del curso taller que se presenta como alternativa para la actualización del profesorado se basa en la

presentación del mismo ante las autoridades correspondientes de la SEP, con el apoyo de CONAPRED, para ser operado en los subsistemas de preescolar, primaria y secundaria.

La logística a seguir será, entonces, conformar un equipo de capacitadores profesionales para distribuir y cubrir las zonas que se designaran y dar atención a los grupos de profesores- participantes, sin desechar la alternativa de llevarlo a cabo mediante otras modalidades: a distancia, en línea, por videoconferencia.

3.5. DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.5.1. PRESENTACIÓN DEL CURSO

La capacitación, como acción prioritaria, debe contemplar las temáticas que apoyen al profesorado otorgándoles herramientas teórico-metodológicas como fundamento para la solución a problemáticas cotidianas, que al no resolverlas se convierten en situaciones graves.

Una problemática no atendida es la Discriminación, ésta está presente en muchos de los planteles de Educación Básica, motivo por el cual, el personal docente requiere estar informado al respecto. Esta alternativa de capacitación tiene como propósito gestión, basado en el Modelo de Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación.

3.5.2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO:

Curso-taller que consta de cinco unidades, con una duración de 48 horas, en su totalidad. Modalidad presencial y de trabajo extraclase.

3.5.3. OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA:

Ofrecer las orientaciones y herramientas teórico-metodológicas necesarias para ofrecer las bases que fundamenten el diseño de un Plan de Acción Educativa, basado en el Modelo Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación, en planteles de Educación Básica.

3.5.4. TIEMPO PROGRAMADO:

- Número de horas : 24 presenciales
- Número de sesiones: 3 de 8 horas cada una
- Número de horas de trabajo extraclase: 24
- Número total de trabajo: 48

3.5.5. MALLA CURRICULAR

A continuación se presenta, de forma esquemática, la distribución de temas a revisar y los objetivos se pretenden alcanzar en el desarrollo de cada sesión y el producto, como producto de aprendizaje de cada una de las sesiones.

Unidad 1. La discriminación en la escuela

Objetivo General:

Ofrecer las orientaciones y herramientas teórico-metodológicas necesarias para ofrecer las bases que fundamenten el diseño de un Plan de Acción Educativa, basado en el Modelo Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación, en planteles de Educación Básica.

Objetivo específico de la unidad 1:	TEMÁTICAS:	Productos de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el marco conceptual sobre discriminación • Analizar los antecedentes y fundamentos legales para prevenir y eliminar la discriminación • Sensibilizar a la comunidad educativa en cuanto a la discriminación tanto horizontal como vertical y múltiple. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. ¿Qué es discriminar? 1.2. La no discriminación 1.3. La escuela 1.4. Causas de discriminación en la escuela 1.5. Efectos de la discriminación en la escuela 1.6. Beneficios de una política de no discriminación en las escuelas 	<p>Elaboración de una presentación Multimedia, en un CD, con el tema:</p> <p>“Qué es la discriminación, sus causas y efectos”</p> <p>Material didáctico que responda a las preguntas clave sobre las múltiples manifestaciones de discriminación, en el aula, para ofrecer convincentes descripciones de los principales escenarios donde se producen las burlas y exclusiones en la escuela.</p> <p>Para ser difundido entre la comunidad educativa.</p>

Tiempo estimado para el desarrollo de la temática: 8 horas presenciales y 8 horas extra-clase

Unidad 2. Criterios de no discriminación

Objetivo General:

Ofrecer las orientaciones y herramientas teórico-metodológicas necesarias para ofrecer las bases que fundamenten el diseño de un Plan de Acción Educativa, basado en el Modelo Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación, en planteles de Educación Básica.

Objetivo específico de la unidad 2:	TEMÁTICAS:	Productos de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none">• Difundir los 15 criterios de No Discriminación. • Relacionar cada uno de éstos con las prácticas que se llevan a cabo en algunas organizaciones escolares. • Clarificar los mecanismos de reacción ante la práctica de pautas discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none">2.1. Apariencia2.2. Condición de Salud2.3. Condición Social2.4. Condición Económica2.5. Discapacidad2.6. Edad2.7. Embarazo, maternidad o paternidad2.8. Estado civil o familiar2.9. Género2.10. Lengua2.11. Opinión política2.12. Origen étnico2.13. Preferencia sexual2.14. Religión2.15. Nacionalidad	<p>Organización de un Foro –Panel, tema de discusión:</p> <p>Los 15 criterios de No Discriminación</p> <p>Actividades previas.</p> <p>-Revisión de literatura correspondiente al tema</p> <p>-Entrega de reporte de lectura: Comentario</p> <p>-Planeación del Foro</p>

Tiempo estimado para el desarrollo de la temática: 8 horas presenciales y 8 horas trabajo extra-clase

Unidad 3. Requisitos generales para la Cultura de no Discriminación

Objetivo General:

Ofrecer las orientaciones y herramientas teórico-metodológicas necesarias para ofrecer las bases que fundamenten el diseño de un Plan de Acción Educativa, basado en el Modelo Reconocimiento por la Cultura a Favor de la No Discriminación, en planteles de Educación Básica.

Objetivo específico de la unidad 3:	TEMÁTICAS:	Productos de Aprendizaje
<p>Dar a conocer los requisitos generales del Modelo de Reconocimiento por la Cultura de no Discriminación.</p> <p>Identificar actividades de planeación incluyendo el diagnóstico.</p> <p>Establecer políticas, normas, objetivos, prácticas institucionales y metas en materia de no discriminación.</p> <p>Tener conocimiento de las acciones correctivas y actividades de evaluación y revisión para asegurar que el sistema de gestión es apropiado y tiene la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes</p>	<p>3.1. Requisitos generales de la Cultura de no Discriminación.</p> <p>3.2. Política de la Cultura de no Discriminación.</p> <p>3.3. Planeación.</p> <p>3.4. Recursos.</p> <p>3.5. Desarrollo</p> <p>3.6. Evaluación</p> <p>3.7. Seguimiento</p>	<p>Plan de Acción, a un año lectivo, para incorporar a la comunidad educativa, en diversas actividades, cuyo objetivo central sea, promover el desarrollo de actitudes pro-sociales, encaminadas a modificar los esquemas en las relaciones interpersonales promoviendo una Cultura de No Discriminación</p>

Tiempo estimado para el desarrollo de la temática: 8 horas presenciales y 8 horas trabajo extra-clase

3.5.6. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES

La evaluación en el desarrollo de cada uno de las unidades del CURSO-TALLER se configurará bajo dos enfoques:

CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

Respecto al **enfoque cuantitativo** se observarán los siguientes criterios:

- 100% de asistencias presenciales
- Entrega de un producto parcial y otro final en los periodos convenidos en cada unidad
- Participaciones en las discusiones de grupo
- Exposición por equipo o individual
- Materiales didácticos de apoyo en las exposiciones
- Uso de estrategias didácticas

Con relación al **enfoque cualitativo**, se evaluarán los siguientes rasgos:

A) CALIDAD DE LAS PARTICIPACIONES:

- Capacidad del participante de análisis y de síntesis
- Objetividad en la participación
- Claridad en la exposición de las ideas
- Capacidad analógica
- Calidad y originalidad de las ideas expuestas

B) CALIDAD DE LOS PRODUCTOS PRESENTADOS, EN EL DESARROLLO DE CADA UNO DE LAS UNIDADES DEL CURSO-TALLER:

- Redacción (presentación y aspecto formal del documento)
- Relevancia de los argumentos considerados en el documento
- Objetividad al redactar
- Profundidad de los análisis hechos en el documento
- Calidad y originalidad de la propuesta documentada

3.6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La evaluación se realizará durante el desarrollo de cada uno de los cursos con el propósito de obtener la información necesaria para hacer, si así se requiriera las modificaciones y/o adecuaciones pertinentes al diseño, al desempeño del instructor y para conocer el avance de los participantes.

Para recopilar los datos necesarios y evaluar los dos primeros aspectos que se mencionan, se aplicará un instrumento que será contestado, de manera anónima por los participantes.

La información para conocer los avances de los integrantes de cada grupo se basarán en los productos elaborados en cada unidad, las participaciones y las observaciones que haga el capacitador en turno. Asimismo, se aplicará un cuestionario con los aspectos relevantes de cada unidad.

Los datos recabados serán analizados por un cuerpo de expertos, mismos que permitirán hacer los cambios necesarios en las mallas curriculares para ir mejorando el diseño y poder ofrecer un curso-taller que satisfaga las expectativas de los profesores y cumpla con los objetivos planteados.

3.7. RESULTADOS ESPERADOS CON LA IMPLANTACIÓN DE LA PROPUESTA

Con la puesta en marcha de esta propuesta se crean escenarios factibles, en los que se visualiza el principio de una forma diferente de llevar a cabo las relaciones interpersonales, entre los integrantes de la comunidad educativa de los planteles de Educación Básica, caracterizada por el respeto y la práctica de la tolerancia y la inclusión como estructura fundamental para participar en la construcción de una mejor convivencia en el aula, en la escuela, en la familia, en el ámbito social en general.

Los primeros años de vida del hombre son fundamentales para adquirir conceptos claves para la convivencia, si la escuela promueve un cambio en

las actitudes y habilidades para relacionarse con otros, éste será un buen comienzo para ir dejando atrás la discriminación en cualquiera de sus formas.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El reto de satisfacer las necesidades formativas de las nuevas generaciones, es una tarea ardua y delicada a la que debe hacer frente la escuela. Ello, por ser la institución que cuenta con los elementos necesarios para, de manera organizada, ofrecer respuesta a la complejidad que representa el quehacer educativo, en cualquiera de sus niveles del Sistema de Educación Básica.

Una parte importante de dicha formación la integra el desarrollo de habilidades para la convivencia que, no obstante su relevancia en la vida de todo ser humano, se deja de lado y se le da prioridad a proporcionar información y desarrollar contenidos en el área de español, matemáticas, ciencias, etc., sin muy buenos resultados, como lo muestran las diferentes evaluaciones que se aplican cada año, tanto nacionales, como internacionales.

Los profesores debemos estar más atentos que nunca a formar mejores seres humanos que tengan las competencias necesarias para hacer frente a los requerimientos sociales, laborales, familiares y personales del Siglo XXI, que propicie una comunidad global más equitativa y no excluyente, en otras palabras, la lucha por la No Discriminación debe ser institucional y el aparato escolar debe participar activamente en proyectos de esa índole.

Nos ha tocado vivir en un mundo de cambios vertiginosos, debemos estar preparados para lograr nuestra adaptación, la nuestros alumnos y sus comunidades, sólo así podremos decir que hemos cumplido con la importante tarea de educar.

Luis Mauricio Cárdenas Flores

GLOSARIO

Autoridad pública federal o Servidor público: Es toda persona que ocupa un cargo o comisión dentro de la administración pública federal.

Conciliación: Es el procedimiento mediante el cual el Consejo busca que las partes involucradas en una reclamación, o bien en una queja, resuelvan su desavenencia y se busque una solución (artículos 64 al 72, y 80 y 81 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Cultura: En un concepto amplio se refiere a todo aquello que aprenden e incorporan las generaciones y los individuos en su convivencia social. En este sentido es una forma determinada de concebir la vida, un modo de pensar, de hacer, de vivir. Por ello involucra el lenguaje, las creencias, los símbolos, la ética, el derecho, la política, la tecnología, la ciencia, las relaciones familiares y sociales, así como todos aquellos hábitos adquiridos y compartidos por los individuos en la vida social y que constituyen parte de una historia común.

Discapacidad: Una persona con discapacidad es quien padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales o sensoriales que le impide realizar una actividad regular. Pero la discapacidad se define, esencialmente, en función de la relación entre las personas y su entorno. Una persona con una secuela física o sensorial puede padecer limitaciones, pero éstas se agudizarán en la medida en que el entorno le entorpezca su desarrollo.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción, 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 análoga, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Discriminar: Cuando una persona o grupo de personas menosprecian, ignoran, agreden o violan los derechos de un individuo o grupo de individuos por su género, su raza, su origen, su condición física, su preferencia sexual, su credo religioso, o cualquier otra razón, ocasionando con ello limitaciones en el legítimo ejercicio de sus derechos y lesionando sus garantías fundamentales, reconocidas en la Constitución Federal.

Homofobia: La homofobia es el término que designa el odio o el rechazo a las personas homosexuales. Hay quienes la conciben como una enfermedad psico-social que pertenece al mismo grupo de otras fobias parecidas, como el

racismo, la xenofobia, el machismo, el clasismo o la segregación religiosa. Pasiva o activamente, la homofobia crea y consolida un marco de referencia agresivo contra los gays y las lesbianas, identificándoles como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales y enfermas, marcándolas con un estigma específico en el cual se basa la desigualdad, la violencia y la exclusión a personas con preferencias sexuales diversas. Grupos homofóbicos han llegado a promover el exterminio de homosexuales en diferentes lugares del mundo. Además del exterminio nazi sobre millones de judíos, también cientos de miles de homosexuales fueron arrasados, y muchos de ellos, tras la derrota nazi, siguieron en prisión porque en Alemania (antes y después de la 2ª Guerra Mundial) la homosexualidad era considerada un delito.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Aprobada por unanimidad en el Congreso de la Unión, esta Ley es la primera disposición jurídica específica para reglamentar el Artículo 1º Constitucional, específicamente lo referido en el párrafo 3º. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio del 2003, y consta de 90 artículos, de los cuales 5 son transitorios. Esta Ley fundamenta la importancia que se le ha dado al tema de la discriminación en México, así como el imperativo del ejercicio de derechos fundamentales bajo el principio de igualdad, en el cual se basa la Constitución Federal y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por mandato de esta Ley Federal, se crea el CONAPRED.

Migrantes: Se conoce tradicionalmente el término aplicado a aquellos nacionales que emigran de su lugar de origen, en busca de progreso económico y social, las más veces. Es el caso más conocido en México, por la cantidad de personas que cruzan la frontera norte para llegar al anhelado “sueño americano” en los Estados Unidos. Sin embargo, también se les denomina de esta manera a aquellos grupos de mexicanos y mexicanas que emprenden viajes itinerantes entre diferentes puntos de la República, de acuerdo con los tiempos agrícolas, en busca de oportunidades de trabajo. Se trata, en este caso, de migrantes dentro del mismo territorio nacional

Ombudsman: Es un término sueco para referirse al “Defensor del Pueblo”, una figura supraestatal que está presente en varias naciones para proteger y velar porque se respeten los derechos fundamentales de los civiles, que pueden ser vulnerados por las autoridades y por el Estado. En México, son varias las organizaciones que tienen esta función, principalmente la Comisión Nacional de Derechos Humanos, cuyo titular es conocido como ombudsman, así como las comisiones estatales de Derechos Humanos. Recientemente, con la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se cuenta con una institución afín a los ombudsman, en tanto protectora y defensora de derechos fundamentales de grupos vulnerables a la discriminación en México.

Particular: Es aquella persona, empresa u organización civil que no ejerce un cargo o comisión dentro de la administración pública federal.

Pueblos indígenas: Hablar de los pueblos indígenas de México significa considerar la diversidad étnica y cultural que los caracteriza como individuos y en especial como colectivos. Los pueblos indígenas son grupos, comunidades,

ejidos y organizaciones económicas y políticas, cuyo pasado histórico como descendientes de los pobladores prehispánicos los ubica en uno de los lugares más importantes de la memoria colectiva del planeta. Viven y se organizan en los municipios, localidades, comunidades, ejidos y colonias del campo y las ciudades al interior y exterior del país.

Queja: Es el procedimiento que se sigue ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por **particulares**.

Reclamación: Es el procedimiento que se sigue ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los **servidores públicos federales** en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas (Artículo 58 de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación).

Resolución por acuerdo de no discriminación: Es la resolución que dicta el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación cuando no se comprueba que las autoridades federales o servidores públicos hayan cometido las conductas discriminatorias de que se les acusa en una reclamación presentada ante el CONAPRED (artículo 78 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Resolución por disposición: Es la resolución que dicta el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en la cual se señalan las medidas administrativas que se aplican en caso de que se compruebe que las autoridades federales o los servidores públicos cometieron alguna conducta discriminatoria (artículo 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

ANEXO

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente
DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

La LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO I **Disposiciones Generales**

Artículo 1

Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2

Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3

Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, 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 México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4

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.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 5

No se considerarán conductas discriminatorias las siguientes:

I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;

II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;

III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general;

IV. En el ámbito educativo, los requisitos académicos, de evaluación y los límites por razón de edad;

V. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;

VI. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad mental;

VII. Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos, y

VIII. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana.

Artículo 6

La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de las autoridades federales será congruente con los instrumentos internacionales aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.

Artículo 7

Para los efectos del artículo anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias.

Artículo 8

En la aplicación de la presente Ley intervendrán las autoridades y los órganos públicos federales, así como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

CAPÍTULO II **Medidas para Prevenir la Discriminación**

Artículo 9

Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

- I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
- VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;
- X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- XI. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;
- XII. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables;
- XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;

- XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
- XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
- XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;
- XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
- XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;
- XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;
- XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;
- XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
- XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;
- XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;
- XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y
- XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.

CAPÍTULO III

Medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades

Artículo 10

Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;

- II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;
- III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten, y
- IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

Artículo 11

Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades de las niñas y los niños:

- I. Instrumentar programas de atención médica y sanitaria para combatir la mortalidad y la desnutrición infantiles;
- II. Impartir educación para la preservación de la salud, el conocimiento integral de la sexualidad, la planificación familiar, la paternidad responsable y el respeto a los derechos humanos;
- III. Promover el acceso a centros de desarrollo infantil, incluyendo a menores con discapacidad;
- IV. Promover las condiciones necesarias para que los menores puedan convivir con sus padres o tutores, incluyendo políticas públicas de reunificación familiar para migrantes y personas privadas de la libertad;
- V. Preferir, en igualdad de circunstancias, a las personas que tengan a su cargo menores de edad en el otorgamiento de becas, créditos u otros beneficios;
- VI. Alentar la producción y difusión de libros para niños y niñas;
- VII. Promover la creación de instituciones que tutelen a los menores privados de su medio familiar, incluyendo hogares de guarda y albergues para estancias temporales;
- VIII. Promover la recuperación física, psicológica y la integración social de todo menor víctima de abandono, explotación, malos tratos o conflictos armados, y
- IX. Proporcionar, en los términos de la legislación en la materia, asistencia legal y psicológica gratuita e intérprete en los procedimientos judiciales o administrativos, en que sea procedente.

Artículo 12

Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas mayores de 60 años:

- I. Garantizar el acceso a los servicios de atención médica y seguridad social, según lo dispuesto en la normatividad en la materia;
- II. Procurar un nivel mínimo y decoroso de ingresos a través de programas, conforme a las reglas de operación que al efecto se establezcan:
 - a) De apoyo financiero directo y ayudas en especie y
 - b) De capacitación para el trabajo y de fomento a la creación de empleos, y
- III. Garantizar, conforme a la legislación aplicable, asesoría jurídica gratuita así como la asistencia de un representante legal cuando el afectado lo requiera.

Artículo 13

Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

- I. Promover un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento;
- II. Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles;
- III. Promover el otorgamiento, en los niveles de educación obligatoria, de las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad;
- IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral;
- V. Crear espacios de recreación adecuados;
- VI. Procurar la accesibilidad en los medios de transporte público de uso general;
- VII. Promover que todos los espacios e inmuebles públicos o que presten servicios al público, tengan las adecuaciones físicas y de señalización para su acceso, libre desplazamiento y uso;
- VIII. Procurar que las vías generales de comunicación cuenten con señalamientos adecuados para permitirles el libre tránsito;
- IX. Informar y asesorar a los profesionales de la construcción acerca de los requisitos para facilitar el acceso y uso de inmuebles, y
- X. Promover que en las unidades del sistema nacional de salud y de seguridad social reciban regularmente el tratamiento y medicamentos necesarios para mantener y aumentar su capacidad funcional y su calidad de vida.

Artículo 14

Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para la población indígena:

- I. Establecer programas educativos bilingües y que promuevan el intercambio cultural;
- II. Crear un sistema de becas que fomente la alfabetización, la conclusión de la educación en todos los niveles y la capacitación para el empleo;
- III. Crear programas permanentes de capacitación y actualización para los funcionarios públicos sobre la diversidad cultural;
- IV. Empezar campañas permanentes de información en los medios de comunicación que promuevan el respeto a las culturas indígenas en el marco de los derechos humanos y las garantías individuales;
- V. En el marco de las leyes aplicables, cuando se fijen sanciones penales a indígenas, procurar que tratándose de penas alternativas, se imponga aquella distinta a la privativa de la libertad, así como promover la aplicación de sustitutivos penales y beneficios de preliberación, de conformidad con las normas aplicables;
- VI. Garantizar que en todos los juicios y procedimientos en que sean parte, individual o colectivamente, se tomen en cuenta sus costumbres y especificidades culturales, respetando los preceptos de la Constitución, y

VII. Garantizar, a lo largo de cualquier proceso legal, el derecho a ser asistidos, si así lo solicitan, por intérpretes y defensores que tengan conocimiento de su lengua.

Artículo 15

Los órganos públicos y las autoridades federales adoptarán las medidas que tiendan a favorecer la igualdad real de oportunidades y a prevenir y eliminar las formas de discriminación de las personas a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

CAPÍTULO IV **Del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**

Sección Primera: Denominación, Objeto, Domicilio y Patrimonio.

Artículo 16

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en adelante el Consejo, es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Artículo 17

El Consejo tiene como objeto:

- I. Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país;
- II. Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación;
- III. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y
- IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Artículo 18

El domicilio del Consejo es la Ciudad de México, Distrito Federal, pero podrá establecer delegaciones y oficinas en otros lugares de la República Mexicana.

Artículo 19

El patrimonio del Consejo se integrará con:

- I. Los recursos presupuestales que le asigne la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión a través del Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente;
- II. Los bienes muebles e inmuebles que le sean asignados;
- III. Los bienes que adquiera por cualquier otro título lícito;
- IV. Los fondos que obtenga por el financiamiento de programas específicos, y
- V. Las aportaciones, donaciones, legados y demás liberalidades que reciba de personas físicas y morales.

Sección Segunda: De las Atribuciones.

Artículo 20

Para el cumplimiento de su objeto, el Consejo tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación;
- II. Proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación conforme a la legislación aplicable;
- III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos;
- IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural;
- V. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan;
- VI. Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas;
- VII. Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno;
- VIII. Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación;
- IX. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, en el ámbito de su competencia;
- X. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento;
- XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales;
- XII. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley;
- XIII. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo;
- XIV. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación;
- XV. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley;
- XVI. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación;
- XVII. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia;

XVIII. Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos, y

XIX. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y demás disposiciones aplicables.

Artículo 21

El Consejo difundirá periódicamente los avances, resultados e impactos de las políticas, programas y acciones en materia de prevención y eliminación de la discriminación, a fin de mantener informada a la sociedad.

Sección Tercera: De los Órganos de Administración.

Artículo 22

La Administración del Consejo corresponde a:

- I. La Junta de Gobierno, y
- II. La Presidencia del Consejo.

Artículo 23

La Junta de Gobierno estará integrada por cinco representantes del Poder Ejecutivo Federal, y cinco integrantes designados por la Asamblea Consultiva.

Los representantes del Poder Ejecutivo Federal son los siguientes:

- I. Uno de la Secretaría de Gobernación;
- II. Uno de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- III. Uno de la Secretaría de Salud;
- IV. Uno de la Secretaría de Educación Pública, y
- V. Uno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los representantes del Ejecutivo Federal deberán tener nivel de Subsecretario y sus respectivos suplentes el nivel inferior jerárquico inmediato.

Los integrantes designados por la Asamblea Consultiva durarán en su encargo tres años, pudiendo ser ratificados por otro periodo igual. Este cargo tendrá el carácter de honorífico.

Asimismo, serán invitados permanentes a la Junta de Gobierno con derecho a voz, pero no a voto, un representante de cada uno de los siguientes órganos públicos: Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Mexicano de la Juventud, Instituto Nacional Indigenista, Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Consejo Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA y Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Artículo 24

La Junta de Gobierno tendrá, además de aquellas que establece el artículo 58 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar su reglamento de sesiones y el Estatuto Orgánico del Consejo, con base en la propuesta que presente la Presidencia;
- II. Establecer las políticas generales para la conducción del Consejo en apego a este ordenamiento, al Estatuto Orgánico, al Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación y a los demás instrumentos administrativos que regulen su funcionamiento;

- III. Aprobar el proyecto de presupuesto que someta a su consideración la Presidencia del Consejo y conocer los informes sobre el ejercicio del mismo;
- IV. Aprobar el informe anual de actividades que remitirá la Presidencia del Consejo a los Poderes de la Unión;
- V. Nombrar y remover, a propuesta de la Presidencia del Consejo, a los servidores públicos de éste que ocupen cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, y
- VI. Acordar con base en los lineamientos y prioridades que establezca el Ejecutivo Federal, la realización de todas las operaciones inherentes al objeto del organismo con sujeción a las disposiciones aplicables y delegar discrecionalmente en el Presidente del Consejo sus facultades, salvo las que sean indelegables de acuerdo con la legislación aplicable, conforme a lo establecido en este artículo;
- VII. Aprobar el tabulador de salarios del Consejo;
- VIII. Expedir y publicar un informe anual de la Junta, y
- IX. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Artículo 25

La Junta de Gobierno sesionará válidamente cuando en la sesión se encuentren presentes más de la mitad de los miembros, siempre que entre ellos esté el Presidente de la Junta.

Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes y en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

Las sesiones que celebre la Junta de Gobierno serán ordinarias y extraordinarias; las ordinarias se llevarán a cabo por lo menos cada tres meses, y las extraordinarias se celebrarán cuando lo convoque el Presidente.

Artículo 26

El Presidente del Consejo, quien presidirá la Junta de Gobierno, será designado por el Titular del Poder Ejecutivo Federal.

Artículo 27

Durante su encargo el Presidente del Consejo no podrá desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión distinto, que sea remunerado, con excepción de los de carácter docente o científico.

Artículo 28

El Presidente del Consejo durará en su cargo tres años, y podrá ser ratificado hasta por un periodo igual.

Artículo 29

El Presidente del Consejo podrá ser removido de sus funciones y, en su caso, sujeto a responsabilidad, sólo por las causas y mediante los procedimientos establecidos por el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 30

El Presidente del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

- I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;
- II. Presentar a la consideración de la Junta de Gobierno el proyecto del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- III. Someter a la consideración de la Junta de Gobierno el informe anual de actividades y el informe sobre el ejercicio presupuestal;
- IV. Ejecutar los acuerdos y demás disposiciones de la Junta de Gobierno, así como supervisar su cumplimiento por parte de las unidades administrativas competentes del Consejo;
- V. Enviar a los Poderes de la Unión el informe anual de actividades; así como el ejercicio presupuestal, este último previa opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- VI. Someter a la aprobación de la Junta de Gobierno el proyecto del Estatuto Orgánico;
- VII. Nombrar a los servidores públicos del Consejo, a excepción de aquellos que ocupen los dos niveles jerárquicos inferiores inmediatos al Presidente;
- VIII. Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;
- IX. Celebrar acuerdos de colaboración con organismos nacionales e internacionales para el desarrollo de las atribuciones del Consejo, de conformidad con las normas aplicables;
- X. Proponer a la Junta de Gobierno el tabulador salarial del Consejo, y
- XI. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Sección Cuarta: De la Asamblea Consultiva.

Artículo 31

La Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en Materia de Prevención y Eliminación de la Discriminación.

Artículo 32

La Asamblea Consultiva estará integrada por un número no menor de diez ni mayor de veinte ciudadanos, representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que por su experiencia en materia de prevención y eliminación de la discriminación puedan contribuir al logro de los objetivos del Consejo.

Los miembros de esta Asamblea Consultiva serán propuestos por los sectores y comunidad señalados y nombrados por la Junta de Gobierno en términos de lo dispuesto por el Estatuto Orgánico.

Artículo 33

Los integrantes de la Asamblea Consultiva, no recibirán retribución, emolumento, o compensación alguna por su participación, ya que su carácter es honorífico.

Artículo 34

Son facultades de la Asamblea Consultiva:

- I. Presentar opiniones ante la Junta de Gobierno, sobre el desarrollo de los programas y actividades que realice el Consejo;

- II. Asesorar a la Junta de Gobierno y al Presidente del Consejo, en cuestiones relacionadas con la prevención y eliminación de todos los actos discriminatorios;
- III. Atender las consultas y formular las opiniones que le sean solicitadas por la Junta de Gobierno o por el Presidente del Consejo;
- IV. Contribuir en el impulso de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- V. Nombrar cinco personas que formarán parte de la Junta de Gobierno;
- VI. Participar en las reuniones y eventos que convoque el Consejo, para realizar el intercambio de experiencias e información tanto de carácter nacional como internacional sobre temas relacionados con la materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- VII. Presentar ante la Junta de Gobierno un informe anual de la actividad de su encargo, y
- VIII. Las demás que señalen las disposiciones aplicables.

Artículo 35

Los integrantes de la Asamblea Consultiva durarán en su cargo tres años, y podrán ser ratificados por un periodo igual, en términos de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico.

Artículo 36

Las reglas de funcionamiento y organización de la Asamblea Consultiva se establecerán en el Estatuto Orgánico.

Artículo 37

El Consejo proveerá a la Asamblea Consultiva de los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades.

Sección Quinta: De los Órganos de Vigilancia.

Artículo 38

El Consejo contará con una contraloría, órgano de control interno, al frente de la cual estará la persona designada en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Corresponderá a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo por sí o a través del órgano interno de control del Consejo, el ejercicio de las atribuciones que en materia de control, inspección, vigilancia y evaluación le confieren la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Auditoría Superior de la Federación.

El órgano de vigilancia del Consejo estará integrado por un Comisario Público propietario y un suplente, designados por la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, quienes ejercerán sus funciones de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

El Comisario acudirá con voz pero sin voto, a las sesiones de la Junta de Gobierno.

Artículo 39

El Comisario Público, tendrá las siguientes facultades:

- I. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, así como de las reglamentarias, administrativas y de política general que se emitan;
- II. Promover y vigilar que el Consejo establezca indicadores básicos de gestión en materia de operación, productividad, de finanzas y de impacto social, que permitan medir y evaluar su desempeño;
- III. Vigilar que el Consejo proporcione con la oportunidad y periodicidad que se señale, la información que requiera en cuanto a los ingresos y gastos públicos realizados;
- IV. Solicitar a la Junta de Gobierno o al Presidente del Consejo, la información que requiera para el desarrollo de sus funciones, y
- V. Las demás inherentes a su función y las que le señale expresamente la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, en el ámbito de su competencia.

Sección Sexta: Prevenciones Generales.

Artículo 40

El Consejo se regirá por lo dispuesto en esta Ley y su Estatuto Orgánico en lo relativo a su estructura, funcionamiento, operación, desarrollo y control. Para tal efecto contará con las disposiciones generales a la naturaleza y características del organismo, a sus órganos de administración, a las unidades que integran estos últimos, a la vigilancia, y demás que se requieran para su regulación interna, conforme a lo establecido en la legislación de la materia y por esta Ley.

Artículo 41

Queda reservado a los Tribunales Federales el conocimiento y resolución de todas las controversias en que sea parte el Consejo.

Sección Séptima: Régimen de Trabajo.

Artículo 42

Las relaciones de trabajo del organismo y su personal se regirán por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPÍTULO V DE LOS PROCEDIMIENTOS

Sección Primera: Disposiciones Generales.

Artículo 43

Toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto a dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante.

Las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar reclamaciones o quejas en los términos de esta Ley, designando un representante.

Artículo 44

Las reclamaciones y quejas que se presenten ante el Consejo por presuntas conductas discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tengan conocimiento de dichas conductas, o en dos años fuera de esta circunstancia.

Artículo 45

El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes, en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico.

Artículo 46

El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.

Artículo 47

En todo lo no previsto en esta Ley respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Artículo 48

Los servidores públicos y las autoridades federales a que se refiere el artículo 3 de esta Ley están obligados a auxiliar al personal del Consejo en el desempeño de sus funciones y rendir los informes que se les soliciten en el término establecido por la misma.

Artículo 49

Las reclamaciones y quejas, a que se refiere esta Ley, no requerirán más formalidad que presentarse por escrito con firma o huella digital y datos de identificación del interesado.

Las reclamaciones y quejas también podrán ser verbales, por vía telefónica o por cualquier otro medio electrónico, sin más señalamiento que el asunto que las motivó y los datos generales de quien las presente, debiendo ratificarse con las formalidades establecidas en el párrafo anterior dentro de los cinco días hábiles siguientes, de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Artículo 50

Cuando el Consejo considere que la reclamación o queja no reúne los requisitos señalados para su admisión o sea evidentemente improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado y fundado que emitirá en un plazo máximo de cinco días hábiles. El Consejo deberá notificarle al interesado dentro de los cinco días siguientes a la resolución. No se admitirán quejas o reclamaciones anónimas.

Artículo 51

Cuando la reclamación o queja no sea competencia del Consejo, se proporcionará al interesado la orientación para que acuda a la autoridad o servidor público que deba conocer del asunto.

Artículo 52

Cuando el contenido de la reclamación o queja sea poco claro, no pudiendo deducirse los elementos que permitan la intervención del Consejo, se notificará por escrito al interesado para que la aclare en un término de cinco días hábiles posteriores a la notificación; en caso de no hacerlo, después del segundo requerimiento, se archivará el expediente por falta de interés.

Artículo 53

En ningún momento la presentación de una queja o reclamación ante el Consejo interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

Artículo 54

El Consejo, por conducto de su Presidente, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, podrá excusarse de conocer de un determinado caso si éste puede afectar su autoridad moral o autonomía.

Artículo 55

En el supuesto de que se presenten dos o más reclamaciones o quejas que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, el Consejo podrá acumular los asuntos para su trámite en un solo expediente. En este caso el último expediente se acumulará al primero.

Artículo 56

En caso de que la reclamación o queja presentada ante el Consejo involucre tanto a los servidores públicos o autoridades como a particulares, se procederá a efectuar la separación correspondiente, de manera que las conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los primeros, se sigan, a través del procedimiento de reclamación. Las cometidas por los particulares serán atendidas conforme a lo dispuesto por la Sección Sexta del Capítulo V de este ordenamiento.

Artículo 57

Contra las resoluciones y actos del Consejo los interesados podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

Sección Segunda: De la Reclamación.

Artículo 58

La reclamación es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los servidores públicos federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

Artículo 59

Una vez presentada la reclamación, el Consejo deberá, dentro de los cinco días siguientes, resolver si se admite la reclamación.

Una vez admitida y registrada la reclamación, dentro de los siguientes cinco días hábiles el Consejo deberá notificar a las autoridades o servidores públicos

señalados como presuntos responsables, así como al titular del órgano del que dependan; asimismo, se solicitará un informe por escrito sobre los actos u omisiones de carácter discriminatorio que les atribuyan en la reclamación.

Artículo 60

El informe solicitado a los servidores públicos presuntamente responsables, deberá rendirse en un plazo no mayor a 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación.

Artículo 61

En el informe mencionado en el artículo anterior, la autoridad o servidor público señalado como presunto responsable, debe hacer constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos, en su caso, así como los elementos de información que considere necesarios.

Artículo 62

En caso de no haber respuesta por parte de las autoridades o servidores públicos requeridos, dentro del plazo señalado para tal efecto, se tendrán por ciertos los hechos mencionados en la reclamación, salvo prueba en contrario. El Consejo podrá, si lo estima necesario, realizar las investigaciones procedentes en el ámbito de su competencia, ejerciendo las acciones pertinentes.

Artículo 63

Los particulares que consideren haber sido discriminados por actos de autoridades o de servidores públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas que acudan en queja ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y si ésta fuera admitida, el Consejo estará impedido para conocer de los mismos hechos que dieron fundamento a la queja.

Sección Tercera: De la Conciliación.

Artículo 64

La conciliación es la etapa del procedimiento de reclamación por medio de la cual el Consejo buscará avenir a las partes involucradas a resolverla, a través de alguna de las soluciones que les presente el conciliador.

Artículo 65

Una vez admitida la reclamación, lo cual se hará del conocimiento del presunto agraviado por conductas discriminatorias, se le citará para que se presente en la fecha y hora señalada a la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo en los quince días hábiles siguientes a aquel en que se notificó a las partes dicha celebración. Esta audiencia tendrá verificativo en las instalaciones del Consejo.

Por lo que se refiere al o a los presuntos responsables de conductas discriminatorias, se les citará a la audiencia de conciliación a que se refiere el párrafo anterior, bajo apercibimiento que de no hacerlo se tendrán por ciertos los hechos discriminatorios imputados en su contra, salvo prueba en contrario.

Artículo 66

Al preparar la audiencia, el conciliador designado solicitará a las partes los elementos de juicio que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo aquéllas ofrecer los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 67

En caso de que el reclamante no comparezca a la audiencia de conciliación y justifique la causa de su inasistencia dentro del plazo de tres días hábiles posteriores a la fecha de la misma, se señalará por única ocasión nueva fecha para su celebración. En el supuesto de no justificar su inasistencia, se le tendrá por desistido de su reclamación, archivándose el expediente como asunto concluido.

Artículo 68

El conciliador, en la audiencia de conciliación, expondrá a las partes un resumen de la reclamación y de los elementos de juicio que se hayan integrado y los exhortará a resolver sus diferencias, para cuyo efecto propondrá opciones de solución.

Artículo 69

La audiencia de conciliación podrá ser suspendida por el conciliador o por ambas partes de común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 70

Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se celebrará el convenio respectivo, que será revisado por el área competente del Consejo; si está apegado a derecho, lo aprobará y dictará el acuerdo correspondiente sin que sea admisible recurso alguno.

Artículo 71

El convenio suscrito por las partes y aprobado por el Consejo tiene fuerza de cosa juzgada y trae aparejada ejecución, lo que podrá promoverse ante los tribunales competentes en la vía de apremio o en juicio ejecutivo, a elección del interesado o por la persona que designe el Consejo, a petición de aquél.

Artículo 72

En caso de que el servidor público no acepte la conciliación, o de que las partes no lleguen a acuerdo alguno, el Consejo hará de su conocimiento que investigará los hechos motivo de la reclamación, en los términos de esta Ley e impondrá, en su caso, las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación previstas en la misma; asimismo, el Consejo promoverá el fincamiento de las responsabilidades que resulten de la aplicación de otros ordenamientos.

Sección Cuarta: De la Investigación.**Artículo 73**

Cuando la reclamación no se resuelva en la etapa de conciliación, el Consejo iniciará las investigaciones del caso, para lo cual tendrá las siguientes facultades:

- I. Solicitar a las autoridades o servidores públicos a los que se imputen conductas discriminatorias, la presentación de informes o documentos complementarios;
- II. Solicitar de otros particulares, autoridades o servidores públicos documentos e informes relacionados con el asunto materia de la investigación;
- III. Practicar inspecciones a las autoridades a las que se imputen conductas discriminatorias, mediante personal técnico o profesional;
- IV. Citar a las personas que deben comparecer como testigos o peritos, y
- V. Efectuar todas las demás acciones que juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 74

Para documentar debidamente las evidencias, el Consejo podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que estime necesarias, con la única condición de que éstas se encuentren previstas como tales por el orden jurídico mexicano.

Artículo 75

Las pruebas que se presenten, por los interesados, así como las que de oficio se allegue el Consejo, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados.

Artículo 76

Las resoluciones estarán basadas en la documentación y pruebas que consten en el expediente de reclamación.

Artículo 77

El Consejo puede dictar acuerdos de trámite en el curso de las investigaciones que realice, los cuales serán obligatorios para los servidores públicos federales que deban comparecer o aportar información o documentos; su incumplimiento traerá aparejadas las medidas administrativas y responsabilidades señaladas en este ordenamiento.

Sección Quinta: De la Resolución.

Artículo 78

Si al concluir la investigación, no se comprobó que las autoridades federales o servidores públicos hayan cometido las conductas discriminatorias imputadas, el Consejo dictará la resolución por acuerdo de no discriminación, atendiendo a los requisitos a que se refiere el Estatuto Orgánico del Consejo.

Artículo 79

Si al finalizada la investigación, el Consejo comprueba que los servidores públicos o autoridades federales denunciadas cometieron alguna conducta discriminatoria, formulará la correspondiente resolución por disposición, en la cual se señalarán las medidas administrativas a que se refiere el Capítulo VI de

esta Ley, así como los demás requisitos que prevé el Estatuto Orgánico del Consejo.

Sección Sexta: Del Procedimiento Conciliatorio entre Particulares.

Artículo 80

Cuando se presente una queja por presuntas conductas discriminatorias de particulares, el Consejo iniciará el procedimiento conciliatorio.

Artículo 81

El Consejo notificará al particular que presuntamente haya cometido conductas discriminatorias, el contenido de la queja, haciéndole saber que, si así lo desea, podrá someter la misma al procedimiento conciliatorio. En caso de que las partes lo acepten, deberá celebrarse la audiencia principal de conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la notificación al particular.

Si cualquiera de las partes o ambas no aceptan el procedimiento conciliatorio del Consejo, éste atenderá la queja correspondiente y brindará orientación al quejoso para que acuda ante las instancias judiciales o administrativas correspondientes.

Artículo 82

En este procedimiento se estará a lo dispuesto por los artículos 66, 67, 68, 69 y 70 de este ordenamiento.

CAPÍTULO VI

De las Medidas Administrativas para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 83

El Consejo dispondrá la adopción de las siguientes medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación:

- I. La impartición, a las personas o a las instituciones que sean objeto de una resolución por disposición dictada por el Consejo, de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades;
- II. La fijación de carteles en cualquier establecimiento de quienes incumplan alguna disposición de esta Ley, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias;
- III. La presencia del personal del Consejo para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una resolución por disposición, por el tiempo que disponga el organismo;
- IV. La publicación íntegra de la Resolución por Disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo, y
- V. La publicación o difusión de una síntesis de la Resolución por Disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

La imposición de estas medidas administrativas a los particulares, se sujetará a que éstos se hayan sometido al convenio de conciliación correspondiente.

Artículo 84

Para determinar el alcance y la forma de adopción de las medidas administrativas dispuestas por el Consejo se tendrán en consideración:

- I. El carácter intencional de la conducta discriminatoria;
- II. La gravedad del hecho, el acto o la práctica discriminatoria, y
- III. La reincidencia.

Se entiende que existe reincidencia cuando la misma persona incurra en nueva violación a la prohibición de discriminar.

Artículo 85

El Consejo podrá otorgar un reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

El reconocimiento será otorgado previa solicitud de parte interesada.

La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable.

TRANSITORIOS

Artículo Primero

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo Segundo

La designación del Presidente del Consejo deberá realizarse dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

La primera designación del Presidente del Consejo durará hasta el treinta de diciembre del año 2006 pudiendo ser ratificado sólo por un periodo de tres años.

Artículo Tercero

La designación de la Junta de Gobierno deberá realizarse dentro de los 90 días siguientes a la publicación de la Ley. En tanto se instala la Asamblea Consultiva, la Junta de Gobierno dará inicio a sus funciones con la presencia de los representantes del Poder Ejecutivo Federal y de cinco integrantes designados por única vez por el Presidente del Consejo, quienes durarán en dicho cargo seis meses, pudiendo ser ratificados por la Asamblea Consultiva, una vez instalada, en cuyo caso sólo ejercerán el cargo hasta completar los tres años desde su primera designación.

Artículo Cuarto

La Presidencia del Consejo someterá a la aprobación de la Junta de Gobierno el proyecto del Estatuto Orgánico dentro de los 120 días siguientes a su nombramiento.

Los procedimientos a que alude el Capítulo V de este decreto, empezarán a conocerse por parte del Consejo, después de los 150 días de haber entrado en vigor la presente Ley.

Artículo Quinto

Una vez designada la persona titular de la Presidencia del Consejo, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proveerá, con sujeción a las previsiones que para tal efecto estén contenidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación, los recursos necesarios para dar inicio a las actividades de la institución y la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo llevará a cabo las acciones necesarias en su ámbito de competencia.

BIBLIOGRAFÍA

BORNOT CRÉBESSAC, Sophie. La discriminación en las empresas. Empresa incluyente. México, D. F, CONAPRED, 2005

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México, D. F. CONAPRED, 2007.

GARCÍA CLARK, Rubén R. Derecho a la diferencia y combate a la discriminación. Cuadernos de Igualdad. México, D. F, CONAPRED, 2006.

ISLAS AZAÏS, Héctor. Lenguaje y discriminación. Cuadernos de Igualdad. México, D. F, CONAPRED, 2007.

OLEA FRANCO, Pedro. manual de Técnicas de Investigación Documental. México, D. F., Editorial Esfinge, S. A. de C. V., 2000.

PICHON-RIVIERE, Enrique. Teoría del Vínculo. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión. S/fecha.

RODRÍGUEZ ZEPEDA, JESÚS. Un marco teórico para la discriminación . México, D. F, CONAPRED, 2006.

RODRÍGUEZ ZEPEDA, JESÚS. ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? Cuadernos de Igualdad. México, D. F, CONAPRED, 2007.

UNAM/CONAPRED. La discriminación en México. Primer certamen universitario de ensayo. México, D. F, CONAPRED, 2006.

Carpeta Informativa CONAPRED

REFERENCIAS DE INTERNET:

<http://es.wikipedia.org/wiki:>

CONSULTA SOBRE:

- **PICHÓN RIVIERE**
- **TEORÍA DEL VÍNCULO**
- **TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA**