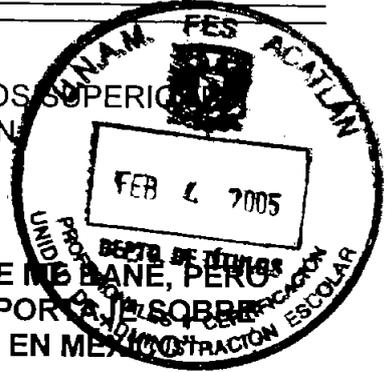




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN



"ME PUEDEN EXIGIR QUE ME BANE, PERO
NO QUE SEA RUBIO. REPORTE SOBRE
LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO"

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PERIODISMO Y
COMUNICACIÓN COLECTIVA

PRESENTA:

BÁRBARA ARISTA RODRÍGUEZ

Asesor: Mtro. Mario Alberto Revilla Basurto



Febrero 2005

m. 340846



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A mis Padres, por todo el apoyo brindado para alcanzar esta meta, y una vez más, con la promesa de seguir siempre adelante.

A Dan, por tu ayuda y compañía en la realización de este trabajo.

A Migue, por todo el cariño y comprensión que me brindaste a lo largo de la realización de este reportaje. Te amo.

A mis abuelos y a mis tíos, por estar siempre conmigo.

A mis segundos hermanos: Vane y Alex y a mis amigos: Xóchitl, Brenda, Efrén, Jacqueline, Gerzain, Iliana, Javier, Sergio, Gastón, Johan, Karen, Sofia, Mary y Gisela, por todo su cariño y aliento para poder concluir este trabajo.

A la familia Vela, por preocuparse y ayudarme a cumplir este objetivo.

A mis entrevistados y amigos Vane Valencia, Jacobo Tarrab y Juana Guzmán, por todo su apoyo y colaboración.

A Mario y Daniel, por su dedicación y ayuda para poder concluir este ciclo. ¡Muchas Gracias!

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por permitirme estudiar y concluir mi carrera profesional.

Índice

- <i>Introducción</i>	2
- La Discriminación	
Los derechos humanos y la discriminación	10
La discriminación por raza	15
La discriminación por preferencia sexual	22
La discriminación por discapacidad	26
La discriminación por VIH/SIDA	28
La discriminación por género.	36
El Marco Legal	42
Los Centros de apoyo	45
- La Discriminación Laboral	
La discriminación laboral	51
La discriminación laboral invisible	53
La discriminación laboral por la apariencia física	58
La discriminación laboral por preferencia sexual	61
La discriminación laboral por discapacidad	69
La discriminación laboral por VIH/SIDA	72
La discriminación laboral por género	76
El Marco Legal	80
Los Centros de Apoyo	81
- <i>Conclusiones</i>	84
- <i>Fuentes Consultadas</i>	88

- INTRODUCCIÓN

La discriminación es un problema que se manifiesta día a día en la vida social. La mayoría de las personas son víctimas de este conflicto de alguna u otra forma y se ha convertido en un estilo de vida para muchos. Aprender a vivir discriminado es lamentable, pero en muchas ocasiones resulta la única alternativa al no existir una conciencia colectiva del problema en México.

Asimismo, la discriminación en el empleo implica una violación a los derechos laborales, en los que se encuentra el principio de igualdad de oportunidades. En este sentido resulta necesario el mostrar que el estereotipo es quizás uno de los conflictos más difíciles de eliminar de la idiosincrasia en nuestro país, en donde quienes cuentan con ciertas características físicas y sociales son quienes pueden garantizarse un empleo y nivel de vida dignos.

Aunque el Gobierno ha incluido principios de no discriminación en algunas leyes y ha firmado una serie de tratados internacionales, la lucha no ha tenido gran avance a consecuencia de la poca difusión de las inclusiones legales y de los centros de apoyo existentes.

Por esto, a nivel social considero importante el plasmar en este reportaje los tipos de discriminación y los avances legales y en derechos humanos que se han logrado, con la finalidad de mostrar que es un problema constante en la sociedad mexicana y que es necesario erradicar.

En tanto que en el nivel institucional es un estudio que ciertamente puede servir para que cualquier organismo que esté preocupado por el tema de la discriminación en México, conozca, reconozca, aplique, o considere lo enunciado en éste y que funcione como una fuente documental para quien realizase una investigación posterior.

Como parte de esa población que ha sufrido algún tipo de discriminación, he considerado necesario el estudio del tema para formarme una base de conocimientos y así conseguir defender

los derechos y obligaciones que tanto el marco legal, como en derechos humanos del país, nos permite gozar como individuos.

El presente trabajo tiene como objetivo el describir a través de un reportaje el problema de la discriminación y la discriminación laboral en México, sus tipos, grupos vulnerables y las situaciones en las que ésta se presenta a través de un reportaje, utilizando como recursos la crónica, la entrevista, documentos oficiales y publicaciones referentes al tema, cumpliendo con la característica esencial de todo relato periodístico: la objetividad.

Al hablar de objetividad hay quienes afirman que es imposible y que es "privilegio de dioses"; pero también se refiere a un objeto comunicable, en este caso la discriminación en México.

La noticia no es el hecho, sino la "versión". El hecho en sí es objetivo, pero cualquier relato que se haga del mismo nos sitúa en el terreno de la subjetividad del relator.

El Manual Urgente para Radialistas y Apasionados, sostiene que no hay más camino para convertir un hecho en noticia que a través de las palabras, es el lenguaje el que nos permite comunicar los hechos que observamos y que esto implica necesariamente un nivel de interpretación. (López, 1997)

También se señala que el escritor plantea una versión y el oyente interpreta otra, por lo que se habla de una doble subjetividad, por un lado de parte de quien la emite y por otro de quien la recibe. Tomando como referente lo anterior, el Manual afirma que se debe entender la objetividad como la menor subjetividad posible, ya que es inalcanzable.

Todo planteamiento de hechos implica cierta subjetividad, sin embargo no se puede dejar de lado la responsabilidad periodística que sin duda, consiste en ser imparcial y mostrar la realidad tal y como es, el mismo texto explica que dicha honestidad del escritor debe apegarse en cuatro aspectos:

- *Mantenerse fiel a los hechos*
- *Comprobar los sucesos.*
- *Separar hechos de comentarios.*
- *Recurrir a otra versión*

Estos requisitos se encontrarán siempre presentes en la redacción del trabajo.

Lorenzo Gomis afirma que gracias a los medios se percibe una realidad social y que son éstos quienes mantienen la permanencia de los hechos que impresionan a los oyentes y lectores y a su vez les suscitan comentarios. Dichos medios forman una realidad envolvente que se convierte en referencia diaria de nuestra vida, pero que su actividad profesional es la de mediación y no la construcción de la realidad. (Gomis, 1991)

Así, según Gomis, el periodismo consiste en dar la realidad social presente en una versión concentrada, dramatizadora, sugestiva, que escoja lo más interesante de todo lo que sepa que ha ocurrido y hasta lo retoque para ajustarlo a las necesidades del tiempo y espacio.

El mismo autor sostiene que al periodista debe importarle dentro de la noticia, es lo que no dice. Señala que en la interpretación periodística de la realidad cabe distinguir tres grados:

- 1. Interpretación de hechos o noticiosa. Su función es componer el presente social como un conjunto o mosaico de hechos. El género es la noticia.*
- 2. Interpretación de situaciones. Presenta personajes y situaciones en un lugar del mundo o en un ámbito temático. Es complementaria de la anterior. Su función es comprender mejor el presente presentado noticiosamente como mosaico de hechos. Sus géneros son el reportaje y la crónica.*
- 3. Interpretación moral o comentario. Analiza y juzga hechos y situaciones. Su función es esclarecer si los hechos o situaciones son buenos o malos, convenientes o inconvenientes y*

proyectar esos juicios sobre acciones necesarias para conseguir que el futuro sea mejor que el presente. Su género es el comentario editorial, artículos y columnas.

El reportaje entonces, se encuentra en el segundo nivel, por lo que es necesario presentarlo de forma noticiosa con variedad de informaciones pero cuyo principal objetivo es el informar de manera que el lector comprenda mejor el tema, principios que se tendrán presentes en la redacción del trabajo.

Gomis afirma que se puede considerar que algunas noticias son más noticia que otras, sin embargo la selección de información deberá siempre estar sustentada en los principios de universalidad y neutralidad.

El autor sostiene que por universalidad se entiende que nada de lo que pasa queda excluido por principio de la posibilidad de convertirse en noticia, suceda en donde suceda y haga quien lo haga.

La teoría establece que la neutralidad consiste en no clasificar las noticias en buenas y malas, favorables y contrarias.

Considerando lo anterior, el reportaje sobre la discriminación en México se regirá bajo los dos criterios mencionados, con la finalidad de que consiga ser objetivo.

En cuanto a la técnica, para describir el problema de la discriminación y la discriminación laboral en México, he considerado óptimo el utilizar el género "reportaje" ya que es el género periodístico más completo, en donde caben las entrevistas, las revelaciones noticiosas, la crónica y la interpretación de los hechos. (Leñero, 1986, 185)

Este género se caracteriza por tener como objetivo fundamental el informar al lector algo que juzga de ser referido. Es esencialmente informativo, libre en cuanto al tema y objetivo, en el

que se da cuenta de un hecho de interés actual o humano. Puede tener una redacción más o menos literaria realizada según la personalidad del escritor. (Martín, 1973, 65)

El mismo autor señala que el reportaje profundiza en las causas de los hechos, explica los pormenores, analiza caracteres, reproduce ambientes y representa la información de una forma amena, atractiva, de manera que capte la atención del público; y además es una creación personal que recoge la experiencia del autor.

Algunas de las características que el reportaje debe cumplir son:

- *Actualidad: Es la primera condición que debe poseer el reportaje, no puede ser atrasado.*
- *Claridad: En la cuestión del lenguaje utilizado, debe procurar ser sencillo y evitar la complejidad gramatical y los términos rebuscados.*
- *Interés: Es necesario que el lector se sienta involucrado emocionalmente en el tema, deben seleccionarse elementos y detalles como si fuera una plática de lo que se hubiera visto y oído.*
- *Personalidad: El reportaje al ser un eslabón entre el periodismo y la literatura, se debe imprimir un sello personal en cuestión de estilo.*
- *Colorido: Es importante lograr transmitir al lector lo que el periodista vio en el transcurso de la lectura.*
- *Vigor: La fuerza de las palabras y la organización de las ideas juegan un papel importante para que el lector llegue hasta el punto final.*
- *Vivencia Personal: Las vivencias del periodista también resultan de interés para atrapar al lector.*
- *Informa: Toda publicación periodística, entre ellas el reportaje tienen como objetivo el informar.*
- *Describe: Se trata de mostrar el panorama más completo posible sobre el tema y debe intentar llevar al lector a saber cosas que no conoce.*
- *Narra: Consiste en contar los hechos en los que intervienen los sujetos del personaje para despertar el interés y la curiosidad del lector.*

- *Investiga: Es el mayor atractivo del reportaje, el periodista debe investigarlo todo, a fondo y con precisión antes de empezar a escribir.*
- *Descubre: Es una función que depende de la originalidad del periodista en revelar cosas. (Ibarrola, 1988, 33)*

El reportaje se puede clasificar de la siguiente manera:

1. *Reportaje Demostrativo: Prueba una tesis, investiga un suceso, explica un problema. Tiene semejanzas con el artículo, con el ensayo, con la noticia.*
2. *Reportaje descriptivo: Retrata situaciones, personales, lugares o cosas. Suele tener semejanzas con la entrevista de semblanza, la estampa o el ensayo literario.*
3. *Reportaje narrativo: Relata un suceso; hace historia de un acontecimiento. Tiene semejanzas con la crónica, con el ensayo histórico, con el cuento o la novela corta.*
4. *Reportaje instructivo: Divulga un conocimiento científico o técnico; ayuda a los lectores a resolver problemas cotidianos. Tiene semejanzas con el ensayo técnico o con el estudio pedagógico.*
5. *Reportaje de entretenimiento. Sirve principalmente para hacer pasar un rato divertido al lector; para entretenerlo. Tiene semejanzas con la novela corta y con el cuento. (Leñero, 1986, 189)*

Sin embargo, en la práctica periodística resulta difícil encasillar al reportaje dentro de esta clasificación, ya que por lo general en los trabajos de este género se utilizan distintos recursos que no necesariamente pertenecen a un tipo específico de reportaje.

En el caso de este trabajo, puede considerarse un reportaje descriptivo porque relatará situaciones, demostrativo debido a que se investigará un suceso y explicará un problema y a la vez narrativo, porque relatará un hecho, sin embargo no se descarta la posibilidad de poderse incluir dentro de alguna de las otras categorías del género.

De esta manera, he considerado pertinente el utilizar el reportaje para explicar, describir lo que es el problema de la discriminación y demostrar que existe en México.

El reportaje consta de dos partes, ambas redactadas en un estilo periodístico. De esta manera he considerado que la introducción y las conclusiones son espacios justos para plasmar reflexiones y apreciaciones personales sobre el trabajo, razón por la cual probablemente el principio de la objetividad no sea respetado en las secciones antes mencionadas y que en ambas la redacción y estilo difiera de la del cuerpo del reportaje.

La primera parte habla sobre la discriminación en México, sus tipos y los grupos más afectados por la misma. También se menciona el marco legal del país y los convenios internacionales que han sido ratificados por México con la finalidad de erradicar el problema en el país.

En la segunda parte, se aborda la discriminación laboral en México, al igual que en la primera, se mencionan los tipos y los grupos más afectados por la misma, así como los convenios internacionales y el marco legal. En algunos apartados se han utilizado testimonios para ilustrar el problema que deriva de la discriminación en el empleo: la desigualdad de oportunidades.

LA DISCRIMINACIÓN

Los Derechos Humanos y la Discriminación

Los Derechos Humanos "son los que la persona tiene por su calidad humana. Pero es el Estado el que los reconoce y los plasma en la Constitución, asumiendo así la responsabilidad de respetar y hacer respetar estos derechos", señala la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en el texto "Hacia una Cultura de los Derechos Humanos".

También afirma que los Derechos Humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo que posee el ser humano por naturaleza, los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Pretenden proteger la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona.

Según el libro "Mujer, los Derechos Humanos son tuyos ¡Conócelos y hazlos valer!" publicado por la misma Comisión, señala que los Derechos Humanos son:

a) Universales, porque pertenecen a la humanidad en su totalidad.

b) Inherentes a cada persona, porque forman parte de la esencia misma del ser humano.

c) Históricos, porque son resultado de la progresiva forma de conciencia de los seres humanos de sus derechos y de conquistas frente al abuso del poder público.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), los define como "los derechos inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir con la dignidad que corresponde a toda persona por igual y que son necesarios para la existencia de los individuos y la colectividad".

Cabe mencionar que existen organismos internacionales también con la tarea de defender los derechos fundamentales del hombre, tales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), La Organización de Estados Americanos (OEA), El Banco

Interamericano de Desarrollo (BID), entre otros.

Desde que terminó la Segunda Guerra Mundial, estimular el respeto y la observancia de los derechos y libertades fundamentales del hombre viene siendo una preocupación primordial de la comunidad internacional. Las Naciones Unidas han aportado contribuciones admirables al estímulo y la protección de los derechos humanos, y sus realizaciones en cuanto al establecimiento de normas no tienen precedentes, señala Theo Van Boven en el texto "Reseña del Sistema Internacional de Derechos Humanos", publicado por la ONU.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, redactada por la comisión que asignó la Organización de las Naciones Unidas en 1948, se encuentran plasmados los derechos de la humanidad. Estos se encuentran divididos en derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales.

Dentro de los derechos civiles y políticos figuran: los derechos relativos a la vida, integridad, libertad y seguridad de la persona humana; los derechos respecto de

la administración de justicia; el derecho a la vida privada; los derechos de libertad de religión o creencias y de libertad de opinión y expresión; la libertad de circulación; el derecho de reunión y asociación; y el derecho a la participación política.

Los derechos económicos, sociales y culturales incluyen: el derecho al trabajo; las libertades sindicales; el derecho a un nivel de vida adecuado, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados; el derecho a la asistencia médica; el derecho a la educación y el derecho a participar en la vida cultural.

Los derechos humanos también están consagrados en el primer capítulo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La CDHDF señala que también son reconocidos en el país los tratados suscritos por el Presidente de la República Mexicana, aprobados por el Senado, en los términos que establece la Constitución Política y otros instrumentos internacionales. De la misma manera sostiene que:

- Son derechos humanos la prohibición de la esclavitud y de la tortura, el derecho a la vida, la libertad y la seguridad.

- Es un derecho dirigirse a las autoridades en forma respetuosa para formular peticiones y, desde luego, obtener respuesta.

- Son derechos la propiedad individual y la colectiva.

- Son derechos la libertad de pensamiento, conciencia y religión, así como la libertad de opinión y de expresión.

- Son derechos la libertad de reunión y de asociación pacífica.

- Son derechos humanos la igualdad ante la ley y, cuando alguien es acusado de cometer un delito, ser considerado inocente, mientras no se pruebe su culpabilidad.

- Es un derecho de la víctima de un delito que se castigue al delincuente.

El manual de la ONU redactado por Van Boven sostiene que la prevención y la eliminación de la discriminación se han convertido en un objetivo principal de sus actividades. Como producto de esta preocupación se han redactado múltiples instrumentos e ideado buen número de mecanismos de supervisión con el fin de combatir la discriminación, poniendo

especialmente el acento en la discriminación por motivos de raza, religión y sexo.

A pesar de los tratados y convenios que se han adquirido por medio de la Organización de las Naciones Unidas, las Comisiones de Derechos Humanos y otras organizaciones, existe el problema del desconocimiento de los mismos y la falta de difusión. Con respecto a lo anterior la licenciada en derecho laboral Karen Valdés afirmó "creo que hay avances en materia de derechos humanos y no discriminación, sin embargo no es posible defender algo que no se conoce. Solo una pequeña parte de la población sabe que existen y que pueden hacer valer sus derechos como personas, pero aún así muchas veces desconocen cuales son esos derechos..."

La Discriminación : Violación a los Derechos Humanos

"En el país, 25 millones de personas son excluidas por motivos de desigualdad, lo que representa una cuarta parte de la población total, por lo que la discriminación en México es de todos los días...", señaló

Gilberto Rincón Gallardo, Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), al periódico Reforma.

Aún con los convenios, las declaraciones universales y los avances legales en materia de derechos humanos, sin duda uno de los actos que con más frecuencia atenta contra la integridad de un individuo y que se experimenta en todo el mundo, es la discriminación.

El Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez (Centro Prodh) afirma: "las acciones discriminatorias son violaciones directas a los derechos humanos. Si entendemos la discriminación como un trato diferenciado que daña la dignidad humana e impide el goce y ejercicio de los derechos humanos"

La Declaración Universal de los Derechos Humanos sostiene en su artículo primero que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". Dicho apartado enfatiza en la cuestión de la igualdad y la fraternidad entre los individuos,

situaciones que difícilmente son llevadas a cabo y derivan en cualquier tipo de rezago.

El artículo segundo del mismo documento define con mayor claridad el derecho a no ser discriminado y argumenta que "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición..."

La discriminación es un problema social basado en estereotipos. La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, la define como: Todo acto u omisión basado en prejuicios o convicciones relacionados con el sexo, la raza, la pertenencia étnica, el color de la piel, la nacionalidad, la lengua, la religión, las creencias políticas, el origen y la condición social o económica, el estado civil, el estado de salud, la situación real o potencial de embarazo, el trabajo o la profesión, las características físicas, la edad, la preferencia sexual, cualquier forma de discapacidad (o una combinación de éstos u otros atributos), que genera la anulación, el menoscabo o la restricción del

reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad real de oportunidades. Es un trato diferente que daña la dignidad humana. Todo esto deriva en exclusión, marginación y desigualdad social: A través de la inequidad y la fragmentación social vulneran sus derechos, libertades y oportunidades tanto a personas como a grupos y comunidades.

El Centro Prodh sostiene que en un país como México, tan afectado históricamente por la desigualdad, la pobreza y la falta de una ciudadanía plena -que ejerza sus derechos humanos-, "se es necesario colocar en el centro de atención una problemática tan compleja, como perversa: la discriminación".

En este sentido también señala en el documento "Discriminación como estrategia contra la Inseguridad Pública", que es justamente por prejuicios que los grupos vulnerables lo son. "Estigmatizar a un grupo social como delincuente o drogadicto, es un acto discriminatorio (...) el prejuicio y la vulnerabilidad se retroalimentan continuamente (...) y mientras más

desprecio menos oportunidades de desarrollo."

La desigualdad es un problema que la mayoría de las personas experimentan. Sin embargo los llamados "grupos vulnerables" son los que, como su nombre lo dice, son atacados con mayor frecuencia en esta cuestión, por alguna situación que no es socialmente aceptable.

Frente a estas realidades, el gobierno de México consideró en el Foro Internacional por la No Discriminación, que además de lo económico, aspectos como la democracia, la equidad y el pleno goce por parte de todos los ciudadanos constituyen pilares del desarrollo nacional.

Atendiendo a esta necesidad en junio del 2003 entró en vigor la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La discriminación por raza

"... hace unos años fuimos de vacaciones a Acapulco. Fuimos ocho compañeros, nos graduábamos de preparatoria. Fuimos a un antro y simplemente no nos dejaron pasar. Siendo que éramos mayores de edad y todo. Brincamos a otro y tampoco nos dejaron entrar. Pero lo malo pasó en nuestro tercer intento en el cual, no sólo nos quedamos afuera, sino que además el cadenero señaló a dos de mis compañeros (que son muy morenos) y de plano nos dijo que si queríamos pasáramos pero que ellos dos no entraban..." platicó en entrevista la estudiante universitaria María del Carmen Arceo.

La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación Racial es un instrumento jurídico nombrado por la Asamblea General de la ONU en la cual se estipulan las medidas que los Estados convienen en adoptar para eliminar la discriminación racial, y la define como, "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. Por su parte la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) afirma que "los rasgos físicos, biológicos como el color de piel, el grupo de sangre o, por otra parte, la cultura a la cual pertenece son causa de desigualdad, discriminación y dominación de grupos que se autodefinen como superiores. La discriminación por motivos de raza o etnia implica una operación simultánea de separación y jerarquización..."

De este modo, la raza es un factor de considerable importancia en distintos ámbitos de la vida social, en donde de nuevo los prejuicios y estereotipos permiten pensar en la supremacía racial.

El resultado desde luego es el rezago y posteriormente el bloqueo de oportunidades.

El origen más remoto de la exclusión y la segregación étnica y racial se encuentra en la época de la conquista y la colonización. El dominio de territorios, la apropiación de la riqueza natural del continente, la hegemonía política y cultural que se estableció sobre ellos, su violenta evangelización y la incorporación masiva de mano de obra a las tareas económicas en condiciones humillantes de explotación, fueron eslabones decisivos del largo proceso de sometimiento y discriminación a los grupos indígenas, se sostiene en "La Discriminación en México: Por una nueva cultura de igualdad". (Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, 2001)

El libro también señala que esa herencia no ha podido ser superada y que los indígenas en México no han logrado articularse en una posición de igualdad con el resto de la sociedad nacional.

La escritora Patricia Miguel afirma que el racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que

justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. (Miguel, 1999)

Narra que a lo largo de la historia de la humanidad se han manifestado distintas asociaciones racistas como el *Apartheid* y el *Ku Klux Klan*.

El Apartheid: La discriminación racial legalizada.

Miguel explica que consistió en una política de segregación racial practicada en República de Sudáfrica. El término *Apartheid* en lengua afrikáans significa separación y describe la rígida división racial entre la minoría blanca y la mayoría no blanca, vigente hasta las primeras elecciones generales de 1994.

Dicha política surge en 1948 y con el triunfo del Partido Nacional se produce su institucionalización definitiva, se legaliza y la segregación se vuelve más brutal. Más allá de que, a grandes rasgos, se vea una continuación del anterior proceso de segregación, en este momento el Estado trata de extremar todas las formas de

racismo. De esta forma, toda la población sudafricana fue dividida de acuerdo a la raza y se alejó a todos los africanos de los espacios políticos, menciona la escritora.

También señala que el apartheid se transformó en el ideal blanco de una vida social sin presencia negra: se prohibió el proceso de urbanización negra; le fue imposible a la población africana la entrada a las ciudades. Esta pretensión de "vida blanca pura" estaba basada en la creencia en que cualquier asentamiento negro provocaría un espontáneo estallido de violencia social. El sistema de influx control era la herramienta principal, era la forma de coerción con la que contaba el Estado para impedir y controlar la entrada de negros a las ciudades y, por consiguiente, de cumplir con el abastecimiento de la mano de obra. Aparte, el propio Estado imposibilitaba la adquisición, por parte de la población negra, de créditos para viviendas.

La autora afirma que otra de las políticas estatales relacionadas con el apartheid, pero que a escala ideológica posee un mayor peso, es la regulación de la educación. Se construyeron distintos niveles educativos, en los cuales

(obviamente) los negros ocuparían el estrato inferior. El estado se hacía cargo de la estructura total de la educación, dejando a un lado a las escuelas religiosas, que venían teniendo la mayor parte de la carga educativa hasta 1950. Esta política, como todas las anteriores, fue resuelta por Verwoerd, mentor principal en la estructura ideológica del apartheid y posteriormente (1961) primer ministro de Sudáfrica.

Otro de los puntos de caracterización del apartheid, que adquiere gran importancia por su raíz también racial, es el hecho de una purificación final en la raza blanca con la exclusión de los mestizos. Hasta antes de los cincuenta se permitía la socialización mestiza en las ciudades, pero con la institucionalización del apartheid se produjo, no solo la segregación, sino también (y al igual que a los negros) el quite de todo poder político, explica Miguel en el texto "La discriminación".

Este sistema de apartheid permitió cuidar los intereses de clase de los blancos, como también la supervivencia de los afrikaners como grupo étnico. También permitió un crecimiento económico visible, que tuvo como consecuencia cierta

movilidad social, obviamente solo dentro de la raza blanca, explica Alejandro Fasolis en el texto "El apartheid como clave para entender el pasado y presente sudafricano".

El Ku Klux Klan: Los encapuchados blancos

"Herencia Cristiana" relata que el 24 de diciembre de 1865 nació en el pueblo de Pulasky, Tennessee, una de las organizaciones terroristas más famosas del mundo: el Ku Klux Klan, el cual fue conformado inicialmente por ex combatientes confederados, los cuales toman ese nombre por la onomatopeya del sonido de una carabina al armarse, que ellos asimilan a "Ku Klux Klan". (Herencia Cristiana, 2001)

El documento afirma que la creación del Klan fue una respuesta a las ideas avanzadas de los yanquis, que abolieron la esclavitud y dieron algunas libertades a los negros. Con la idea de combatir esas ideas "subversivas", los klansmen (hombres del Klan) se agruparon en torno al ideal del concepto del WASP, White Anglo Saxon

Protestante, es decir, Protestante Blanco Anglo; y que consideraban que cualquiera que no fuera un WASP era indigno de vivir en EE.UU. En una doctrina muy semejante a la nazista, proclamaban que ellos eran la raza "suprema" (de ahí el mote de supremacistas blancos) y que todos los extranjeros atentaban contra la pureza de sus costumbres.

De hecho, en su declaración de principios señalaban que "se debe creer en los mandamientos de la religión cristiana, la mantención de la supremacía blanca, la práctica de la honorabilidad y los principios del americanismo puro", afirma Herencia Cristiana.

También explica que sus inicios se trataba de un montón de gente resentida sin mayor componentes ideológicos, pronto encontraron un acomodo teológico que les permitió entregar mayor sustento a sus creencias en el pensamiento de Edward Hine, que en 1871 dio a conocer su tesis sobre el "anglo israelismo", quien suponía que los ingleses eran los verdaderos descendientes de dos de las diez tribus perdidas de Israel - por lo tanto, ése es el pueblo elegido-, mientras que los judíos son

en realidad los "Ashkenazim" o descendientes de la semilla plantada por Satán en Eva.

Para fundamentar su fantasía se basó en el hecho de que el término "sajón", aplicado a los habitantes de Europa del Este, deviene del término "Isaac'Son" ("saxon", en inglés). Según este movimiento, las dos tribus cruzaron las montañas del Cáucaso 975 años antes del nacimiento de Jesús y se asentaron en Britania. Hasta allí habrían llegado las tribus de Efrain, cuyos descendientes habrían sido los creadores de "la comunidad de naciones" (o el British Commonwealth); y la de Mannaseh, cuyos hijos serían los formadores de "la gran nación"; es decir, Estados Unidos...

Hine precisa que los tripulantes del Mayflower, el primer buque de puritanos que llega a Estados Unidos, estaba lleno de descendientes de Mannaseh, a los cuales Dios les habría entregado documentos "sagrados" como la Constitución, la Declaración de Independencia y otros. Estas creencias dan nacimiento definitivo a lo que se llama "Christian Identity" o "identidad cristiana", ideología que cree que,

siendo ellos los hijos de Dios, "los malos de la película" son los falsos hijos de Dios; es decir, todos los demás, especialmente los judíos, a los cuales acusan de reproducirse interracialmente y vulnerar la ley divina. Así, al puritanismo, egocéntrica y odio a los demás, añadieron un antisemitismo desbocado, que los llevó a creer que los judíos controlaban todos los eventos del mundo.

Esta teorías se vieron reforzadas por la publicación en 1890, del libro de Charles Carroll "El negro, una bestia", quien planteó...¡que los negros carecían de alma!

Como distintivo los hombres del Klan adoptaron en uso de siniestras capuchas blancas y empezaron a quemar cruces afuera de los hogares de sus víctimas. Pese a que fueron prohibidos federalmente en 1871, continuaron actuando con gran fuerza en los años venideros, amparados en las legislaciones locales de la mayoría de los estados blancos que garantizaban su impunidad y se negaban a conceder sus derechos a los afroamericanos, sostiene el texto "Ku Klux Klan, terrorismo en Estados Unidos".

El mismo documento explica que a principios de 1900 eran la mayor fuerza política del sur y contaban con varios diputados y senadores, al tiempo que sus políticas de exterminio arreciaban. Sólo en 1919 se atribuyeron 89 homicidios al clan. Para tener una idea de su poder, en 1923 tenían 200.000 miembros sólo en Nueva York y planteaban que EE.UU. tenía 50 millones de "indeseables", compuestos por 20 millones de extranjeros, 16 millones de católicos, 10 millones de negros y 4 millones de judíos.

El declive de su poderío estuvo marcado por el escándalo que afectó al "gran dragón de Indiana" (máximo puesto que alguien podía ocupar en el grupo), quien violó a una mujer que resultó ser una activista de los Derechos Civiles. Tras un largo juicio en el cual varios testigos murieron misteriosamente, el "gran dragón" fue condenado a 3 años de cárcel, lo que le restó mucho apoyo al Klan, subdividiéndose además en una serie de facciones.

El documento publicado por La Herencia Cristiana relata que en los años 50 el Klan luchó férreamente para evitar que se impusieran los derechos civiles para los

negros, y tras un período de declive, comenzaron a resurgir en los años 70, junto a la figura política de David Duke, un "klansman" que ha sido diputado y a quien incluso planeaban llevar de candidato presidencial.

Actualmente el KKK se encuentra dividido en tres grupos principales :

El imperio Invisible (Invisible Empire, IE), que nació en 1975 como una escisión de los Caballeros del KKK (KKKK), acusando a sus ex camaradas de ser pro-nazis, siendo lo más destacable de este grupo que comenzó a admitir católicos. Sin embargo la entidad perdió fuerza cuando el FBI dio a conocer que su líder, William Wilkinson, era informante de ellos.

Los Klanes Unidos de América (United Klans of America, UKA), fueron formados en Tuscaloosa, Alabama, siendo el grupo más tradicional y antiguo vigente en la actualidad. Pese a que llegó a ser el más grande también, muchos de sus asociados renunciaron cuando la madre de Beulah Donald (afroamericano) logró que fueron condenados a pagarle una indemnización de 7 millones de dólares por el linchamiento de su hijo.

Los Caballeros del Ku Klux Klan (Knights of the Ku Klux Klan, KKKK), son facción fundada en 1915, pero que fue reactivada por el ex nazi David Duke en 1975, siendo actualmente el grupo más poderoso, usando todas las técnicas de propaganda a su haber (incluido internet) para captar adherentes. En 1980 Duke entregó la conducción del KKKK a Don Black, quien, en un arrebato mesiánico, intentó dar un golpe de estado en la isla de Dominica en 1981, siendo arrestado, tras lo cual el grupo se dividió en dos entes, cada uno de los cuales reclama el nombre para sí.

La mayoría de los klanes existentes en la actualidad cuentan con bases paramilitares y no dudan en autocalificarse de nazis. Uno de los ataques más terribles atribuidos a los seguidores de esta "ideología" fue el perpetrado el 3 de noviembre de 1979 por el líder del grupo WAR, Glenn Miller, quien condujo a una horda al linchamiento de cinco activistas anti KKK.

A diferencia de otros países, en México los extranjeros no sufren un trato desigual, son los mismos compatriotas

quienes procuran olvidar sus propias raíces discriminándose entre sí.

La ONU ha prestado especial atención al problema del racismo. Ante la preocupación internacional, en 1963 la Asamblea General decidió aprobar oficialmente la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Dicho texto en el preámbulo subraya que "toda doctrina de diferenciación o superioridad racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa, y nada permite justificarla ni en la teoría ni en la práctica (...) violan los derechos humanos fundamentales..."

También afirma que la discriminación racial daña no sólo a quienes son objeto de ella, sino también a quienes la practican.

Discriminación por preferencia sexual

"En la historia de México, ser homosexual o lesbiana ha significado un desafío (...) "por ser como son", se les ha invisibilizado" afirma Jesús Ramírez Cuevas en el texto "La lucha por los derechos de lesbianas homosexuales". (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2003)

Sostiene que la vida cotidiana bajo represión del deseo y del cuerpo implica una larga travesía que va del rechazo familiar, los linchamientos morales y físicos, la intolerancia, a las persecuciones a los "anormales", homofobia violenta y las discriminaciones de todo tipo. Señala también que "el único delito de homosexuales y lesbianas es el de ser diferentes, el simple hecho de amar a una persona del mismo sexo".

La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación señala que la desigualdad hacia los homosexuales recorre distintas esferas y que todas ellas comparten el común denominador de la descalificación sustentada en el estereotipo.

(Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, 2001)

La misma Comisión afirma que en el campo educativo a los niños "afeminados" y a las niñas identificadas como "marimachas" se les considera "niñas/niños problema", por no ajustarse al estereotipo de su género.

A pesar de que el Código Penal del Distrito Federal, en su artículo 282 bis, establece una pena de uno a tres años de prisión a quienes cometan actos de discriminación por razones de orientación sexual, la misma Comisión sostiene que la ambigüedad de los términos "ultrajes a la moral pública o a las buenas costumbres", "escándalo público", "atentados al pudor" o "exhibiciones obscenas", contenidos en la mayoría de los reglamentos y códigos, permite la aplicación discriminatoria de las leyes.

La Comisión señala que la expresión pública del afecto entre personas de distinto sexo no suele provocar las mismas reacciones de los salvaguardas del orden

público que cuando se trata de manifestaciones similares de afecto entre personas del mismo sexo. Y que de hecho, esas manifestaciones se han convertido en sinónimos de "atentado a la moral pública y a las buenas costumbres", lo que deriva en detenciones arbitrarias, chantajes, extorsiones y otro tipo de abusos, incluida la violencia.

Asimismo dicha organización, afirma que los travestis y transexuales son las víctimas recurrentes de esas arbitrariedades y violaciones a los derechos fundamentales.

También en "la discriminación en México: por una nueva cultura de la igualdad" la Comisión afirma: "... sigue siendo lamentable la falta de reconocimiento de las uniones entre personas del mismo sexo. Las parejas que eligen a parejas del mismo sexo no gozan de ningún reconocimiento en México, ni de los beneficios que emanan de ese reconocimiento..."

Sostiene que la descalificación y el menosprecio que sufren los homosexuales y las lesbianas alcanza su expresión más dramática en los casos donde el rechazo se

transforma en violencia. Señala que la modalidad de "crimen por odio" no está tipificada por las leyes penales mexicanas, que a estos casos generalmente se les califica como "crímenes pasionales" o "típicos de homosexuales", lo que los mantiene impunes.

Patricia Miguel en su texto sobre la discriminación, señala que la exclusión por preferencia sexual deriva de la *homofobia*. Describe que es una enfermedad psicosocial que se define por tener odio a los homosexuales y que pertenece al mismo grupo que otras enfermedades parecidas, como el racismo, la xenofobia o el machismo. (Miguel, 1999)

La escritora explica que este grupo de enfermedades se conoce con el nombre genérico de fascismo, y se fundamenta en el odio al otro, entendido éste como una entidad ajena y peligrosa, con valores particulares y extraños, amenazadores para la sociedad y afirma que además son contagiosos.

También afirma que como las demás variantes del fascismo, la homofobia, prepara siempre las condiciones del

exterminio. Pasiva o activamente crea y consolida un marco de referencias agresivo contra los gays y las lesbianas, identificándoles como personas peligrosas, viciosas, ridículas, anormales y enfermas, marcándoles con un estigma específico que es el cimiento para las acciones de violencia política (desigualdad legal), social (exclusión y escarnio públicos) o física (ataques y asesinatos).

Igualmente escribe:

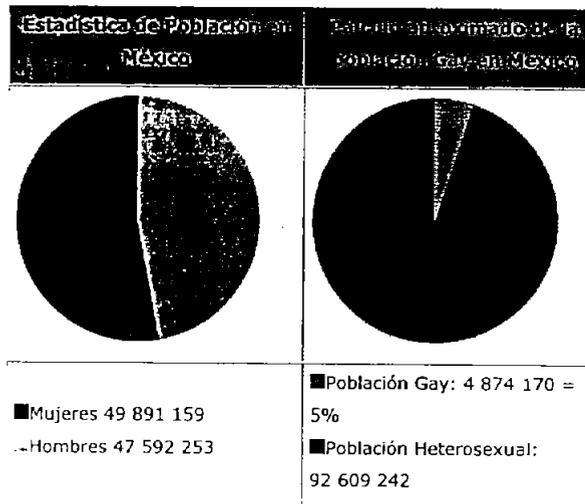
"Todo el mundo recuerda que los nazis exterminaron a varios millones de judíos; pero nadie recuerda que también exterminaron a cientos de miles de homosexuales, y que tras la derrota nazi muchos de ellos siguieron en prisión porque en Alemania (Antes y después de la Segunda Guerra Mundial) la homosexualidad era un delito".

La Asociación Psiquiátrica Americana, en 1974 eliminó a la homosexualidad de la lista de enfermedades de su Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos

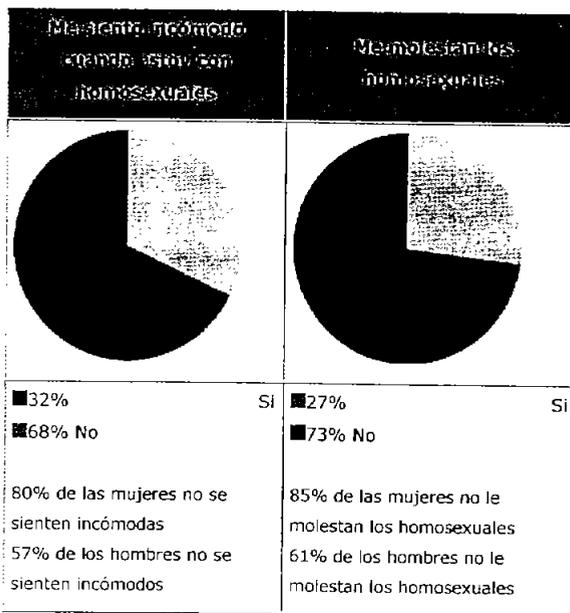
Mentales. Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1992 la borró de su Clasificación Internacional de Enfermedades. Esto quiere decir que la han dejado de considerar un trastorno mental. (www.oms.com)

De este modo la enfermedad no es del homosexual sino del homofóbico.

Población Homosexual en México



Actitud Hacia los Homosexuales



Fuente: De la Riva Investigación Estratégica, S.C

Tomando en cuenta las gráficas anteriores, el cinco por ciento de la población del país es homosexual y el integrarse a una sociedad homofóbica continúa siendo un reto.

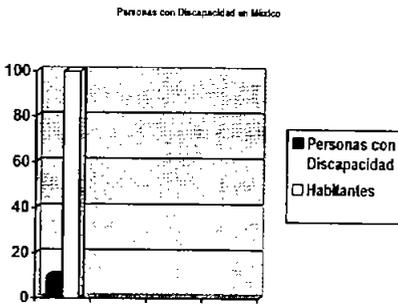
"... cuando veo las actitudes de la gente cuando en la televisión ven a dos mujeres besándose o a dos hombres y les da asco (...) y cuando ven a gente descuartizada por la guerra los ves ahí con toda la atención (...) ¿Cómo es posible que una violencia tan

alta te llame la atención y prefieran el canal con el cuerpo descuartizado y que una acción de amor (como es el beso) te mueva tanto al grado de matar", expresó en entrevista la joven homosexual Juana Guzmán Lisea.

La Comisión Ciudadana Contra Crímenes de Odio por Homofobia registró de 1995 a 2000 un total de 213 crímenes cometidos en el país, 201 correspondientes a hombres y 12 a mujeres. Sin embargo, por la imposibilidad de documentar todos los casos, se estima que por cada ejecución de un homosexual o lesbiana registrados existen al menos dos más no registrados. De esta manera la cifra ascendería a un total de 642 asesinatos de odio por homofobia durante ese periodo. (www.jornada.unam.mx)

Discriminación por discapacidad

La OMS calcula que en México, entre el 10 y el 12 por ciento de la población total presenta algún tipo de discapacidad, lo que se resume en 10 millones de personas aproximadamente.



La Organización de los Estados Americanos (OEA) en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad define el término discapacidad como: "... una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el

entorno económico y social", de la misma manera explica que el término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad o antecedente de la misma, consecuencia de una discapacidad anterior, presente o pasada, que tenga efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (www.oea.org)

Cualquier forma de discriminación se basa en el prejuicio, esta es la razón por la cual la mayoría de las personas considera inferior a alguien con alguna discapacidad. La Comisión de Estudios sobre Discriminación afirma que por lo anterior, no se les trata de forma igualitaria y que el país desconoce la magnitud misma del fenómeno. También afirma que las personas con discapacidad son rezagadas en la medida en que son ignoradas, menospreciadas, rechazadas o en que se violan sus derechos en razón de esas facultades.

Sin duda algunas de las dificultades es el trascender los estereotipos que, señala la Comisión: "reducen o cancelan las oportunidades de acceso a una cotidianidad" y que esto, no les permite integrarse de manera efectiva a una vida social normal.

También afirma que la Secretaría de Educación Pública (SEP) no ha tenido la capacidad suficiente para integrar a la población con discapacidad intelectual en el sistema educativo. Explica que además se les ha negado su derecho a la información y a la salud en materia sexual, que se les ha declarado incapaces en muchos sentidos y que las mujeres con discapacidad múltiple experimentan muchos incidentes de abuso.

Desde luego algunas de esas limitantes son los espacios públicos, a lo que Odin Lachino, estudiante con discapacidad afirmó en entrevista: "... por ejemplo, en algunos lugares las rampas las hacen personas que desconocen los requerimientos y las diseñan tan altas que se me dificulta utilizarlas y en algunos lugares no existen..."

"La discriminación en México" sostiene que además de todos los actos discriminatorios sufridos, no existen mecanismos que permitan a las personas con discapacidad, contar con la información, los medios y las condiciones propicias para desarrollar una vida normal sin obstáculos ni peligros, "...por ejemplo, las personas ciegas se encuentran con barreras físicas que pueden causarles un accidente; no hay señalamientos en Braille (...) ni se producen audilibros..." También explica, que el caso de las personas con discapacidad auditiva es similar, ya que en México, no existen subtítulos en la programación de televisión, no cuentan con señalamientos luminosos en los edificios públicos, ni con intérpretes en hospitales y escuelas. Asimismo afirma que las barreras arquitectónicas limitan el acceso y el uso de los espacios necesarios para el desempeño de las actividades de un gran número de personas con discapacidad y que de esta forma, se inhibe su participación social y productiva; y con esto señala que: "...se vulnera el derecho al libre acceso y de tránsito."

La Convención Interamericana por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con

Discapacidad, adoptada por México el 8 de junio de 1999, establece en su artículo tercero que los Estados participantes se comprometen a adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para eliminar cualquier forma de desigualdad y así propiciar su integración en la sociedad.

Por su parte la CNDH, distribuye la cartilla Primeros Auxilios para la protección de la libertad personal, impresa en Braille, para promover la cultura de derechos humanos entre las personas con discapacidad visual y señala que tienen derecho a una vida plena y digna y que se les debe de garantizar la igualdad de oportunidades.

Dicha Comisión afirma que los derechos a de las personas con discapacidad son: a la protección y a la salud, al trabajo, a la educación, políticos, urbanístico, a la cultura, recreación y deporte; a la protección del consumidor, fiscal, civil y procesal; penal y procesal penal.

Actualmente el Gobierno Federal de la República elaboró el Programa de integración laboral para personas con discapacidad 2001-2006 cuyos objetivos principales consisten en la promoción e integración social a las personas con discapacidad y por otro lado la capacitación y colocación laboral de las mismas.

La discriminación por VIH/SIDA

"...cada minuto, cinco personas entre los 10 y 24 años de edad son infectadas con el VIH. A nivel mundial, el segmento de estas edades representa al

menos un tercio de todas las personas viviendo con VIH o SIDA...", afirmó el

Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan. (www.jomada.unam.mx)

El SIDA es una etapa avanzada de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH. Este virus deja sin defensas al organismo y mata concretamente a los linfocitos CD4, que integran el sistema inmunológico, encargado de defender al cuerpo ante enfermedades., explica el trabajo de Bruno Vecchi titulado "El Sida y la Discriminación". (Vecchi, 2002)

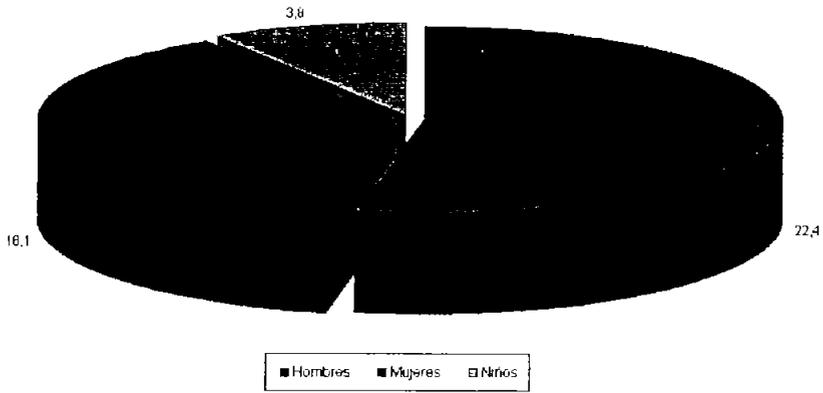
El autor señala que el SIDA puede afectar a cualquier persona que no adopte medidas preventivas y por el momento, es incurable.

La palabra SIDA significa Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, es decir, se ha desarrollado cuando se presentan un conjunto de signos y síntomas que indican que las defensas del organismo han disminuido.

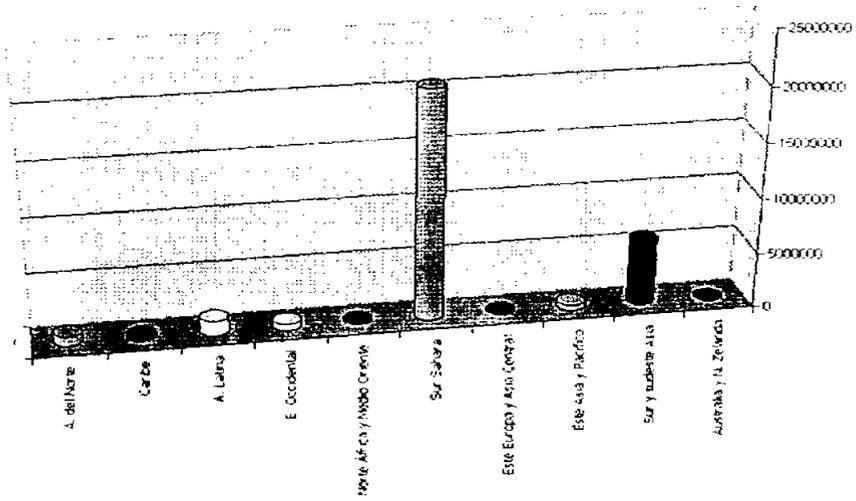
A las personas infectadas con el virus, se les conoce como VIH Positivos o "Seropositivos". Al hablar de que la enfermedad es un proceso, es posible ser portador del virus y no haber desarrollado el SIDA. Según Vecchi, "Es posible que el Síndrome se manifieste en promedio, después de 10 ó 12 años de haber adquirido VIH, período que puede extenderse si se obtiene un tratamiento oportuno..."

Las tres vías de contagio del VIH/SIDA son: vía sexual: a través del intercambio de fluidos genitales con una persona infectada durante las relaciones sexuales sin preservativo; vía sanguínea: cuando la sangre se pone en contacto con la de alguna persona infectada; la perinatal: las mujeres infectadas pueden transmitir el virus a su hijo mientras está en el vientre, en el momento del parto o durante la lactancia.

Infectados de VIH/SIDA desde el comienzo de la epidemia (en millones)



Distribución por Continentes



Cantidad de infectados en México, Brasil y Argentina



De acuerdo con ONUSIDA, México ocupa el lugar 69 a nivel mundial en casos de SIDA y el 29 en Latinoamérica y el Caribe.

La CNDH, estima que en el país existen 150 mil personas infectadas.

"Salud Pública de México", publicó que en 1988, dentro del grupo de 25 a 34

años, el SIDA fue la causa de muerte número 18, en tanto que en 1992 ya ocupaba el lugar 5. Entre los hombres el SIDA como causa de muerte pasó del lugar 11 al 4 en 1991. En 1988 el SIDA no aparecía dentro de las primeras 20 causas de muerte en el grupo de mujeres, pero en 1992 ya ocupaba el lugar 12.

Según la Dirección General de Estadística e Informática del Sector Salud, actualmente en México, el SIDA es la tercera causa de muerte en el ámbito nacional entre hombres de 25 a 34 años y la sexta entre mujeres de esa misma edad. (www.insp.mx)

La Organización Mundial de la Salud afirma que combatir eficazmente el

VIH/SIDA, "es el reto de salud pública más urgente en el mundo", también señala que en el 2003, 3 millones de personas murieron por esta causa, que 5 millones están

actualmente infectadas y que es ahora la principal causa de muerte entre adultos de 15 a 59 años.

VIH - SIDA			
Indicador	Año	Valor	Fuente
Tasa de incidencia de casos de SIDA (por millón de habitantes).Hombres	1998	13,6	AIDS * UNAIDS 1999
Casos acumulados de población que vive con SIDA.Total	1999	43583	AIDS * UNAIDS 1999
Casos perinatales de SIDA	1999	518	AIDS * UNAIDS 1999
Porcentaje de casos perinatales de SIDA del total	1999	52,38	AIDS * UNAIDS 1999
Casos pediátricos de SIDA	1999	989	AIDS * UNAIDS 1999
Tasa de incidencia de casos de SIDA (por millón de habitantes).Mujeres	1998	2,3	AIDS * UNAIDS 1999
Defunciones por SIDA desde el principio de la epidemia.Total	1999	16636	AIDS * UNAIDS 1999
Razón Hombre: Mujer, de los casos de SIDA notificados	1998	5,92	AIDS * UNAIDS 1999
Porcentaje de casos pediátricos de SIDA del total	1999	2,27	AIDS * UNAIDS 1999
Tasa de incidencia de casos de SIDA (por millón de habitantes).Total	1998	7,87	AIDS * UNAIDS 1999

Fuente: Organización Mundial de la Salud

La epidemia ha ido creciendo día a día en el ámbito mundial y al parecer, los infectados por el virus no sólo deben lidiar con el padecimiento del VIH o del SIDA, sino también con la llamada por la OMS, "la tercera epidemia".

Señala que son tres los impactos que tiene la enfermedad misma en la persona infectada. En un primer nivel señala al VIH, posteriormente el desarrollo del mismo que desemboca en el SIDA y finalmente la reacción económica, social, política y cultural.

Esta última es a la que denomina "la tercera epidemia" y afirma que es la que amenaza tener los efectos más devastadores, ya que todas conllevan a la "discriminación".

Según Vecchi, la discriminación no abrevia en el prejuicio, sino también en el temor al contagio y en la construcción social de mitos y leyendas que logren afirmar la peligrosidad de quien padece el estigma, para justificar de ese modo la segregación y el aislamiento.

El autor explica en "El SIDA y la Discriminación" que siempre se ha tenido la necesidad de buscar culpables y en este sentido se ha señalado a los drogadictos, a las prostitutas, pero principalmente a los homosexuales como los responsables de la epidemia. Afirma que en los primeros años el VIH/SIDA empezó a ser masivamente conocido como la "peste rosa". El nombre además de darle el sentido epidémico, lo circunscribía a ese núcleo de los homosexuales.

Del mismo modo, la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación señala que por el grave estigma social que pesa sobre este círculo, los casos de SIDA debidos a prácticas homosexuales son subreportados, lo que ha impedido conocer la dimensión real de la epidemia y actuar en consecuencia.

La Comisión afirma que de los casos masculinos de SIDA, cerca de las dos terceras partes (67.5%) corresponden a hombres con prácticas homosexuales y el 21% están reportados de heterosexuales. Sin embargo, explica que la homofobia institucionalizada que juega un doble papel: por un lado, parece existir una estrategia de

“deshomosexualizar” al SIDA para interesar a la sociedad, a las instituciones gubernamentales y a las agencias financiadoras sobre el problema, lo cual, condujo a que se desatendiera notablemente a la población mayormente afectada, esto es, la de los hombres con prácticas homosexuales, para lo cual no se diseñó una política preventiva específica. Así la epidemia en dicha población, continuó avanzando.

LA CNDH afirma que la falsa idea de que el VIH/SIDA sólo afecta a los homosexuales, sexoservidoras y usuarios de drogas intravenosas ha reforzado la cultura del rechazo y la estigmatización de las personas que viven con la enfermedad. (www.cndh.org.mx)

El Programa Conjunto sobre VIH/SIDA de la ONU (ONUSIDA) estima que la persecución y la discriminación de las personas homosexuales no sólo favorecen la diseminación de la epidemia, sino que representan un serio obstáculo para la adopción de políticas efectivas de atención y prevención del VIH. (www.cinu.org.mx)

Un ejemplo es lo que sucede en los hospitales y centros de salud del país, al respecto Juana Guzmán Lisea comentó en entrevista: “la discriminación que pasó mi mamá en el Seguro por el VIH/SIDA, fue terrible porque desde el momento en que le dieron el resultado la trataron como prostituta o como lesbiana o como lo peor...”

No sólo en el sector salud, la discriminación existe en todos los ámbitos de la vida cotidiana de las personas con dicha enfermedad. Un ejemplo es que es común que soliciten la prueba del SIDA para contraer matrimonio o para obtener algún empleo.

Según la CNDH, en la década reciente, 13.3 por ciento de las quejas presentadas se refieren a la violación de las garantías individuales de los seropositivos o pacientes con SIDA en las instituciones de salud. Señala que el Instituto Mexicano del Seguro Social está a la cabeza, pues acumuló el 48 por ciento de las denuncias atendidas en la Comisión.

Asimismo la CNDH sostiene que el SIDA afecta la salud y que la discriminación ofende la dignidad. Afirma que las prácticas discriminatorias en contra de las personas que padecen VIH o SIDA, son muy comunes en el país y que por esa razón crearon una oficina especializada dedicada a la atención, promoción y defensa de los derechos humanos de las personas infectadas por el virus.

En dicha oficina, se atiende, supervisa y promueve el respeto a las garantías fundamentales de éste grupo de población y se realiza a través de: 1) diseño y aplicación de cursos y talleres de capacitación en derechos humanos; 2) investigación y diagnósticos para la medición de la discriminación; y 3) elaboración de campañas informativas para la prevención de la discriminación y la promoción de una cultura del respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas que viven con VIH o SIDA en México.

La Comisión también señala que el Virus de Inmunodeficiencia Adquirida y el Síndrome del mismo, además de ser un problema de salud pública, es un problema

de derechos humanos. Esta es la razón por la que realizaron la cartilla que enuncia los derechos de las personas que viven con VIH o SIDA, entre los cuales se encuentran: Vivir con la enfermedad no debe ser motivo de discriminación de ningún tipo, deben gozar los derechos fundamentales, la prueba del VIH no debe ser requisito para recibir atención médica, obtener empleo, contraer matrimonio, formar parte de instituciones educativas o tener acceso a servicios; el derecho a los servicios de salud, a la libre asociación y a la patria potestad de los hijos.

Afirma la CNDH que la violación de todos estos derechos, entre otros, alienta contra varios artículos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en una serie de tratados y acuerdos internacionales ratificados por México y en la Norma Oficial Mexicana para la Prevención y Control de la Infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana NOM-010-SSA-1993.

Por su parte la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Centro de Derechos Humanos "Miguel Agustín Pro Juárez" y la Escuela

Nacional para Ciegos "Ignacio Trigueros" presentaron en mayo del 2004 el "Manual para prevenir y erradicar la discriminación por SIDA", que tiene por objetivo proporcionar elementos teórico-prácticos para la capacitación en los temas de derechos humanos, discriminación, sexualidad y VIH/SIDA, en un modelo sensible para el trabajo con personas ciegas o débiles visuales. (cdhdf.org.mx)

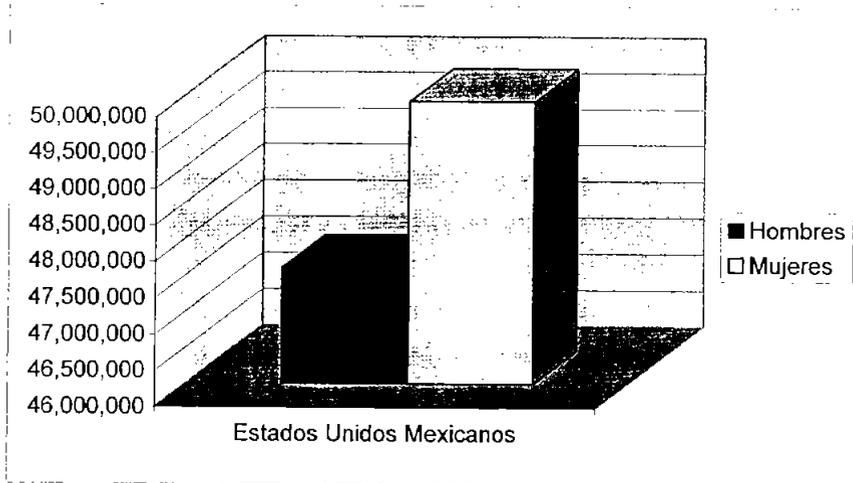
LA CDHDF afirma que el tema de abuso por discriminación, la segregación que viven ciertos sectores de la población o la estigmatización por orientación sexual, debe generar una cultura de tolerancia, pero en realidad lo que se presenta son los fenómenos que generan que habitantes de la ciudad no puedan tener la vivencia de sus derechos, en los términos de la sociedad civilizada y armónica donde se respete la dignidad de las personas.

La discriminación por género

El Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) Gilberto Rincón Gallardo, platicó al periódico Reforma que: "las prácticas discriminatorias en general, las que se ejercen contra las mujeres en particular, ocurren tanto en el espacio público como en los espacios de la vida civil y privada" y que eliminar dichas prácticas implica un "cambio social que va más allá de lo político", afirma que es una tarea cultural de amplio alcance

y que sólo será posible con las organizaciones civiles y sociales que trabajan por la protección y promoción de los derechos humanos.

También dijo que el papel del Estado es clave, ya que es necesaria la protección legal y la acción institucional para reducir la estigmatización que está en la base de la exclusión de las mujeres. (www.reforma.com.mx)



Fuente: INEGI Censo Nacional de Población y Vivienda 2000.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda 2000, las mujeres ocupan el 51 por ciento de la población total del país. (www.inegi.gob.mx)

La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación afirma que el arraigo que ha alcanzado el prejuicio cultural que asigna a la mujer un papel de inferioridad y de subordinación en prácticamente todos los ámbitos de la vida colectiva, atenta de manera frontal contra los principios y valores de la convivencia democrática, minando las bases de la equidad, la libertad y la justicia.

Dicha Comisión señala también que los tratos discriminatorios que sufre la mujer obedecen a la manera en que se han construido los estereotipos culturales con los que representa lo masculino y lo femenino, asignándoles a cada uno atributos y funciones con desigual valoración social; y que de ésta manera los papeles correspondientes a cada uno de los sexos, se basan en concepciones culturales que reproducen relaciones de discriminación y exclusión.

Además del ámbito laboral que será tratado más adelante, una de las áreas en

las que la mujer aún continúa siendo discriminada, es en la educación. Según la Comisión antes mencionada, el rezago educativo es uno de los indicadores más nitidos de la forma en que operan las prácticas desiguales en cuestión de género. Señala que en el año 2000 el 11.3 por ciento de las mujeres de 15 años era analfabeta en comparación del 7.4 por ciento de los hombres. Asimismo afirma que el 29.9 por ciento de las mujeres no tenían instrucción, o bien sólo tenía primaria incompleta, mientras que en los hombres esta condición afectaba al 26.4 por ciento. La conclusión que sostiene es que las mujeres no tienen el mismo acceso a las oportunidades existentes en materia educativa. (Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, 2001)

La Comisión afirma que la vulnerabilidad de las mujeres en México se expresa en áreas tan sensibles como las de salud y la violencia intrafamiliar, ya que las políticas internacionales no han logrado impedir que el cáncer cérvico-uterino siga siendo la segunda causa de muerte entre las mujeres, mientras que los índices de mortalidad materna no han logrado abatirse según las metas planteadas en los últimos

cinco años, debido al deterioro de la calidad de la atención médica. Y que en este contexto no deja de ser alarmante que en México al año ocurran alrededor de 380 mil embarazos de mujeres adolescentes entre 13 y 19 años.

En segundo lugar el texto de la Comisión Ciudadana sostiene que, el rostro violento de la discriminación se manifiesta con toda su brutalidad en los tratos a los que con frecuencia se ven sometidas las niñas, adolescentes y mujeres adultas dentro y fuera de su hogar. Señala que las principales víctimas de violencia intrafamiliar son en un 60 por ciento niñas y niños y en un 30 por ciento las otras mujeres de la casa, en la cual suceden los hechos más graves de abuso y violencia, ya que ahí es en donde ocurren el 80 por ciento de los delitos sexuales.

La eliminación de la discriminación por sexo es uno de los temas que más aportes normativos ha generado por parte de la comunidad internacional.

Según "La discriminación en México", los trabajos de la Comisión Ciudadana mostraron que, más allá de los

enunciados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en lo referente a la igualdad y a la no discriminación (artículos 1,2 y 7), los convenios vinculantes norman la discriminación por sexo a partir de la Convención sobre los derechos Políticos de la Mujer. Ésta fue aprobada el 20 de diciembre de 1952 y su contenido compromete a los Estados signatarios a reconocer jurídicamente a todas las personas de sexo femenino tres derechos básicos: el derecho al sufragio en todas las elecciones, el derecho a ser elegidas para todas las funciones públicas y el derecho a ocupar cargos públicos.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, define este último término como "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, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". (www.oea.org)

Según la Declaración enunciada por dicha Convención, ratificada por México el 23 de marzo de 1981, sostiene que los Estados que la conforman condenan la discriminación hacia la mujer en todas sus formas y se comprometen a integrar a sus legislaciones el principio de igualdad del hombre y de la mujer y a su vez, prohibir y sancionar cualquier manifestación de desigualdad.

México ha adoptado los Tratados Internacionales, ya que el Artículo 133 de la Constitución Política sustenta que:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

Así se formó el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW). Su función es servir de

sistema de vigilancia de la aplicación de la Convención por los Estados que la hubieren ratificado o se hubieren adherido a ella, a través del examen de los informes presentados por los Estados Partes. También puede invitar a organismos especializados de las Naciones Unidas a que envíen informes para su estudio y puede recibir información de organizaciones no gubernamentales.

De este modo, también existen otras organizaciones preocupadas por el bienestar de las mujeres. Tal es el caso de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), que exhorta a los gobiernos a fortalecer las instituciones internas responsables del desarrollo de la mujer, adoptar políticas públicas dirigidas a promover la igualdad, reformar las instituciones jurídicas nacionales para que sean congruentes con tratados internacionales y mejorar el acceso de la mujer a la justicia.

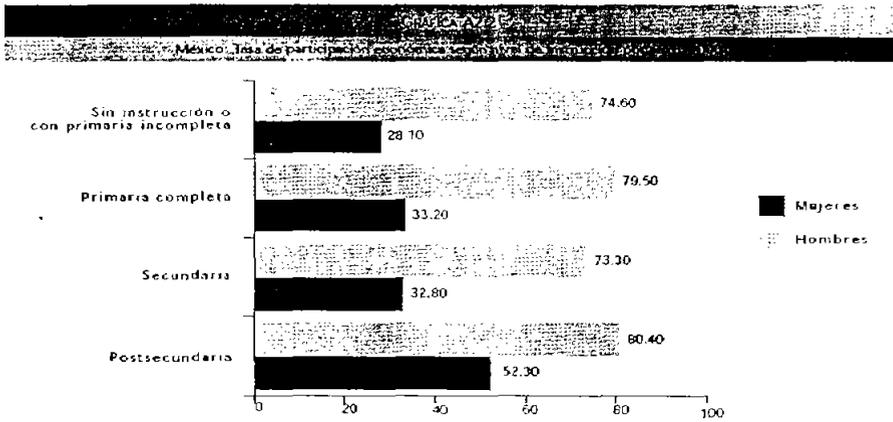
Por su parte el Gobierno del Distrito Federal creó en marzo de 1998 el Programa para la Participación Equitativa de la Mujer (Promujer), como instancia responsable de promover una política de equidad que impulse la participación integral de la mujer

en la vida pública y privada. Así, a través del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Distrito Federal (PIOM), que parte del principio de justicia social que reconoce que existen diferencias sociales entre hombres y mujeres que hacen necesario establecer políticas de equidad.

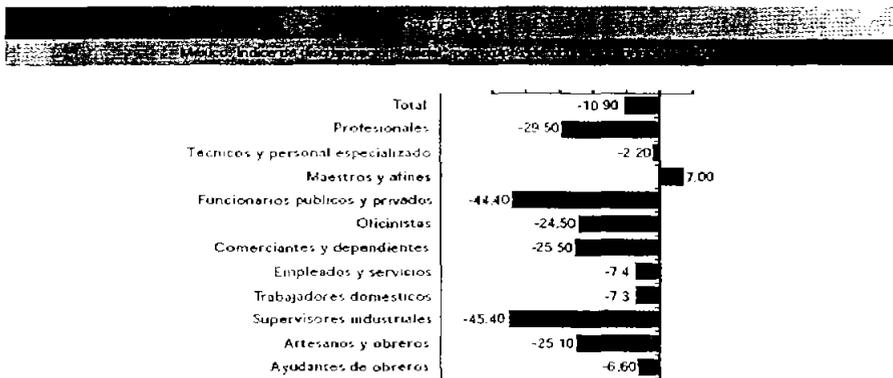
Por otro lado, también la CNDH ha tomado acciones a favor de la equidad de género y señala que: "Los mujeres y los hombres somos diferentes y tenemos capacidades y necesidades distintas... pero ser diferente no significa ser inferior, ni siquiera cuando, a causa de la diferencia, sé es más débil o vulnerable". Afirma que en la sociedad mexicana predomina una cultura discriminatoria de lo femenino y que con frecuencia los hombres abusan del poder que les da su fuerza o su autoridad y causan daños patrimoniales, psicológicos o físicos a las mujeres y a los niños que conviven con ellos. Por lo anterior, la Comisión ha elaborado un documento que divulga los derechos de las mujeres y lo que pueden hacer en caso de violación a algunos de ellos.

La CDHDF, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJER), también han puesto empeño en la defensa de los derechos de la mujer. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha

desarrollado el Programa nacional para La igualdad de oportunidades y No discriminación contra las mujeres, que incluye las siguientes estadísticas:



Fuente: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 1991 y 2000



* El índice se obtiene dividiendo el salario por hora que ganan las mujeres y los hombres en pesos el promedio de escolaridad de las mujeres y los hombres entre la relación del salario por hora que ganan las mujeres y los hombres multiplicado por cien.

Fuente: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 1994

El Presidente del CONAPRED, también platicó al periódico Reforma que ha habido avances en materia de derechos de las mujeres.

En este sentido, el Artículo cuarto constitucional establece que "el varón y la mujer son iguales ante la ley" mientras que el artículo primero prohíbe "toda discriminación... por género.... Que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas".

Rincón Gallardo señaló al mismo diario que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prohíbe

las prácticas que implican discriminación contra las mujeres y, además, señala algunas medidas positivas y compensatorias para garantizar la igualdad de oportunidades.

Sostiene que el trabajo contra la discriminación es una tarea fundamentalmente política, legal e institucional, pero que su sentido último es cultural. Advirtió que ganarle la batalla a la discriminación contra las mujeres significa la creación de un nuevo modelo de relaciones familiares, sociales, económicas y políticas; un modelo en el que la mujer no lleve un estigma o alguna desventaja.

El Marco Legal

En la cuestión legal, el tema de la discriminación ya ha logrado incluirse en algunas de las legislaciones del país. Esto significa que ha habido avances en la materia, aunque esto no garantiza el fin del problema. Al respecto, al hacer referencia a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación José Ramón Cossío, Jefe

del Departamento de Derecho del ITAM escribió en "Milenio":

"La emisión de leyes no es condición suficiente para el pleno desarrollo de los derechos, sino simplemente una condición necesaria". (www.milenio.com)

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Como ya se ha mencionado antes, la Constitución menciona dentro de su capítulo sobre las garantías individuales el principio de igualdad de derechos y no discriminación. En el artículo primero establece que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías individuales... 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". (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2004)

Del mismo modo, el artículo cuarto señala que "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

Así, se puede decir que los actos discriminatorios no son amparados por la ley.

- El Código Penal para el Distrito Federal

Al igual que en la Constitución Política, el Código Penal para el Distrito Federal, condena la discriminación en su artículo 206, el cual establece que:

" Se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días de multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, precedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud...provoque o incite al odio o a la violencia; veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o niegue o restrinja derechos laborales..." (Código Penal para el Distrito Federal, 2004)

- ***La Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación***

El 10 de abril del 2003, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, fue aprobada por la Cámara de Diputados y el día 29 del mismo mes fue reconocida por el Senado de la República. De este modo el 11 de junio del mismo año, el Diario Oficial de la Federación publicó la nueva ley.

Dicho documento establece lo que pueden ser consideradas acciones discriminatorias, medidas para eliminar la discriminación, los procedimientos de investigación y comprobación de quejas y sostiene como principal criterio que "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". (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2002)

Asimismo la Ley sostiene la creación de un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para que sea éste el que actúe de acuerdo a lo establecido en el documento y que realice los procedimientos necesarios en su aplicación.

Según el presidente del CONPRED, Gilberto Rincón Gallardo, el objetivo de la creación de la Ley y del Consejo Para Prevenir la Discriminación es "modificar la cultura de la discriminación que existe en México".

La ley no contempla multas o privación de la libertad para quienes la violen y de momento, el presidente del consejo señaló al periódico Reforma, no creerlo necesario. (www.reforma.com.mx)

Los Centros de Apoyo

- *La Comisión Nacional de los Derechos Humanos*

La protección y defensa de los Derechos Humanos fue elevada a rango constitucional el 28 de enero de 1992, con la publicación del Decreto que adicionó el apartado B al artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que amparen el orden jurídico mexicano... Los organismos a que se refiere el párrafo anterior, formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

El organismo que establezca el Congreso de la Unión se denominará

Comisión Nacional de los Derechos Humanos; contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios".

Así, la CNDH es un organismo autónomo perteneciente al Estado mexicano. Su principal objetivo es la protección de los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De este modo, la CNDH tiene las siguientes funciones: recibir quejas de presuntas violaciones a Derechos Humanos, conocer e investigar las mismas, formular recomendaciones y denuncias, procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades responsables, impulsar la observancia de los derechos humanos en el país, proponer cambios o modificaciones de disposiciones legislativas para una mejor protección de los Derechos Humanos, formular programas y proponer acciones para impulsar el cumplimiento de tratados, convenciones y acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia

de Derechos Humanos, elaborar programas preventivos, promover el estudio, enseñanza de los derechos en el ámbito nacional e internacional y supervisar el respeto de los mismos en el sistema penitenciario, entre otras.

Cuando SI y Cuando NO

El ámbito de competencia de la CNDH:

1. Cuando las autoridades administrativas de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, cometan actos u omisiones que violen los derechos humanos.

2. Cuando una persona cometa un ilícito con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad federal, o cuando estos últimos se nieguen, sin fundamento, a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos; particularmente tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas.

3. Cuando se presenten inconformidades por las omisiones o por la

inactividad en que incurran las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, así como por la insuficiencia en el cumplimiento de sus recomendaciones, por parte de las autoridades locales.

En los casos antes mencionados, la CNDH tiene competencia para conocer las quejas relacionadas con presuntas violaciones a derechos humanos en cualquier lugar del territorio nacional.

Los asuntos que no competen a la CNDH:

1. Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales.

2. Resoluciones de carácter jurisdiccional.

3. Conflictos de carácter laboral.

4. Consultas formuladas por autoridades, particulares y otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales.

5. Por ningún motivo podrá examinar cuestiones jurisdiccionales de fondo.

6. Conflictos entre particulares.

- **La Comisión Nacional de Derechos Humanos del Distrito Federal**

La CDHDF es la institución encargada de conocer quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la administración pública del Distrito Federal o en los órganos de procuración y de impartición de justicia que ejerzan jurisdicción local en el Distrito Federal.

Sus funciones y atribuciones son las mismas que las de la CNDH pero en el ámbito local, aplicadas al Distrito Federal.

Actualmente la CDHDF ha diseñado la llamada "Campaña Permanente por la No Discriminación", la cual, según la Comisión, "pretende ofrecer un espacio abierto para todas las organizaciones, instituciones, personas, comunidades y sociedad en general, interesados en participar y contribuir a la lucha por la no discriminación y a favor de los derechos humanos del Distrito Federal".

Señala que la Campaña permite promover y difundir acciones y estrategias enfocadas a la concientización y sensibilización hacia el principio de la tolerancia y la no discriminación, mediante la construcción de sinergias interinstitucionales y acciones individuales.

Del mismo modo afirma que la Campaña comprende tres ejes principales: difusión y concientización sobre el tema, acciones conjuntas e individuales y espacios de reflexión y debate.

- **El Centro de Derechos Humanos "Miguel Agustín Pro Juárez"**

Es una asociación civil que busca contribuir desde la defensa y promoción de los derechos humanos, en la construcción de condiciones estructurales que garanticen a la sociedad el goce y ejercicio equitativo de la totalidad de los mismos.

El Centro Prodh fue fundado en 1988 por la orden religiosa de la Compañía de Jesús en México.

Además de trabajar en la educación en derechos humanos, también han

asumido la representación de víctimas de violaciones de los mismos ante los tribunales.

También han realizado trabajos de investigación, análisis y monitoreo sobre la situación de los derechos fundamentales en el país, tanto en términos generales como en lo que toca a grupos sociales específicos.

Algunos de sus objetivos son:

1. Trabajar para que las instituciones del Estado mexicano contemplen los derechos humanos en su conformación.
2. Siempre contemplar los estándares más altos de protección y que el Estado los cumpla en su obligación de respetar, garantizar, prevenir, investigar, sancionar y reparar respecto las víctimas.
3. Promover una cultura de aprecio y respeto de los derechos humanos en México.

- *El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*

El CONAPRED es un organismo público e independiente cuya tarea es vigilar el cumplimiento de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como atender casos en los que ésta se presente.

Señala que sus objetivos principales son: la reforma cultural en contra de la discriminación, la elaboración de estudios y proyectos especializados, proponer y evaluar políticas públicas y promoción de los derechos fundamentales de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Gilberto Rincón Gallardo, quien desde julio del 2002 fue designado presidente del Consejo, afirmó a la revista "Siempre!" que a pesar del recorte de las dos terceras partes del presupuesto aprobado por la Secretaría de Hacienda para el CONAPRED, ya han empezado a funcionar las primeras ventanillas de quejas. (www.siempre.com.mx)

De los 75 millones autorizados para el Consejo, "nos dejaron 25" afirmó Rincón

Gallardo, razón por la cual no poseen suficientes recursos para su difusión, por lo que la mayoría de las personas desconocen su existencia.

Al respecto, José Tomás Romero Ruvalcaba, Subdirector del Departamento de Vinculación del CONAPRED, afirmó "...tenemos un problema de difusión por falta de recursos...hemos buscado espacios para los que no necesitemos dinero... nos apoyamos firmando convenios como otros organismos..."

También afirmó en entrevista que otro de los objetivos del Consejo es el dar reconocimiento a quienes aplican medidas antidiscriminación por medio de estudios e investigaciones.

Por otra parte, el Consejo recibe quejas de las personas que piensan haber sufrido algún tipo de discriminación, se les da seguimiento y se toman las medidas necesarias. En caso de comprobarse el acto discriminatorio, se acude al lugar en donde se cometió dicha acción, se les imparten talleres y se les recomienda tomar conciencia del asunto, asimismo se colocan carteles en el lugar con mensajes antidiscriminatorios.

A diferencia de la CNDH, el CONAPRED sí posee las facultades para atender los casos entre particulares, es decir no solamente de los casos de violaciones a los derechos por parte de las autoridades.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La Discriminación Laboral

"El derecho al empleo es un derecho humano fundamental debido a que de él depende la posibilidad de una vida digna...", sostiene Alberto Arroyo, investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana en el libro "la democracia y los derechos sociales y económicos". (Comité de Cátedra de Derechos Humanos, 1999)

Según la *web laboral* uno de los derechos del trabajador es el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo que se trate. (www.weblaboral.com.es)

De este modo, la discriminación laboral es "una violación directa a los

derechos humanos, ya que atenta contra los derechos laborales", señaló en entrevista Adrián González, encargado de Comunicación Social del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL).

El Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la define como: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Sin embargo la discriminación laboral es un problema social que día a día experimentan los aspirantes a algún empleo.

Con respecto a esto, Juan Somavía, director mundial de la OIT señaló durante la presentación del Informe Mundial 2003 que: "la discriminación en el trabajo es una realidad cotidiana para cientos de millones de personas en todo el mundo". Aseguró

que ésta tiene un alto costo, porque por un lado al trabajador le hace perder se autoestima; mientras que en las empresas reduce su productividad, "perpetuando la pobreza y la exclusión social".
(www.jomada.unam.mx)

También señaló que la discriminación laboral se basa en la raza o la religión, no en el talento; en la edad, no en la capacidad; por el color, no en la competencia y afirmó que a esas personas se les cierran las puertas al progreso y el bienestar.

En su entrevista con el periódico "Reforma" en mayo de 2004, Gilberto Rincón Gallardo afirmó que en el país, " 25 millones de personas son excluidas por motivos de desigualdad, lo que representa una cuarta parte de la población total... si calculamos la reactivación económica que podría generar la inclusión social del 10 por ciento de la población nacional, como son los indígenas, empezariamos a comprender que la relación costo beneficio acaba siempre estando del lado de los mecanismos de cohesión social..."
(www.reforma.com.mx)

La Discriminación Laboral Invisible

La discriminación invisible es quizás una de las más comunes en la vida cotidiana, es la que se experimenta sin siquiera saber que fueron víctimas de la misma. El caso más común es el que se lleva a cabo en los procesos de selección para ocupar vacantes en las empresas.

La frase comúnmente utilizada por las empresas frente a algún candidato al empleo, "nosotros nos comunicamos", es el momento en el que se puede ser víctima de alguna discriminación invisible. La llamada tal vez nunca llega pero en realidad no se sabe que fue lo que sucedió o bien, en otras ocasiones simplemente se argumenta "no cubres el perfil".

Martha Alicia Alles, en el libro "Empleo: Discriminación, teletrabajo y otras temáticas", señala que la discriminación se da, "cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto... muchas veces se incluyen en el perfil ciertos requisitos que disfrazan discriminación..." (Alles, 1999)

"¿Cómo saberlo?, ése es el problema. ¿Cómo comprobarlo?, no se puede. ¿Qué hacer?, sólo esperar mejor suerte en la próxima entrevista laboral.", afirmó Sergio Bellón, quien lleva dos años subempleado.

El Expediente de las universidades públicas

Juana, de 24 años egresada de la Facultad de Contaduría de la Universidad Nacional Autónoma de México, compartió su historia al periódico *La Jornada* y señaló que había llenado cerca de 30 solicitudes de empleo. Pensó que podría aspirar a un sueldo de 10 mil pesos, pero que después de esa larga búsqueda ahora estaba dispuesta aceptar 3 mil. (www.jornada.unam.mx)

El mismo periódico publicó que según la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) los estudiantes de la Universidad Nacional no consiguen trabajo porque no son tan competitivos como los otros, porque varias

empresas consideran que su nivel es bajo porque no hablan inglés.

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA) señaló al mismo periódico que la UNAM tiene algo muy importante que no se encuentra en las privadas: enseña a sus alumnos a ser mexicanos, nacionalista pero que los afiliados a ese organismo tampoco los emplean.

Así, el panorama es sombrío. Según la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales (AMERI), el egresado de una universidad privada demora entre tres y seis meses en obtener un empleo y que de ellos, un 50 por ciento logra incorporarse en su área de estudio. Mientras que el egresado de alguna universidad pública "sí es que se coloca", tarda entre nueve meses y un año en encontrarlo y sólo un 20 por ciento consigue ejercer su carrera.

También afirmó: "no hay que buscarle tres pies al gato, en la mayoría de las empresas hay muchos prejuicios hacia el egresado de la UNAM". Una muestra realizada por AMERI, señala que de 250

grandes empresas del sector privado, 99 por ciento, es decir, 248, demandaron egresados de universidades de paga.

Pero además de hablar un segundo idioma, "también es importante el haber vivido o viajado al extranjero porque estamos viviendo en un mundo globalizado", señaló a *La Jornada* Eva Macías del corporativo de *Bimbo*. (www.jornada.unam.mx)

Así, los recursos y el prejuicio juegan el papel más importante en la competencia laboral entre los egresados de universidades públicas con los de universidades privadas.

Buscando Trabajo

En los últimos dos años el buscar trabajo por Internet ha sido la forma más común para tratar de emplearse. Al día se publican en promedio mil 200 vacantes en la página de *occ mundial*, muchas más que las que pueden ser publicadas en un periódico común. Esa es la razón por la que la

búsqueda de empleo por este medio es tan popular.

Si bien es más cómodo para el candidato, también es más útil para el reclutador el anunciar sus vacantes por Internet. "No se te llena el lugar de personas aspirando al puesto, no inviertes tiempo entrevistando gente y llamando por teléfono. Simplemente envían su currículum a la dirección electrónica que viene en el anuncio y ya los reclutadores deciden si lo citan o no, según el perfil requerido", señaló en entrevista Carolina Ramos, asistente de recursos humanos.

También afirmó que "es una forma de elitizar a tus candidatos. Si te mandan su solicitud por correo electrónico, es porque saben manejar la computadora y muy probablemente porque tienen una en casa..."

Sin duda éste es el primer paso de la discriminación laboral, aunque a partir de esta situación se derivan otra serie de filtros, que en su mayor parte son discriminatorios.

"Envié mi currículum a una agencia de colocación anunciada en internet, al poco

tiempo me llamaron para una entrevista a la cual asistí. La empresa tenía que enviar a varias candidatas a la empresa que requería una Asistente de Dirección Bilingüe. Fui y me encontré con la persona más desagradable del mundo, me trató como si fuera inferior a ella. Me preguntó mil y un cosas pero el colmo fue cuando me pregunto qué año era mi coche...nunca me llamaron" platicó en entrevista, Vanessa Cos.

Así continúan los filtros en el proceso de reclutamiento y resulta ser una pérdida de tiempo para el candidato. "cómo saben que quieres trabajar, hacen lo que quieren contigo.." concluyó Vanessa.

El proceso de reclutamiento

Según el estudio realizado por Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD) en conjunto con el CEREAL, a las principales empresas de maquiladoras de computadoras en México, las agencias de empleo realizan prácticas discriminatorias y a menudo humillantes. Afirma que en el caso de IBM, la lista muestra claro rezago

hacia hombres gay y lesbianas; y mujeres embarazadas

Sostiene que en "las razones del rechazo en la entrevista psicológica", se incluye a aquel que "ha planteado reclamos de tipo laboral, es homosexual, socialmente inadecuado" o bien, no está de acuerdo con las políticas de la empresa, ha dado señales de lesbianismo, tiene más de dos tatuajes, es travesti, tiene aretes, tiene el pelo largo, entre otros.

Por otra parte, el estudio sostiene que a las mujeres se les pedía pruebas de orina para confirmar que no estuvieran embarazadas o se les pedía que mostraran sus toallas íntimas para demostrar que se encontraban en su periodo

También IBM cometió violaciones a los derechos humanos durante el proceso de reclutamiento al realizar a los candidatos pruebas de sangre, examinarlas desnudas y haciéndoles preguntas indiscretas como ¿con qué frecuencia tienes relaciones sexuales?

En este sentido, Martha Alicia Alles señala en "Empleo: Discriminación Teletrabajo y otras temáticas" que hay preguntas que no deben formularse bajo ningún aspecto en una solicitud de empleo, entre las que se encuentran:

¿Está casado?, ¿Tiene hijos?, ¿Qué edad tiene?, ¿Alguna vez lo arrestaron?, ¿Cuánto pesa?, ¿Tiene discapacidades físicas?.

Para muestra un botón



México-DF - LAE-PSICOLOGA RECIEN EGRESADA (RECURSOS HUMANOS)

Sexo: Femenino

Edad: 22-27 años

Preferentemente soltera, sin hijos

Escolaridad: LAE o Psicóloga Recién Egresada, Preferentemente de UVM o UNITEC (NO UNAM, NO UAM)

Conocimientos: Aplicación de pruebas psicométricas, reclutamiento y selección de personal

Experiencia: No necesaria. Preferentemente 6 meses en practica profesionales, servicio social en recursos humanos

Horario: L-V 8:45 - 6:30 y S 8:45 - 2:00

Zona para laborar: Col. Del valle (preferentemente que vivan cerca)

Funciones:

Realizar encuestas socioeconómicas

Visitas domiciliarias

Aplicación de exámenes psicométricos

Reclutamiento y selección de personal

Apoyo en actividades administrativas

INTERESADAS POSTULARSE POR OCC EXCLUSIVAMENTE

Información Adicional

Sueldo: \$3,500 to \$3,500 mensual

Puesto: Tiempo Completo

Código de Ref.: BRH

Fuente: Occ Mundial. Oferta Publicada el 4 de Agosto de 2004.

En este ejemplo pueden apreciarse las conductas discriminatorias que a manera de "perfil" las empresas hacen evidentes. El anuncio solicita a una persona entre los "22 y 27 años", "preferentemente" soltera y sin hijos y que no sean egresadas de la UNAM ni de la UAM.

Desde luego la oferta nos informa que el puesto no es apto para una persona de 28 años o más y que la frase "preferentemente" implica que una mujer soltera, que no tenga familia tendrá ventaja

sobre la casada con hijos y además alguna persona que quisiera aspirar al puesto pero que hubiese estudiado en alguna de las dos universidades mencionadas, está totalmente fuera de la selección.

Cómo el anuncio anterior, hay cientos. Este tipo de discriminaciones "disfrazadas" son las que limitan el desarrollo individual y, cómo menciona Alberto Arroyo, "la posibilidad de una vida digna...".

La discriminación por la apariencia física

La discriminación laboral consiste en dar un trato menos favorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones, aseguró la experta de la OIT Manuela Tomei a la revista "Mujeres Hoy". (www.mujereshoy.com)

De este modo, afirmó que la segregación por raza o sexo, son

discriminaciones crónicas que se han vuelto más sutiles.

En definitiva la apariencia física juega un papel importante en la búsqueda exitosa de trabajo. En la mayoría de las ofertas anunciadas se adjunta la frase "excelente presentación".

El mundo observa, juzga y discrimina factores tales como la estatura o el color de

la piel e incluso el sobrepeso y, "esto cada vez influye más en la contratación o no del aspirante", señala la periodista Begoña Ramos en el sitio de Internet www.gordos.com

Con respecto a lo anterior Enrique Wicheers, director de la agencia de empleos WAC, platicó a Ramos: "Las empresas no siempre lo piden por escrito, pero si les mandamos a alguien que no les agrada físicamente, nos lo regresan".

Según Fernández de Córdova, vicepresidente ejecutivo de la agencia de colocación Shore Consulting Group, la imagen se vincula a la generación de un sentido de pertenencia a un gremio especial y con la búsqueda del respeto genera un determinado código.

La psicóloga Angélica Juárez platicó a la periodista que "para las empresas la imagen es marketing"

De este modo la apariencia es parte fundamental en el proceso de selección de una compañía ya que va por delante del talento y la capacidad para desempeñar el empleo.

En este sentido, en entrevista, el músico Raymundo Enríquez señaló que "la discriminación laboral es parte de la incultura que vive el país. En los bares y en las disqueras les importa más que seas güero a que toques bien tu instrumento...".

También afirmó que el mundo de la música está lleno de personas que descuidan su apariencia física, sin embargo aclaró "te pueden exigir que te arregles y te bañes, pero no que seas rubio...".

Marketing en Marketing

"Se Solicita Asistente para empresa de mercadotecnia", era el anuncio publicado por un periódico local de Ciudad Satélite, solicitud que decidí atender.

Me presenté con un pantalón de vestir, una blusa azul cielo con unas delgadas líneas que hacían juego con el pantalón negro y con los zapatos de tacón alto. Entregué un currículo que narraba mi casi nula experiencia laboral.

Entre casi quince candidatas que entraban y salían de la empresa con

decoración minimalista, yo era la única que extrañamente esperaba al Gerente de Reclutamiento para una entrevista, quizás me confundieron con alguien que había asistido con anterioridad a entregar su hoja de vida, pensé.

Después de una hora, fui entrevistada por uno y otro encargado de las diferentes áreas de la empresa. Cada uno de ellos realizaba anotaciones con respecto a mi actitud y mi desenvolvimiento en el transcurso de las entrevistas, las cuales incluían preguntas como, ¿Tienes novio?, ¿Cuánto tiempo llevan?, ¿Tienen planes de boda?, por mencionar sólo algunas. En mi última conversación que fue con la licenciada Barrosa, una mujer que a leguas se notaba su mal carácter y prepotencia, alcancé a leer lo que con sus enormes letras escribió, "cubre el perfil pero le falta presencia". Desafortunadamente no pude descifrar lo que los gerentes anteriores habían escrito, ya que lo habían hecho con letras de tamaño regular.

Fui citada al siguiente día para elaborar algunos exámenes. Así, supongo que por mayoría de votos, por la tarde recibí la noticia de que me integraría al

equipo de trabajo justo el lunes siguiente; y una lista de los documentos que debía presentar a la empresa.

Me presenté en la fecha solicitada, enviándome de un departamento a otro para que aprendiera qué hacía cada área de la compañía, todo parecía indicar que no tenían claro qué funciones habría que desempeñar en el puesto de Asistente de Cuentas Clave.

Después de un par de días observando el trabajo de los demás, me sugirieron ocupar la computadora que había en la recepción. Compartía el lugar con una chica llamada Susana. Ella recibía a los visitantes y canalizaba las llamadas telefónicas, mientras que yo utilizaba su computadora para actualizar una lista de asistencia del personal.

En el cuarto día de trabajo noté que dos de las cinco personas que me habían entrevistado en mi primera visita a la empresa habían estado ausentes por dos días consecutivos. Después confirmé mi sospecha de que habían renunciado a sus puestos. Continuaba trabajando sobre el rol de faltas y asistencias, aparecían otros

cuatro nombres que me parecieron totalmente desconocidos. También habían dejado de trabajar para la agencia de cristales opacos. Comprendí que el personal estaba en rotación constante y que por esa razón había varias vacantes.

Estando en la recepción pude conocer a todos los empleados y mensajeros de la empresa. Asimismo pude apreciar la cantidad de gente que se presentaba a dejar su curriculum vitae con la intención de conseguir una entrevista. Fue ahí cuando me llevé la gran sorpresa, Susana comenzó

a preguntarme con cada persona que entraba aspirando a algún puesto, ¿Crees que está bonita?, ¿Te parece guapo o feo? Empecé a leer las hojas de vida y a separarlas según la carrera profesional y la experiencia con respecto al perfil de cada vacante. Me dijo entonces "No, esos no sirven. Solo pasan a entrevista los que se vean bien".

Sí, no importaban las maestrías, postgrados ni la experiencia en el ramo, el pase para trabajar en la empresa era la apariencia física.

La discriminación laboral por preferencia sexual

Ser homosexual significa, en la mayoría de los casos, discriminación. Se les expulsa de sus familias, de sus empleos, se les encarcela, son exhibidos sin misericordia y sólo por ser lo que son y cómo son, publicó Noticieros Televisa en el artículo Discriminación sexual. (www.esmas.com).

De este modo, la vida de las lesbianas, homosexuales, bisexuales,

transexuales, travestis y transgénicos está permeada por el rezago y la intolerancia,

negándoles los servicios prioritarios como la salud y la educación, pero también las oportunidades de empleo.

Por dichos motivos, el Gobierno del Distrito Federal ha puesto en marcha a través de la Procuraduría Social, el Programa de Diversidad Sexual, que dentro

de sus funciones principales está el brindar orientación jurídica, administrativa y social a este sector de la población.

Sin embargo, la organización Musas de Metal, señaló a la Agencia de Información Fray Tito para América Latina que las lesbianas en México sufren rechazo, angustia, aislamiento, discriminación y despido laboral que los ha llevado hasta el suicidio.

Se ha avanzado en este tema en materia de desarrollo social e incluso legal, ya que el Código Penal del Distrito Federal, en su artículo 282 bis establece una pena de uno a tres años de prisión a quien cometa actos de discriminación por razones de orientación sexual, y del mismo modo castiga a quien provoque, incite al odio o a la violencia; que en ejercicio de sus actividades profesionales, niegue a una persona un servicio o prestación y de la misma forma a quienes nieguen o restrinjan derechos laborales. (Código Penal del Distrito Federal, 2004, pp.)

Sin embargo la discriminación laboral hacia los homosexuales sigue siendo una constante en todo el país.

La Comisión Ciudadana de Estudios contra la discriminación asegura que el temor de perder el trabajo, es uno de los principales motivos por los que muchos de los homosexuales y lesbianas deciden ocultar su preferencia sexual, ya que aunque no es una causa de rescisión del contrato de trabajo, sí llega a ser el motivo velado de despidos.

Según el investigador de la UAM, Luis Ortiz Hernández, existen empresas e instituciones que de forma abierta o implícita tienen políticas que discriminan a los bisexuales, homosexuales y lesbianas en México.

En la investigación titulada "La relación entre opresión y enfermedad en lesbianas, bisexuales y homosexuales de la Ciudad de México", Ortiz anexa el siguiente cuadro en el que muestra la frecuencia con la que los entrevistados han sido objeto de discriminación en el empleo. (Ortiz, 2001)

Discriminación en el último año y durante toda la vida adulta

	Último año			Vida adulta			p
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	
	%	%	%	%	%	%	
No lo han contratado en empleo	13	12	15	21	20	22	
Discriminación dentro de trabajo	8	11	7	13	17	12	
Discriminación en obtención de vivienda	7	6	7	12	10	12	
Han negado ingreso a escuela	8	7	8	11	11	11	
Discriminación dentro de escuela	4	6	3	9	12	8	
Han negado acceso a otros servicios	5	7	4	13	14	12	
Maltrato de empleados de servicios	10	11	9	19	19	19	
Discriminación de policías	11	9	12	30	20	36	***
Sujetos	(506)	(188)	(318)	(506)	(188)	(318)	

Nota: la cifra entre paréntesis es el número de individuos a partir del cual se estimaron los porcentajes.

*** $p = 0.001$.

Fuente: encuestas aplicadas a asistentes de organizaciones e instituciones de o enfocadas a Bisexuales Lesbianas y Homosexuales, Cd. México, 2001.

El Caso de Juana Guzmán

"Este hogar es laico. Sólo aceptamos propaganda a favor de las diversidades y las libertades humanas", es la frase que nos recibe en la puerta del hogar de Juana

Guzmán Lisea, justo después de un cordial recibimiento en la parte baja del edificio.

Así, en el departamento mediano ubicado en la calle de Aldama, se dispone a comenzar con

la entrevista. Nuestra conversación toma lugar en la sala con apenas dos sillones y una mesa pequeña en la cual, Juana colocó dos bancos.

¡Endúlcense la vida!, expresó dirigiéndose a mi y a un par de amigas que la acompañaban, mientras colocaba en la mesa una bolsa con bombones.

De este modo Juana de 38 años comenzó a narrar su historia. "Diez años los he dedicado al activismo, pero me he encontrado en situaciones muy difíciles en la vida", confesó mientras desabotonaba su suéter rosa que combinaba con los malvaviscos.

Juana fue la primera de trece hijos en enterarse del VIH que padecía y que después llevó a la muerte a su madre, "una hija que nunca aceptó y que nunca vio como su hija", admitía mientras su voz grave parecía entrecortarse.

Con el poco apoyo de su familia y la enfermedad de su madre, la chica de tez morena clara y ojos oscuros, comienza su lucha contra de los prejuicios y la discriminación hacia la población lésbica.

INMUJERES

Juana, es una de las tantas mujeres lesbianas que han sufrido el despido injustificado de sus empleos. Tras sus lentes aún se aprecia la mirada triste que la joven homosexual muestra al recordar la injusticia que vivió.

"Era 1999, recuerda, estaba trabajando para una Institución que se llama INMUJERES dónde fui contratada para dos cosas: Para abarcar esta comunidad de mujeres lesbianas, pero también para trabajar con mujeres, niñas y niños".

Tras haber estudiado Administración Industrial en el Politécnico Nacional y cursar ininidad de talleres en el ámbito de Derechos

Humanos, Juana decide dedicar su vida profesional a dar apoyo a las personas víctimas de alguna violación a sus derechos.

Al ingresar al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, la joven confesó que su orientación sexual no era heterosexual y fue aceptada.

Con experiencia en el área administrativa y contable, Guzmán trabajaba en el Centro Integral de Apoyo al Mujer (CIAM) en la Delegación Venustiano Carranza, que pertenece al INMUJERES. Sus actividades dentro del área de Desarrollo Económico y Trabajo consistían en otorgar asesoría a mujeres violadas y golpeadas y canalizarlas hacia otras personas que pudieran apoyarlas.

"Yo era feliz, porque además de estar trabajando en mi propia orientación sexual, estaba trabajando en lo que me gustaba que era el trabajo con mujeres y los Derechos Humanos", afirmó. Con suma calma y con un semblante de total sinceridad, Juana continuó: "Mi jefa inmediata

tenía que ausentarse y yo tenía que entregar informes, me ponían entre la espada y la pared y tenía que tomar decisiones... mi jefa se sintió amenazada ... y de ahí se agarró todo el grupo de trabajo para descalificarme, amenazarme, señalarme".

Guzmán recuerda tristemente y con la cabeza baja prosigue: "cuando yo decía 'mi pareja va a venir por mí', empezaban a descalificarme diciéndome 'aquí hay novio o novia, pareja no', y me molestó porque nosotras reconocemos a la compañera de nuestra vida como pareja, a mí me pareció agresivo... así empezaron a descalificar mi lenguaje y mi propia vida que yo les había confiado en ese momento.

"...mi intención era trabajar... mi jefa creía que yo quería quitarle la chamba"

La joven lesbiana se dio cuenta de lo que estaba pasando, parecía que su entonces jefa tenía

miedo de que pudiese quitarle su trabajo. Juana continuó: "Un día llegó y me dijo muy molesta que yo no tenía que estar haciendo los informes y yo le respondía que si me correspondían por trabajar en la misma área. En un tono agresivo me dijo que teníamos que hablar. Le dije que quería saber cuál era el problema para que me tratara así. Ella simplemente volteó y me dijo frente a otras compañeras 'tú tienes la culpa de que yo te trate así', me molesté y azoté un cajón..."

Poco a poco la situación fue agravándose, la llamó la Directora de Prácticas Jurídicas de la Institución y le reprochó que era una persona agresiva respondiendo a la queja de su jefa directa.

"Yo sólo estaba respondiendo a una agresión", afirma y rompe en llanto, "No puedo quedarme callada. En ese momento me di cuenta de que estaba cayendo en el estereotipo de la mujer lesbiana... que somos agresivas, violentas y hasta llegamos a matar". ¡No soy así! Sostiene con la

poca voz que el sentimiento le permite tener, "no puedo ser violenta y no tengo permitido serlo, ¿por qué? Porque no soy heterosexual, si lo fuera podría insultarla y golpearla, pero como soy lesbiana con eso bastaría para que me mandaran a la cárcel", concluyó con lágrimas que salpicaron en su pantalón beige como las paredes de su hogar.

Así el INMUJERES a pesar de ser una Instituto para el apoyo de la mujer, internamente parece no tener los mismos principios. Guzmán intentó ser reubicada en su trabajo, le dijeron que así sería y la engañaron, no hubo quien la recibiera. Acudió a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, envió oficios dirigidos a la Diputada Enoé Uranga y nadie pudo darle una resolución, simplemente el estereotipo la llevó a perder su empleo. "No tenía que soportar que me señalaran y me corrieran y de una manera vil. Nadie me enfrentó, nadie me miró...eso para mí fue cobardía", concluyó.

“...me quitaron mi vida, me humillaron y todo por amar a otra mujer...”

“Conozco muchas amigas lesbianas que no pueden encontrar trabajo por su condición de homosexuales. ¡No es justo!”, exclamó mientras sus ojos se humedecían de nuevo.

Juana permaneció en terapia por dos años, “no me atrevía a cruzar esa puerta –señala la salida de su departamento- porque para mí era y es difícil decir que soy lesbiana... me quedé con la frustración y el dolor” admite tristemente.

Indignada la joven homosexual explica “... me quitaron mi vida, me humillaron y todo por amar a otra mujer, por querer trabajar...yo me lastimé – levanta su brazo delgado y muestra un intento por quitarse la vida que dejó una cicatriz de unos ocho centímetros- y no hice nada, no logré nada, solamente me lastimé, y sabes ¿por

qué?... por gente ignorante que no respeta que queremos vivir”.

El camino sigue

“Le agradezco mucho a INMUJERES que me hayan corrido de esa manera, gracias a eso me he dado cuenta de que no debo pararme en ningún lado poniéndome un tiro al blanco...”

Por otra parte se lamenta, “no sabes cómo sufres discriminación por orientación sexual... me corrieron por amar. Cuando veo las actitudes de la gente cuando en la televisión ven a dos mujeres o a dos hombres besándose, les da asco; y cuando veo la actitud cuando ven a la gente descuartizada por la guerra, los ves ahí con poniendo toda la atención y pienso, ¿Cómo es posible que en una violencia tan alta y enferma les llame la atención y una acción de amor, como es el beso, les mueva tanto al grado de matar?”.

Tras todo el sufrimiento que la pérdida de su empleo le provocó, Juana refleja a través de sus ojos oscuros seguridad y resistencia, asegura que es momento de cumplir objetivos y de seguir adelante.

Casi sin voz, Juana rompe en llanto y reclama "no puede ser que por querer y desear la paz tengas que sufrir tanto..."

Del Activismo al Gobierno

Después de tres años Guzmán fue contratada para trabajar en la Delegación Cuauhtémoc en el Distrito Federal, levantando la voz Juana expresa "¡que ironía! ¿no?".

Ahora es la Jefa de Unidad de Atención a la Mujer y admite que en su lugar de trabajo sufre discriminación por el simple hecho de ser mujer y confiesa que solo una persona sabe sobre su orientación sexual, "El único que sabe es mi jefe inmediato... si por ser mujer me hacen

a un lado, imagínate si les digo que soy lesbiana".

La joven de tez morena admite que en la Unidad de Atención realiza el proyecto de delegación pero sobre todo "un proyecto personal de todo lo que dejé inconcluso en lo anterior".

En su nuevo empleo asesora y da orientación a mujeres de todos los niveles socioeconómicos y asegura que logra "mover corazones y sensibilizar gente", y conmovida afirma "siento que no voy a durar mucho en este trabajo, pero estoy preparada... o por ser lesbiana porque estoy revolviendo a la gente o porque la estoy haciendo rebelde, no lo sé, pero estoy preparada..."

Les Voz

Finalmente Juana ha conseguido un espacio de expresión para ella y tantas mujeres que a palabras de Guzmán "están muriendo

en el silencio". El 1995 fundó la revista Les Voz.

En la revista se publican artículos de interés para la comunidad lesbica y se anuncian talleres a los que pueden acudir.

La publicación se ha mantenido por aportaciones de las mismas colaboradoras, han conseguido llegar a la población

lésbica latina chicana y ha dado resultados en toda América Latina.

En 2003 se les otorgó un premio en la ciudad de Miami por ser "la única revista lesbica en Latinoamérica" y actualmente trabajan con el Instituto de California.

"Tengo un sueño, y ese sueño es que vivamos en paz, sin violencia... así es mi historia", concluyó.

La discriminación laboral por discapacidad

La discriminación laboral hacia las personas con discapacidad no deja de ser un tema alarmante en el país. Estadísticas del Censo Nacional de Población 2000, revelan que al 23.4 por ciento de la población discapacitada son trabajadores agropecuarios, el 17.1 se dedican a la artesanía y alrededor del cuatro por ciento tienen como actividad el ambulante.

Según la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, el ingreso y la conservación del trabajo es uno de los retos más difíciles para las personas con discapacidad y es en donde la exclusión social y la desventaja comparativa se muestran con más fuerza. Afirma que no existe la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo y que el estereotipo no permite que sus

capacidades reales sean tomadas en cuenta.

La misma Comisión sostiene que las personas discapacitadas sufren maltrato y abuso laboral, jornadas y trabajos más pesados, así como violencia verbal.

El artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra la libertad que tiene todo mexicano de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando esta actividad se ilícita, sin embargo las empresas parecen desconocer dicha garantía que también incluye a las personas con algún tipo de discapacidad.

Al respecto, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad adoptada por México, reafirma que dichos individuos tienen las mismas garantías fundamentales que las demás personas; y que estos

derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha puesto en marcha el Plan de Promoción e Integración Laboral para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo principal es lograr a nivel nacional la integración o reintegración de las personas discapacitadas en actividades productivas, a través de la coordinación de las diferentes instancias de los sectores público, privado y social que participan en todas las etapas del proceso, a fin de lograr su incorporación al mundo laboral, su desarrollo y proyección dentro del mismo.

Algunas de las estrategias de acción para llevar a cabo el Plan son el sensibilizar a las personas mediante campañas de difusión dirigidas a la población en general, aumentar las plazas disponibles para

las personas con discapacidad en las empresas, y por medio del Reconocimiento Empresa Incluyente, que consiste en incorporar trípticos y manuales a las mismas con información sobre el tema y realizar inspecciones a las mismas cuando empleen a personas con discapacidad, posteriormente se les otorga dicho reconocimiento. A pesar de los intentos por incorporar a las personas discapacitadas al empleo regular, el estereotipo sigue jugando un papel importante y es una limitante para cumplir con dichos objetivos.

La Directora de Equidad y Género de la STPS, María Reyes Córdova, admitió que: "La desinformación y los prejuicios de los empleadores obstaculizan la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral" y agregó que la demanda de empleo de las personas con discapacidad no se puede resolver por sí sola, a pesar del potencial que éstas tienen; de haber sensibilidad por parte de los empresarios, podrían integrarse

fácilmente al mercado de trabajo. (www.milenio.com)

Amalia Peláez Álvarez, trabajadora social y coordinadora de la Agencia de Integración Laboral número uno de la Comisión de Fomento de Empresas y Empleo a Personas con Discapacidad (COFEDIS), señaló en entrevista: "me parece increíble cuando vamos a alguna compañía y nos dicen que por políticas de la empresa no se contrata a gente en esas condiciones físicas...Pero ¿por qué? Si todos tenemos una discapacidad, pero a algunos no se nos nota a simple vista".

"Cuando fui a solicitar un empleo, me lo negaron al verme caminar, me dijeron que no me lo daban porque no estaba bonita, no tenía un cuerpo bonito y no podía usar minifalda", afirmó la joven discapacitada Juana Soto. (www.jomada.unam.mx)

La Discriminación Laboral por VIH/SIDA

La discriminación por VIH/SIDA se manifiesta en varios sentidos y uno de los más recurrentes es en el ámbito laboral.

Bruno Vecchi afirma que el acto de discriminar se reitera a lo largo de los años pero las formas concretas en que se expresa van variando.

El escritor señala que en la actualidad no se postula para los enfermos de VIH/SIDA el aislamiento externo que condenaba a los leprosos en las ciudades medievales, sin embargo afirma que la segregación opera con mecanismos más sutiles pero igualmente inhabilitantes. (Vecchi, 2000)

Vecchi sostiene que bajo una supuesta intención humanitaria, se postulan exámenes pre-ocupacionales que cierran las puertas

del exiguo mercado laboral a los infectados por VIH.

El autor afirma que el 90 por ciento de las personas con el virus en el mundo, están en el grupo de edad económicamente productiva. También señala que los casos de discriminación laboral por SIDA son incalculables y crecen día a día.

Salvador Walter Flores , médico del servicio de urgencias del Hospital de PEMEX, fue despedido en 1991 de la empresa por haber contraído el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), luego de que sin su consentimiento, se le practicó un examen para saber si tenía SIDA. Flores se dice que es portador del virus pero no un enfermo y se considera "sano y apto para trabajar", confesó en entrevista a la revista *proceso*. (www.proceso.com.mx)

De acuerdo con dicha entrevista, Walter demandó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), que falló en su contra y absolvió a PEMEX, cuyos abogados sostuvieron que "por haber contraído una enfermedad progresiva e incurable, no estaba apto para trabajar, además ponía en riesgo la seguridad de los trabajadores y del centro laboral".

El grupo "Mexicanos contra el SIDA" explicó a la misma publicación que desde 1988, la Gerencia de Relaciones Laborales de la paraestatal envió una circular interna que ordenaba "suspender a los trabajadores portadores del VIH o contagiados de SIDA".

"Mexicanos" afirmó a *Proceso* que se han interpuesto demandas en contra del sector salud por violaciones a los derechos de las personas con VIH/SIDA y que también entre ellas se encuentran empresas bancarias (Banamex y Serfin y Banco Internacional), aseguradoras, universidades

públicas, delegaciones del IMSS y principalmente Televisa, en donde se obliga a los trabajadores a aceptar "pruebas de detección de SIDA", en violación a las leyes Federal del Trabajo, General de Salud y la Constitución de la República. (www.proceso.com.mx)

Patricia Uribe, directora general del Centro de Prevención y Control del VIH/SIDA, precisó que el 50 por ciento de las quejas que recibe el centro, se refieren a violaciones a los derechos de los enfermos por discriminación en el empleo. También afirmó que se deben "reforzar las acciones encaminadas a la reducción del estigma" sobre el SIDA. (www.jornada.unam.mx)

De este modo resulta complicado para los enfermos de VIH/SIDA ingresar a un empleo o bien conservarlo.

El VIH en los militares

En el mundo hay más de 22 millones de personas que sirven a las fuerzas armadas, la mayoría hombres de entre 18 y 39 años de edad, la edad de mayor actividad sexual. El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre Sida (Onusida) reveló que el personal militar es de dos a cinco veces más vulnerable a las infecciones de transmisión sexual y al VIH/SIDA que el resto de la población civil, debido al desarraigo de sus lugares de origen, que los lleva a recurrir al sexo comercial. El estudio se concentra en la situación de los militares en América Latina, África y el sudeste asiático, y destaca que "los soldados pasan temporadas largas fuera de sus comunidades y de su familia, quedando libres de los controles tradicionales, lo que estimula que su vida sexual sea más frecuente y ésta se dé en situaciones de mayor vulnerabilidad" (www.jornada.unam.mx)

El documento "El Sida y el personal militar", editado por Onusida

en 1998 afirma que la mayoría de los ejércitos nacionales son renuentes a abrirse al tema, pues "el VIH/SIDA está ligado a prácticas estigmatizadas que -según el imaginario militar-, ponen en duda el honor de quien resulte infectado".

Patricia Uribe, directora de Censida, declaró durante el VIII Congreso Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA, que en México el militar es uno de los grupos de la población más expuestos a la infección y diseminación del virus del SIDA y de otras enfermedades de transmisión sexual.

Indefensos

El Diario Oficial de la Federación publicó el 9 de julio de 2003 que los militares mexicanos que resulten VIH positivos serán dados de baja del Ejército ya que el nuevo ordenamiento considera que la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana inhabilita a quienes lo padecen.

La Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, de acuerdo con las categorías 81 y 82, en su artículo 226, precisa "la seropositividad a los anticuerpos contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana confirmada con anticuerpos suplementarios... es un padecimiento de origen inmunológico rebelde al tratamiento y de difícil control"

Las bajas del Ejército por dicha causa han sido una práctica común desde mediados de los años ochenta.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) no ha podido emitir ninguna recomendación por la baja del personal militar infectado por VIH, ya que considera que "lo prevé la normatividad el Ejército" y por tal razón afirma que no han encontrado que dichas bajas sean violatorias a los derechos humanos ya que en la mayoría de los casos que terminan enfermándose de SIDA, dejan de ser aptos para el servicio desde la Perspectiva del

Ejército y "no se puede intervenir en su normatividad".
(www.jomada.unam.mx)

En dicha página electrónica puede encontrarse el testimonio de Jesús, exmilitar que fue dado de baja por haber resultado positivo al VIH. Confesó: "los soldados no tenemos los mismo s derechos que los civiles; por eso cuando nos detectan SIDA somos despedidos, en muchos casos sin que sepamos que fue por SIDA".

Jesús fue militar por siete años y afirmó que no le gustaría regresar al servicio por la forma en la que se le ha tratado, ahora solo espera llegar a una arreglo para que le sigan proporcionando el tratamiento, pues no tiene la antigüedad suficiente para recibir pensión. (www.jomada.unam.mx)

Pedro Morales, quien ha llevado como abogado civil 18 juicios de amparo promovidos por militares seropositivos, afirmó a *Letra S* que

las bajas son violatorias de los discriminación y a la protección de la salud.

Morales sostuvo que el sector militar es un grupo vulnerable al que se violan de manera sistemática sus derechos humanos al realizarles pruebas obligatorias de detección sin consentimiento informado, pruebas de detección como requisito para la promoción de grado, nula consejería o asesoramiento una vez detectado el VIH/SIDA, segregación pública de las unidades, estigmatización y baja por supuesta "inutilidad", lo que repercute en la pérdida del derecho a la atención médica y medicamentos para ellos y sus familiares.
(www.jomada.unam.mx)

derechos a la igualdad, a la no Gilberto Rincón Gallardo, presidente del CONAPRED, comentó a la revista *Proceso* que las bajas del Ejército por infección de VIH/SIDA resulta una conducta "claramente discriminatoria" y que "lo más grave es que ahora en México, las violaciones de los derechos humanos se cometen al amparo de la ley".

Asimismo afirmó que la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas violenta el artículo primero constitucional y los compromisos internacionales..

La Discriminación Laboral por Género

La transición de las mujeres de amas de casa a trabajadoras asalariadas provocó la ruptura y la transformación de estereotipos y modelos en la familia y el mercado laboral, asegura la Comisión

Ciudadana de Estudios contra la Discriminación.

También sostiene que los procesos de trabajos se modificaron, así como los perfiles de ocupación, la composición del ingreso familiar y la

calificación de la fuerza laboral. Esta reorganización fue determinante en el surgimiento de una nueva dinámica de incorporación de las mujeres al trabajo. (Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, 2001, pp. 140.)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de la ONU ratificada por México el 23 de marzo de 1981, afirma que las mujeres y los hombres por igual, tienen derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo y el derecho a la protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo incluso las de vanguardia de la función de reproducción.

En el marco legal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sostiene dentro del artículo 123 que: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."; por su parte, la

Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 164 que "las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", sin embargo, las mujeres continúan siendo víctimas de discriminación laboral en tres sentidos principales: el tipo de ocupación, el salario y la gravidez.

En la cuestión ocupacional las mujeres siguen siendo discriminadas por considerar que no tienen las condiciones físicas óptimas para desempeñar algunos puestos.

En este sentido un caso específico es el de las trabajadoras de Teléfonos de México (Telmex), quienes conforman el 41 por ciento de los empleados de la empresa y a quienes se les relegan los puestos considerados femeninos como oficinistas, operadoras, servicios al cliente o cobradoras de caja, pocas son técnicas o llevan a cabo trabajo en el exterior. Según Alicia Sepúlveda, sindicalista mexicana, de los 13 mil trabajadores que tienen planta en el exterior, es decir aquellos

técnicos que realizan trabajos de calle en Telmex, solo 300 son mujeres. (www.cimac.org.mx)

Otro caso es el de las mujeres periodistas, quienes a palabras de Jaime Guerrero, presidente de la Fraternidad de Reporteros de México (Fremac), "han tenido un trato infrahumano en las redacciones de los medios con oportunidades de desarrollo menores que las de sus colegas varones" y señaló que se les ha restado capacidad desde el punto de vista empresarial.

Por otra parte Guerrero afirmó que consideran que las mujeres no pueden salir de la ciudad a cubrir una nota además de que "ganan menos que los varones". (cimac.org.mx)

En el ámbito salarial a pesar de que el Convenio 100 emitido por la OIT adoptado por México el 29 de junio de 1951, establece que "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la

mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo", la realidad continúa reflejando desigualdad en dicha cuestión.

Por otra parte, las mujeres embarazadas experimentan una fuerte discriminación en sus empleos.

Según el Centro de Derechos Humanos Prodh, las mujeres embarazadas son el grupo femenino que mayor discriminación sufre en México y que los responsables directos son las empresas, las escuelas, las autoridades policíacas, judiciales y laborales.

Las estadísticas revelan que una de cada diez quejas presentadas ante la Procuraduría Federal del Trabajo (PROFEDET) fueron causadas por despidos durante la gestación.

La mitad de los despidos laborales registrados por el Prodh correspondieron a mujeres en los que

cinco de cada seis casos, el despido por embarazo es la acción más

Flerida Guzmán, economista y catedrática de la ENEP Acatlán afirmó a la agencia de noticias *cimac* que hay empresas en donde se les pide el certificado de no-gravidez y además se les hace firmar una carta en donde se comprometen a no embarazarse durante el período del contrato, en el caso contrario sería causal de despido.

Vanessa Valencia, licenciada en Mercadotecnia compartió en entrevista la experiencia de discriminación que sufrió al postularse como candidata a una vacante en el periódico Reforma en donde pudo deducir que el motivo fue el estar recién casada.

Valencia comentó "empezaron por preguntar mis datos personales como mi edad, mi dirección, que si no tenía problemas con el horario, etcétera. Posteriormente me sugirieron hacer unos exámenes, pero justo antes de que me los aplicaran, se me preguntó si tenía novio y que si era casada", Vanessa con un mes de haber contraído matrimonio, lo comentó

frecuente. (www.milenio.com)

ante su entrevistadora y afirmó: "en otro tono me dijo ¡ahhh!, ¡Eres casada!, me preguntaron si tenía planes de tener bebés a lo que le contesté que sí pero no a corto plazo, que probablemente en unos dos años...", después de esa declaración le sugirieron que mejor otro día le aplicarían las pruebas que le habían mencionado y que ellos le llamarían posteriormente, situación que nunca se dio.

La mercadóloga sostuvo: "la actitud inmediatamente fue otra, ya casi me dijeron que no les interesaba mi currículum".

"Cubría el perfil perfectamente, fue muy obvio que me discriminaron porque me acababa de casar y pensaron que me podía embarazar", concluyó.

El Marco Legal

El Estado mexicano ha integrado algunos principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en algunas leyes y del mismo modo se han establecido los derechos laborales.

- *La Constitución Política*

La Carta Magna de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de toda persona al empleo y sostiene en el artículo 123: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

- *La Ley Federal del Trabajo*

La ley Federal del Trabajo establece en su artículo tercero que el trabajo es un derecho y un deber sociales, "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia" y

puntualiza "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por

motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

- *La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en el artículo 9: "Queda prohibida toda practica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y considera conductas discriminatorias: "prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo" y establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales..."

Los Centros de Apoyo

La CNDH así como la CDHDF no tienen competencia en el ámbito laboral y sus propios reglamentos establecen que no pueden intervenir en "conflictos de carácter laboral".

Por su parte dentro de las atribuciones del CONAPRED, establecidas en la Ley para eliminar la discriminación, se encuentra el "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, capacitación, evaluación del desempeño...". (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 20)

- *La Secretaría del Trabajo Y Previsión Social*

Jacobo Tarrab, Coordinador Administrativo de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la STPS afirmó en

entrevista que "la Secretaría del Trabajo tiene por objetivo promover la nueva cultura

laboral" y regular el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La STPS señala que "La Nueva Cultura Laboral" es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo.

Al respecto Tarrab comentó, "se debe tratar de instruir tanto a los empleados como a los patrones en cuanto a un buen trato hacia el empleado y el empleado dignificando cada día más su trabajo.

También afirma que la discriminación laboral es una situación muy común en el país y que "mientras se reúnan las cualidades o capacidades que el puesto exige, se deben de tener las mismas oportunidades para poder concursar para cualquier empleo".

Con respecto a la discriminación laboral hacia las mujeres, Tarrab aseguró que las empresas no deben pedir el certificado de no gravidez para obtener un empleo y que el embarazo no es causal de despido ante la Ley, sostuvo que: "la mujer esté o no esté embarazada rinde igual, el problema es que el empresario no quiere pagar los costos de cuando se va de incapacidad, esa es la realidad".

En cuanto al problema que se ha suscitado en el Ejército mexicano con las bajas a los enfermos con el virus del VIH, afirmó que "ninguna ley puede estar por

encima de la Constitución, y ésta posee el principio de no discriminación"

Del mismo modo el Coordinador administrativo manifestó que la STPS está actuando con el ejemplo y que está preocupada por dar difusión en medios a esa Nueva Cultura Laboral, cuyo reto, según la propia Secretaría actúa bajo el criterio: "En la mañana, se trabaja en una empresa del siglo XXI. Por la tarde, debemos regresar a una casa del siglo XXI".

- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

La PROFEDET es un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es una Institución de servicio público con carácter jurídico de aplicación de las normas de trabajo en el ámbito laboral y su objetivo es la búsqueda de soluciones de carácter amistoso en los conflictos entre el trabajador y los patrones por medio de asesorías, trámites y se recurre a la Junta de Conciliación y Arbitraje para presentar la demanda correspondiente.

Según Jacobo Tarrab, la PROFEDET es a quien le corresponde asesorar y defender al trabajador en cualquier conflicto que se suscite y que las demandas por discriminación laboral por lo general se resuelven favorablemente.

Estadísticas de la propia Procuraduría revelan que 75 mil asesorías, unas 8 mil conciliaciones y el mismo número de juicios, y alrededor de mil 500 amparos son realizados anualmente por el Organismo.

De la misma forma se afirma que las quejas interpuestas por personas discapacitadas, de la tercera edad y mujeres son las más frecuentes.

Más allá de la inclusión de normas y principios que prohíben la discriminación laboral, es necesaria conciencia colectiva del problema. Las empresas continúan realizando acciones discriminatorias que hacen que la igualdad de oportunidades no sea tangible y que el estereotipo siga siendo más fuerte que la realidad social del país.

- CONCLUSIONES

Para la elaboración del presente trabajo se consideró pertinente utilizar la técnica de reportaje, ya que dicho género permitió exponer de una manera objetiva el problema de la discriminación en México.

Además de la descripción de los hechos, dentro de esta técnica periodística tiene cabida la crónica y la entrevista, lo que derivó en una mejor ilustración de cada uno de los temas relatados.

Considero que el trabajo cumple con los requisitos que el género exige en cuanto a actualidad de los hechos, revelación de las fuentes y la comparación de sucesos.

De esta manera el reportaje ha satisfecho los requerimientos de una investigación a profundidad sobre la discriminación y la discriminación laboral en nuestro país.

Por otra parte consideré necesario el estudio de la problemática en torno a la discriminación en México debido a la falta de conciencia en el tema de la sociedad en general.

Los derechos humanos continúan siendo un tema inexplorado para la mayoría de las personas, se desconocen cuáles son esos derechos y de que manera pueden hacerse valer. La igualdad de oportunidades y de trato es un principio fundamental establecido en las leyes del Estado mexicano, sin embargo, el desconocimiento o la poca importancia que se les ha dado a las mismas, nos ha llevado a vivir en una sociedad injusta en la cuestión humanística.

El fenómeno del rechazo está basado en el estereotipo, es decir, en la cuestión ideológica arraigada de la imagen del capaz y del incapaz. Precisamente es éste el común denominador del problema de la discriminación en México.

Mediante la presente investigación, se puede apreciar que la desigualdad es una forma de vida para gran parte de la población mexicana, ya sea por cuestiones de raza, sexo, condición social, enfermedad, preferencia sexual o discapacidad; y a pesar de todo esto, las víctimas de esta problemática no han podido hacer valer sus derechos humanos, ya sea por falta de información o bien, por incredulidad hacia los organismos defensores de los mismos.

El fenómeno de la discriminación se manifiesta en todos los aspectos de la vida social empezando por los hogares dentro de los cuales se les ha atribuido ciertas labores a la mujer y al hombre. Otro ejemplo es la distinción que los padres de familia hacen entre las actividades o estilos de vida permitidos a sus hijos varones y no a sus hijas.

Asimismo el lenguaje que es utilizado en la cotidianeidad en ocasiones se infesta de palabras ofensivas como "gorda", "indio", "maricón", solo por mencionar algunas, que se encuentran arraigadas al idioma y constantemente sin dar cuenta de ello, la discriminación está presente.

Del mismo modo los medios de comunicación han plasmado en sus producciones el prototipo de hombre apuesto y mujer bella e inteligente y éstos en la mayoría de los casos corresponde a personas de raza blanca y cuerpos esculturales.

Por otra parte, en la cuestión legal se han conseguido avances en la materia y se han adoptado convenios internacionales para tratar de prevenirla y eliminarla, sin embargo, la poca difusión sobre los temas de derechos humanos y principalmente sobre la discriminación, no han permitido que los afectados se defiendan y que los agresores dejen de atentar sobre las garantías de las personas.

Los centros de apoyo no gubernamentales juegan un papel importante dentro de la defensa de los derechos de las personas, pero el actuar con muy pocos recursos, no les permite tener la difusión suficiente. A pesar de esto se han preocupado por buscar espacios para darse a conocer y dentro de sus posibilidades, lo han conseguido.

Por su parte algunos de los organismos gubernamentales han sufrido recortes en su presupuesto, razón por la cual, la difusión de campañas en pro de la defensa de los derechos humanos, se ha visto afectada.

El tratar de erradicar la desigualdad en el país, resulta una tarea difícil pero es posible. Si existiera una conciencia colectiva del problema y de las consecuencias que éste conlleva, quizás pudiéramos llegar a formar parte de una sociedad con igualdad de oportunidades, sin embargo a lo largo de la investigación se puede apreciar que en ocasiones los esfuerzos han sido únicamente por parte de unas cuantas personas y que finalmente no ha existido el suficiente interés del resto de la sociedad por adoptar medidas antidiscriminatorias o bien por respetar los derechos humanos de cada individuo.

En el caso particular de la discriminación laboral, las consecuencias resultan mucho más graves. Las personas que resultan víctimas de la misma no poseen igualdad de oportunidades o incluso deriva en el despido y pérdida del empleo, lo que les niega la posibilidad de una vida digna.

El proclamar una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, sin duda, es un gran avance en la cuestión de la defensa del derecho de todo individuo a no ser discriminado, sin embargo no basta, es necesario que se le de la difusión suficiente y poder dejar claro que una sociedad justa es el principio para el desarrollo de una nación.

De éste modo se podría crear un cambio ideológico para que la víctima se defienda y el ofensor deje de serlo.

En lo personal, me resultó muy interesante el realizar la presente investigación ya que por un lado, me permitió conocer el tema de una manera más profunda además de poder tomar conciencia de la importancia de las consecuencias de la discriminación. En este sentido cabe mencionar que el contacto con las fuentes que colaboraron con sus testimonio para este trabajo, me permitió conocer la realidad de otras personas que han vivido en el rezago y que al compartir

sus historias enriquecieron el presente reportaje, además de aportar a quien escribe un abanico de experiencias que derivaron en una mejor comprensión del tema.

De este modo la investigación además de darme la posibilidad de obtener mi título universitario, me ha otorgado los conocimientos y experiencias suficientes para empezar esa revolución ideológica de una manera personal.

Por otro lado cabe resaltar la importancia que tuvo para el desarrollo de este trabajo la investigación periodística que en éste caso fue más allá de los métodos convencionales como la consulta hemerográfica y las entrevistas ya que la mayor parte de la información fueron extraídas de fuentes consultadas por Internet. De este modo he considerado que es de gran ayuda la navegación virtual, ya que por medio de ésta, es posible conseguir documentos y fuentes vivas de información por medio de los sitios que la red mundial alberga.

Así, creo importante mencionar que la investigación virtual es un método eficiente para cualquier trabajo de ésta índole y que permite conseguir los datos requeridos de una forma inmediata.

Finalmente, considero que todos los seres humanos deben de tener derecho a una vida digna y justa, con igualdad de oportunidades en todos los aspectos y que se debe luchar por una sociedad humanitaria con principios antidiscriminatorios.

- FUENTES CONSULTADAS

a) Bibliografía

- Alles, Martha Patricia, Empleo: Discriminación, teletrabajo y otras temáticas, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1999.
- Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, La Discriminación en México, México, 2001.
- Comité de Cátedra de Derechos Humanos, La democracia y los derechos sociales y económicos, México, 1999.
- Gomis, Lorenzo, Teoría del periodismo, Paidós, Barcelona, 1991.
- Herencia Cristiana, Ku Klux Klan, terrorismo en Estados Unidos, 20010
- Ibarrola, Javier, El Reportaje, Ediciones Gernika, México, 1988.
- Leñero, Vicente; Martín, Carlos, Manual de Periodismo, Grijalbo, México, 1986.
- López Vigil, José Ignacio, Manual urgente para radialistas apasionados, Ecuador, 1997.
- Martín, Gonzalo, Géneros Periodísticos, Paraninfo, Madrid, 1973.
- Miguel, Patricia, La discriminación, Buenos Aires, 1999.
- Ortiz Hernández, Luis, La relación entre opresión y enfermedad en lesbianas, bisexuales y homosexuales de la Ciudad de México, México, 2001.
- Terrazas, Carlos, Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México, Porrúa, México, 1991.
- Ameritas Watch, Derechos Humanos en México, Planeta Mexicana, México, 1991.
- Vecchi, Bruno, El SIDA y la Discriminación, Buenos Aires, 2002.

b) Páginas Electrónicas

- www.cdhdff.org.mx
- www.cimac.org.mx
- www.cndh.org.mx

- www.cinu.org.mx
- www.economista.ocm.mx
- www.esmas.com
- www.inegi.gob.mx
- www.inmujer.df.gob.mx
- www.insp.mx
- www.isisweb.com.ar
- www.jornada.unam.mx
- www.milenio.com.mx
- www.mujireshoy.com
- www.oea.org
- www.oms.com
- www.presidencia.gob.mx
- www.proceso.com.mx
- www.profedet.gob.mx
- www.reforma.com.mx
- www.saladeradio.cl
- www.saldelcloset.com
- www.salud.gob.mx
- www.sergay.com.mx
- www.siempre.com.mx
- www.sjsocial.org
- www.stps.gob.mx
- www.terrorismocristiano.com
- www.weblaboral.net

b) Entrevistas

- Arceo Caso, María del Carmen, 22 de mayo de 2004.
- Bellón Ruiz, Sergio, 5 de junio de 2004.
- Cos Rodríguez, Laura Vanesa, 5 de julio de 2004.
- Enriquez, Raymundo, 29 de mayo de 2004.
- Guzmán Lisea, Juana, 8 de junio de 2004.
- Lachino, Odín, febrero de 2001.
- Peláez Álvarez, Amalia, febrero 2002.
- Ramos, Carolina, 19 de mayo de 2004.
- Romero Ruvalcaba, Tomás, 2 de junio de 2004.
- Urusquieta González, Adrián, 31 de mayo de 2004.
- Tarrab Rivera, Carlos Jacobo, 16 de mayo de 2004.
- Valencia Tello, Vanesa, 16 de mayo de 2004.
- Valdés Peralta, Karen, Junio 3 de 2004.

c) Documentos Oficiales

- Código Penal para el Distrito Federal, México, 2004.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 2004.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Organización de los Estados Americanos.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Organización de los Estados Americanos.
- Convenio no. 100, Organización Internacional del Trabajo, 1952
- Convenio no. 111, Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas, 1948.

- La lucha por los derechos de lesbianas y homosexuales, Comisión De Derechos Humanos del Distrito Federal, 2003.
- La Nueva Cultura Laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2004.
- Ley Federal del Trabajo, México, 2004.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México, 2002.
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Distrito Federal, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, México, (1998-2000)
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, Organización de los Estados Americanos, 2004.
- Reseña del Sistema Internacional de Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas.