

Diputada Irma Leticia González Sánchez

Presidenta de la Mesa Directiva

Congreso del Estado de Guanajuato

LXV Legislatura

Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

Dessire Ángel Rocha, Diputada integrante de la LXV Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato de la Representación Parlamentaria de Movimiento Ciudadano, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 56 fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, y el artículo 167, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, me permito poner a la consideración de esta Soberanía la siguiente **INICIATIVA con proyecto de Decreto que reforma el primer párrafo del artículo 3 y adiciona el artículo 11 Bis a la Ley para Prevenir Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato**, para garantizar que todo establecimiento mercantil y toda oficina pública en el Estado de Guanajuato cuenten con señalética visible que prohíba expresamente la discriminación por cualquier motivo.

Dando cumplimiento al artículo 168 de la Ley que nos rige, lo hago en los siguientes términos:

Exposición de Motivos

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. Así, la define el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).¹

Pero “nadie nace odiando a otra persona por el color de su piel, su origen o su religión. La gente aprende a odiar. También se les puede enseñar a amar. El amor llega más naturalmente al corazón humano que lo contrario”, decía Nelson Mandela.

Algunos grupos poblacionales son víctimas de discriminación cotidiana por algún rasgo propio o de su forma de vida. Los motivos de discriminación pueden ser de origen étnico o nacional, sexo o identidad de género, edad, discapacidad, condiciones sociales, económicas, de salud, de gestación; su lengua, religión, opiniones, y hasta el estado civil.

Para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho. Lamentablemente, los efectos generales y

¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2022). Discriminación e igualdad. Recuperado de: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

ampliados de la discriminación siempre son negativos y sus consecuencias son la exclusión, el aislamiento, la negación y distintas formas y grados de violencia.

El costo de la discriminación. “La inclusión no es sólo un imperativo moral y legal, es también un imperativo social y económico”. No solo no debemos discriminar, sino que no nos conviene discriminar.

Durante el evento *Empower LGBT*, organizado por la *Federación Mexicana de Empresarios LGBT*, ALEXANDRA HAAS PACIUC, entonces Presidenta del CONAPRED, explicó que la discriminación “es un tema estructural que influye directamente en el desarrollo económico del país” y que de acuerdo con un estudio realizado por Manpower, la mayoría de los empleadores continúa expresando que tiene problemas para cubrir sus vacantes, lo que responde, a una falta de estrategias por parte del sector privado para reclutar y de “cómo hacerse del mejor talento sin pasar por prejuicios ni estereotipos”.²

Explicó también que la Comisión Europea hizo una encuesta a 200 compañías en todo el continente, y encontraron que 6 de cada 10 empresas ya tenían políticas de diversidad, lo que les había permitido incrementar la satisfacción de los clientes. El 58% consideraba que su política de diversidad motivaba a la planta laboral y aumentaba la productividad, y 69% afirmaban que tras implementar políticas de diversidad habían notado mejoras en su imagen corporativa.

Por su parte, el doctor en economía por la Universidad de Chicago, JORGE O. MORENO, investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Nuevo León, escribió para *El Financiero*³ que una de las primeras contribuciones de Gary Becker (Premio Nobel, 1992) abrió el campo de estudios de la economía para integrar los incentivos económicos y los costos asociados a la discriminación.

Expuso, para entender las premisas, un ejemplo: Supongamos, dice, que un empresario requiere contratar a un trabajador para desempeñar una labor específica, producir “unidades”. El empresario tiene dos alternativas de contratación: “A” y “B”. que tienen la misma edad y son egresados de la misma escuela. Durante una jornada laboral, el candidato “A” puede producir 100 unidades mientras que el candidato “B” puede producir 70 unidades. Sin embargo, el empresario tiene un cierto prejuicio en contra de “A” por ser “diferente” (añada aquí su discriminación favorita en términos de género, raza, o procedencia) y por lo anterior decide contratar a “B”. El costo económico de la discriminación es el valor de mercado de las 30 unidades adicionales que puede producir el mejor prospecto durante la misma jornada, pero que, al no ser contratado, dejan de crearse en la economía.

Y añade, atinadamente, que el enfoque puede ampliarse a muchos otros casos más complejos y con grandes consecuencias para el entorno social, como las elecciones: “¿Cuál sería el costo social de discriminar a un candidato que claramente posee una mejor propuesta de trabajo pero que pierde por no pertenecer a una etnia o género preferido?”

² Mata Ferrusquía, Ruth (2017). ¿Cuál es el costo económico de la discriminación en México? Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/cual-es-el-costo-economico-de-la-discriminacion-en-mexico/>

³ Moreno, Jorge O. ((2016). El costo económico de la discriminación. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/el-costo-economico-de-la-discriminacion/>

La respuesta es simple: el precio de la discriminación es al menos es el valor económico que se deja de producir, en igualdad de circunstancias, a lo que el candidato preferido y ganador.

O en caso de negar el acceso a cualquier establecimiento comercial a determinadas personas, el costo de la discriminación es lo que dejan de consumir. O de aportar, o de invertir.

Discriminación en México. Tan solo el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, reporta que entre 2013 y 2022 ha atendido a 13,796 personas -más mujeres que hombres- que acuden a presentar una denuncia. Reportan, que el motivo principal por el COPRED ha sido: despido por embarazo.

Durante la pandemia, el despido por embarazo ocupó el segundo lugar solo por debajo de discriminación por motivo de la covid-19. Es importante señalar que, el número de denuncias presentadas contra particulares representa cerca del 90% de las denuncias recibidas, y el 10% es por discriminación cometida por entes públicos o por parte del funcionariado público.

Estos datos resultan consistentes con los hallazgos de la aplicación de la “Encuesta sobre discriminación para personas dueñas, gerentes, encargadas o empleadas de establecimientos comerciales en León, Guanajuato” que se abordará más adelante.

La experiencia de haber sido discriminado o menospreciado en el último año a causa de algún motivo o característica personal resulta significativa. En la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017 -última disponible-, se indagó por 10 rasgos distintos: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar donde vive, creencias religiosas, sexo, edad, y orientación sexual.

El 20.2% de la población de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año. Los motivos de discriminación que se señalan principalmente son: la forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, la edad y las creencias religiosas.

En Guanajuato, el 15.9% de las personas, declaró haber sido discriminada por algún motivo o condición personal. Es importante mencionar que las personas con discapacidad, personas adultas, niñas, niños, jóvenes, personas indígenas, con VIH, no heterosexuales, con identidad de género distinta a su sexo de nacimiento, personas migrantes, refugiadas -entre otras- son más propensas a vivir algún acto de discriminación por el rechazo a las diferencias.

No obstante, se pondrá especial énfasis en citar las condiciones de la población LGBTIQ+ en Guanajuato por la visibilidad que pretende dárseles en este llamado mes del orgullo.

Población LGBTIQ+ y discriminación. La ENADIS 2017 revela que en ese año casi 2 millones 700 mil personas declararon no ser heterosexuales, ello representa el 3.2% de la población nacional.⁴

Sin embargo, se estima que las personas no heterosexuales en nuestro país pueden ser muchas más, pero debido a los prejuicios que existen sobre la diversidad sexual y de género y la discriminación que experimentan, las personas no suelen compartir su orientación sexual abiertamente. En este sentido, de acuerdo con la Universidad Nacional Autónoma de México y el Colegio de México, tan solo en 2010 había en nuestro país 229 mil 473 hogares formados por parejas del mismo sexo.⁵

La ENADIS cita también que el 30.1% de la población no heterosexual de 18 años o más declaró haber sido discriminada por algún motivo en los últimos 12 meses.⁶ Dicho de otro modo, una de cada tres personas no heterosexuales fue discriminada en el último año. De igual forma, el 41.8% de la población no heterosexual entrevistada en la ENADIS 2017, aceptó haber sufrido la negación de sus derechos en los últimos cinco años.⁷

También se revela que el 72% de las personas trans, el 66% de las personas gays o lesbianas, el 65% de las personas indígenas, el 62% de las trabajadoras del hogar remuneradas, el 58% de las personas con discapacidad y el 57% de las personas mayores, opinan que en México se respetan poco o nada sus derechos.⁸

Por su parte, la Primera Encuesta Nacional Sobre la Homofobia y el Mundo Laboral en México, elaborada por Espolea A.C., refiere que el 35% de las personas LGBTIQ+ han sido víctimas de algún tipo de discriminación dentro de su centro de trabajo. Dicho de otro modo, una de cada tres personas pertenecientes a la diversidad sexual ha sufrido discriminación laboral. Tal encuesta también reveló que a dos de cada diez personas LGBTIQ+ fueron cuestionadas sobre su orientación sexual o identidad de género antes de ser contratadas. De igual forma, el 14% apuntó que se les fue negado un empleo por causa de su orientación sexual.⁹

De acuerdo con la Segunda Encuesta Nacional Sobre Violencia Escolar Basada en la Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género Hacia Estudiantes LGBTIQ+ en México, tres de cada cuatro estudiantes de las poblaciones LGBTIQ+ fueron víctimas de acoso verbal en virtud de su orientación sexual.¹⁰ El acoso escolar motivado por la orientación sexual puede tener efectos adversos dentro de la formación de las y los estudiantes LGBTIQ+ puesto que puede incluso ocasionar que abandonen las instituciones escolares.

⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018). *Orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género*. Secretaría de Gobernación. Recuperado de: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_LGBTI.pdf>

⁵ *idem*.

⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf>

⁷ *idem*.

⁸ *idem*.

⁹ ADIL. (2020). 1 de cada 3 personas LGBT en México han sufrido discriminación en el trabajo. ADIL. Recuperado de: <<https://adilmexico.com/encuestas/1-de-cada-3-personas-lgbt-en-mexico-han-sufrido-discriminacion-en-el-trabajo/>>

¹⁰ *idem*.

Entre los años 2012 y 2018, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación investigó 1,031 presuntos actos de discriminación realizados en contra de las personas de la diversidad sexual. El 77% de dichas quejas fueron motivadas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares y el 23% por servidores públicos. Lamentablemente, tres cuartas partes de dichas quejas fueron motivadas por la orientación sexual.¹¹

La discriminación puede traducirse eventualmente en una de las máximas formas de violencia en contra de otras personas: los crímenes basados en prejuicio. Es necesario adoptar medidas para prevenir la discriminación de las personas pertenecientes a la diversidad sexual. Tan sólo en Guanajuato, de 2015 a 2020, se documentaron al menos 18 crímenes de odio.¹²

Necesidad de atención de las poblaciones LGBTIQ+ en Guanajuato. Las poblaciones LGBTIQ+ han sido profundamente discriminadas en el Estado de Guanajuato y en general, en México. Según la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género, el 92% de las personas LGBTIQ+ “tuvieron que esconder su orientación sexual y/o identidad de género de su familia”¹³ debido a los estereotipos y a la discriminación que permean en torno a la diversidad sexual.

Contrario a los datos estadísticos que se presentan, en el *Plan Estatal de Desarrollo 2040*, no se cuenta con metas ni objetivos en pro del pleno goce de los derechos de las poblaciones LGBTIQ+ guanajuatenses. Existen objetivos, acciones y planes de trabajo en todos los sectores sociales que favorecen a grupos vulnerables como personas con discapacidad, mujeres, migrantes, etc., no para las poblaciones LGBTIQ+. No prevé atender las necesidades de este grupo socialmente vulnerado por causas de discriminación en los próximos 18 años.¹⁴

No se intenta reemplazar las necesidades de unos grupos sociales por otros, sino todo lo contrario. La incidencia en delitos cometido contra personas LGBTIQ+ nos refleja que, aunque se quiera o no reconocer su existencia y necesidades, la realidad nos rebasa y nos confirma que la falta de visibilidad de poblaciones vulnerables en nuestro Estado impide la prevención de actos de violencia, de discriminación y desigualdad social.

Recientemente en la ciudad de León Guanajuato, en agosto de 2021, al ciudadano leonés Iván le negaron la entrada a un antro en la zona comercial ubicada en Insurgentes, argumentando que no se parecía a la fotografía de su INE. El personal de recepción y seguridad de dicho lugar se burlaron de él. Iván es Drag Queen y esa noche vestía caracterizado, con motivo de una fiesta temática a la que había acudido horas antes. Luego de una larga espera en la que Iván buscó dialogar haciendo valer sus derechos de igualdad y

¹¹ *idem*.

¹² Vázquez, L. (2021). Otro crimen de odio en Guanajuato: asesinan a Devanny Cardiel, Activista Trans. El Financiero. Recuperado de: < <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/09/06/otro-crimen-de-odio-en-guanajuato-asesinan-a-devanny-cardiel-activista-trans/>>

¹³ Clark, P. (2021). La discriminación hacia la comunidad LGBT le cuesta a todos. IMCO Centro de Investigación en Política Pública. Recuperado de: < <https://imco.org.mx/la-discriminacion-hacia-la-comunidad-lgbt-le-cuesta-a-todos/>>

¹⁴ GOBIERNO DEL ESTADO DE GUANAJUATO. (2018). *Plan Estatal de Desarrollo Guanajuato 2040 Construyendo el futuro*. Recuperado de: < [2018 IPLANEG Plan estatal desarrollo guanajuato 2040.pdf](#) >

no discriminación, para acceder a un centro de recreación sin ser juzgado por su apariencia física y forma de vestir, finalmente le fue prohibida de manera arbitraria su entrada a dicho centro nocturno.¹⁵

Los actos de discriminación perpetrados en contra de este ciudadano guanajuatense, encuadran una de las tantas realidades que vulneran a nuestras ciudadanas y ciudadanos todos los días, por la existencia de una categoría sospechosa en el trato diferenciado e injustificado de discriminación, por razones género.

“Encuesta sobre discriminación para personas dueñas, gerentes, encargadas o empleadas de establecimientos comerciales en León, Guanajuato”¹⁶. Mediante un cuestionario de 14 preguntas clasificadas en 7 secciones que permitieran identificar con lucidez los aspectos más relevantes de la discriminación en la ciudad de León, Guanajuato, personas voluntarias nos dimos a la tarea de aplicar el cuestionario cara a cara a 120 personas mayores de 18 años que se identificaron como dueñas, gerentes, encargadas o empleadas de establecimientos comerciales y/o de servicios en 7 colonias en la ciudad.

Al ser cuestionadas sobre si consideran que existe o no discriminación en los establecimientos comerciales de la ciudad, 94 personas respondieron afirmativamente (78.3%), mientras que 20 personas respondieron negativamente (16.7%) y, en tercera posición, están 6 personas que dijeron no saber (5%).

Del total, 46 personas encuestadas consideran que ser mujer es una causa de discriminación, siendo éste el grupo con el menor número de respuestas en dicho sentido. Por el contrario, 72 personas encuestadas consideran que el nivel socioeconómico, así como el ser indígena, son las mayores causales de discriminación.

Sobre la pregunta de su valoración acerca de la responsabilidad que tenemos las personas en la creación de entornos potencialmente discriminatorios, de manera sorpresiva, las personas dueñas o gerentes se asumen como aquellos actores que más responsabilidad tienen en crear entornos de discriminación con 82 respuestas en ese sentido. Le sigue, en segundo lugar, las personas trabajadoras del establecimiento con 74 respuestas que les valorizan con mucha responsabilidad.

En tercer y cuarto lugar están las Autoridades estatales y las Autoridades municipales con 67 y 64 respuestas respectivamente que les señalan como actores con mucha responsabilidad en crear entornos de discriminación.

De forma generalizada, para la mayoría de las personas dueñas, gerentes, encargadas o empleadas de establecimientos comerciales no es justificable negar el servicio a ninguna persona independientemente de sus condiciones particulares.

Finalmente, se les preguntó a las personas encuestadas si tendrían la disponibilidad tanto para colocar un anuncio de “No discriminación” a la entrada de sus comercios, así como la anuencia para certificar a su

¹⁵ Pérez, Scarleth. “*Drag Queen*” denuncia discriminación y burla en bar de León. Recuperado de: < ['Drag Queen' denuncia discriminación y burla en bar de León \(periodicocorreo.com.mx\)](http://periodicocorreo.com.mx)

¹⁶ León Libre. Presentación de resultados ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN PARA PERSONAS DUEÑAS, GERENTES, ENCARGADAS O EMPLEADAS DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN LEÓN, GUANAJUATO. Mayo del 2022



establecimiento en materia de igualdad y no discriminación: La disponibilidad para ello fue positiva en 115 encuestas de 120 (95.83%)

Bajo la misma lógica de la pregunta anterior, se descubrió que en 112 respuestas (93.33%) hay anuencia por parte de personas dueñas para certificar sus comercios en materia de igualdad y no discriminación. Hacer visible la discriminación es imprescindible para comprenderla y modificarla.

Marco jurídico. El primer párrafo del artículo 1 de nuestra Carta Magna refiere, después de la reforma en materia de derechos humanos de 2011, que todas las personas en México gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los Tratados Internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano. Textualmente dicho precepto constitucional establece lo siguiente:

“(...) En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

También reconoce el derecho de toda persona a la no discriminación por cualquier motivo:

“(...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”¹⁷

Así, el primer artículo de nuestra Carta Magna busca que el Estado Mexicano priorice, reconozca y proteja los derechos humanos, así como la no discriminación.

Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumento internacional firmado y ratificado por el Estado Mexicano, establece en su artículo 7 que todas las personas tienen derecho a gozar de protección contra la discriminación.

“Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”¹⁸

¹⁷ Cámara de Diputados. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Cámara de Diputados. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf>

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>

De igual manera, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, firmado y ratificado por el Estado Mexicano, refiere en su artículo 7 lo siguiente:

“(...) Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.”¹⁹

La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, instrumento internacional firmado y ratificado también por México, refiere en su artículo 2:

“(...) Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

¹⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas. (1990). *Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/documents/publications/coretreatiessp.pdf>



f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*²⁰

Como puede apreciarse, el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer establece que se deben de tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo las de carácter legislativo para evitar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.

Así mismo, los *Principios de Camden sobre la Libertad de Expresión y la Igualdad* preparados por la organización *Artículo 19* con base a discusiones en las cuales participó un grupo de oficiales de alto nivel de la ONU y de otras organizaciones, así como expertos académicos y de la sociedad civil en derecho internacional de los derechos humanos sobre asuntos de libertad de expresión e igualdad, *“reconocen que los problemas de la discriminación y el uso de estereotipos negativos son fenómenos socioeconómicos y políticos profundamente arraigados. Su erradicación requiere esfuerzos sostenidos y de gran alcance, incluso en las áreas de educación, diálogo social y concientización”*.²¹

De los 12 principios *Camden*, es importante referir aquellos que contribuyen a la erradicación de toda forma de discriminación y la promoción del derecho a la igualdad. Resaltando la vital importancia que tienen los Estados parte y organizaciones de la sociedad civil que los han ratificado, para la participación de estos, como agentes de cambio en las acciones que puedan generar la vulneración de los derechos humanos de las y los ciudadanos.

Principio 1: Ratificación e incorporación de la legislación sobre derechos humanos. Todos los Estados deberán ratificar y hacer entrar en vigor en su legislación nacional, mediante la incorporación o por otros medios, los tratados internacionales y regionales sobre derechos humanos que garanticen los derechos a la igualdad y la libertad de expresión.

Principio 3: Marco jurídico para la protección del derecho a la igualdad. 3.1. Los Estados deberán asegurar que el derecho a la igualdad esté consagrado en las disposiciones constitucionales nacionales o en sus equivalentes, de conformidad con el derecho internacional sobre derechos humanos. 3.2. La legislación nacional deberá garantizar que: i. Todas las personas sean iguales ante la ley y que tengan derecho a la protección equitativa de la ley. ii. Todas las personas tengan el derecho a la no discriminación por motivos de raza, sexo, etnicidad, religión u otras creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, nacionalidad, condición económica, nacimiento u otro estatus.

²⁰ Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <<https://www.ohchr.org/documents/publications/coretreatiessp.pdf>>

²¹ ARTICLE 19. *Principios de Camden sobre la Libertad de Expresión y la Igualdad*. Recuperado de: <[los-principios-de-camden-sobre-la-libertad-de-expresion-y-la-igualdad.pdf](https://www.articulo19.org/los-principios-de-camden-sobre-la-libertad-de-expresion-y-la-igualdad.pdf) (article19.org)>

Principio 8: Responsabilidades del Estado. 8.2. Los Estados deberán emprender esfuerzos amplios para combatir los estereotipos individuales y de grupo negativos, así como la discriminación para promover el entendimiento y la valoración intercultural, incluso proporcionando formación pedagógica sobre los valores y principios de los derechos humanos e introduciendo o reforzando el entendimiento intercultural como parte del currículo escolar para estudiantes de todas las edades

Principio 12: Incitación al odio. 12.1. Todos los Estados deberán aprobar legislación que prohíba cualquier promoción del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia (expresiones de odio).

Derecho comparado. Ahora bien, es necesario señalar que algunas legislaciones locales han adoptado medidas a fin de disminuir los alarmantes índices de discriminación que se sufren en nuestro país. En este sentido, por ejemplo, la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México, refiere en su artículo 10 que los establecimientos mercantiles de giros de impacto vecinal y zonal deberán de tener anuncios visibles en su exterior que fomenten la inclusión y la no discriminación de las y los ciudadanos. A la letra dicho artículo refiere lo siguiente:

“Artículo 10.- Las personas titulares de los establecimientos mercantiles de bajo impacto, impacto vecinal e impacto zonal tienen las siguientes obligaciones:

Además de lo señalado en el Apartado A, los titulares de los establecimientos mercantiles de giros de impacto vecinal e impacto zonal respectivamente, deberán:

(...)

Apartado B:

(...)

II. Colocar en el exterior del establecimiento mercantil una placa con dimensiones mínimas de 60 por 40 centímetros con caracteres legibles que contenga:

a) En su caso, la especificación de que se trata de un Club Privado;

b) El número telefónico y la página electrónica que establezcan las Delegaciones y el Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal, para la atención de quejas ciudadanas sobre irregularidades en el funcionamiento de los establecimientos mercantiles;

c) La leyenda que establezca lo siguiente:

En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su

origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos. Acompañará a la leyenda de la que se hace mención en el párrafo inmediato anterior el número telefónico de Locatel y los logotipos del Gobierno del Distrito Federal y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;
(...)"²²

Del artículo anteriormente transcrito es posible apreciar que el Poder Legislativo de la hoy Ciudad de México impulsó que todo establecimiento mercantil en la capital del país debe contar con señalética visible con una leyenda que busque garantizar la inclusión de todas y todos son importar origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón.

Obligación del Estado para aplicar medidas a favor de la igualdad y la no discriminación. La Corte Suprema de Estados Unidos de América y la Corte Interamericana de Derecho Humanos (CIDH) denominan *Categoría Sospechosa* al criterio de interpretación y aplicación del Derecho (normas, principios y prácticas jurídicas) que tiene como fin conseguir la realización del principio fundamental de igualdad de todas las personas ante la Ley cuando existan situaciones en la que pueda verse amenazada.

En México, por *Categoría Sospechosa* se entienden aquellos criterios específicamente mencionados en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como motivos prohibidos de discriminación: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.²³

De acuerdo con lo que ha sostenido la Primera Sala, son categorías sospechosas aquellas que: (i) se fundan en rasgos permanentes de las personas, de los cuales no pueden prescindir por voluntad propia, a riesgo de perder su identidad; (ii) han estado sometidas históricamente a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas; y (iii) no constituyen por sí mismos criterios con base en los cuales sea posible efectuar una distribución o reparto racional y equitativo de bienes, derechos o cargas sociales.

Si bien el concepto de *Categoría Sospechosa* permite avanzar formalmente en la defensa y protección del derecho fundamental a la igualdad, es necesario que esta se complemente desde el punto de vista material poniendo énfasis en que el Estado adopte medidas tendentes a remover los obstáculos que impidan de facto su pleno goce y disfrute.²⁴

²²Congreso de la Ciudad de México. (2011). *Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal*. Congreso de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2018/LEY_ESTABLECIMIENTOS_MERCANTILES_04_05_2018.pdf>

²³ Amparo en revisión 852/2017, 8 de mayo de 2019, p. 58. 246. Amparo directo en revisión 5904/2015, 28 de septiembre de 2016. Consultable en: Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, 1ra edición de 2013. P. 141.

²⁴ González Chávez, José Ramón (2019). *Categorías sospechosas y ajustes razonables*. Recuperado de: < [Categorías Sospechosas y Ajustes Razonables – Bienvenidos al Blog de José Ramón González Chávez \(wordpress.com\)](#) >

Propuesta

De todo lo anteriormente expuesto, resulta evidente que es posible, pero sobre todo necesario, que el Estado de Guanajuato adopte medidas para que la ciudadanía goce del pleno derecho a la no discriminación.

La presente iniciativa propone que los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos, dependencias y entidades, así como organismos autónomos garanticen la eliminación de aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de los derechos de la ciudadanía a través de medidas que velen por la no discriminación.

Por ello, se propone incorporar en la Ley para Prevenir Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato la obligación de que todo establecimiento mercantil y oficina pública en Guanajuato tenga señalética visible que refiera lo siguiente:

“En este lugar NO DISCRIMAMOS. En Guanajuato se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.”

Una segunda porción normativa en el mismo artículo dispondrá la obligación de los Poderes Públicos del Estado, los ayuntamientos, dependencias y entidades, así como organismos autónomos, en el ámbito de sus competencias, de capacitar a su personal y procurar, fomentar e impulsar la capacitación de toda la población en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y la eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas.

Bajo argumentos matizados, muchas veces las autoridades emiten comentarios cargados de prejuicios que generan discriminación hacia las personas o grupos de personas y deben evitarlo con la conciencia de que sus expresiones constituyen violencia simbólica. Quienes ostentan cargos públicos y de elección popular, o los liderazgos políticos, no deben bajo ninguna circunstancia lesionar derechos de las personas con pretexto de la libertad de expresión y de la postura ideológica o filosófica de sus agrupaciones políticas.

Lo anterior, a fin de combatir y reducir la discriminación en nuestro estado.

Impactos

De acuerdo con el artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, manifiesto que la presente iniciativa con proyecto de decreto contiene los siguientes impactos:

- I. **Impacto jurídico:** se reforma el primer párrafo del artículo 3 y se adiciona el artículo 11 Bis con el epígrafe “Acciones afirmativas integrales contra la discriminación” a la Ley para Prevenir Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.
- II. **Impacto administrativo:** la presente iniciativa no genera ningún impacto administrativo puesto que no propone la creación de nuevas estructuras en la administración pública.
- III. **Impacto presupuestario:** la presente iniciativa no genera ningún impacto presupuestario.
- IV. **Impacto social:** la presente iniciativa incentiva el respeto de los derechos humanos de las y los ciudadanos guanajuatense mediante la erradicación de acciones que menoscaben la dignidad de las personas por razones de discriminación y desigualdad social.

Alineación con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La presente iniciativa considera los siguientes objetivos de la Agenda 203 para el Desarrollo Sostenible:

- **Objetivo 10.3:** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- **Objetivo 16.1:** Reducir significativamente todas las formas de violencia.
- **Objetivo 16.3:** Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
- **Objetivo 16.7:** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- **Objetivo 16.b:** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Comparativo de la propuesta

Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato	
Texto vigente	Iniciativa de reforma
Capítulo I Disposiciones generales (...)	Capítulo I Disposiciones generales (...)
<i>Obligaciones de las autoridades en la aplicación de esta Ley</i>	<i>Obligaciones de las autoridades en la aplicación de esta Ley</i>
Artículo 3. Corresponde a los poderes públicos del Estado, a los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y a los organismos autónomos, promover las condiciones para que la	Artículo 3. Corresponde a los poderes públicos del Estado, a los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y a los organismos autónomos, promover y garantizar las condiciones

libertad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas sean reales y efectivas, eliminando aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de sus derechos y su desarrollo, así como su efectiva participación civil, política, económica, cultural y social; e impulsar y fortalecer las acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas en situación de discriminación.

para que la libertad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas sean reales y efectivas, eliminando aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de sus derechos y su desarrollo, así como su efectiva participación civil, política, económica, cultural y social; e impulsar y fortalecer las acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas en situación de discriminación.

Capítulo III
Acciones afirmativas

Contenido de las acciones afirmativas

Artículo 11. Las acciones afirmativas incluyen, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de las personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Se tomará en cuenta la edad de las personas para aplicarlas a niñas, niños y adolescentes y personas adultas mayores en ámbitos relevantes.

Capítulo III
Acciones afirmativas

Contenido de las acciones afirmativas

Artículo 11. Las acciones afirmativas incluyen, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de las personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas. Serán prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Se tomará en cuenta la edad de las personas para aplicarlas a niñas, niños y adolescentes y personas adultas mayores en ámbitos relevantes.

Acciones afirmativas integrales contra la discriminación

Artículo 11 Bis. Todo establecimiento mercantil, así como toda oficina de los poderes públicos del Estado, de los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y de los organismos autónomos del Estado de Guanajuato deberá de contar como medida de acción integral con señalética visible a todo el público con la siguiente leyenda:

“En este lugar NO DISCRIMAMOS. En Guanajuato se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad

indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.”

Los Poderes Públicos del Estado, los ayuntamientos, dependencias y entidades, así como organismos autónomos, en el ámbito de sus competencias, tienen como obligación capacitar a su personal y procurar, fomentar e impulsar la capacitación de toda la población en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y la eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas.

Por lo anterior, me permito someter al pleno, el siguiente proyecto de:

Decreto

Único. - Se reforma el primer párrafo del artículo 3 y se adiciona el artículo 11 Bis con el epígrafe “Acciones afirmativas integrales contra la discriminación”; de la Ley para Prevenir Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato para quedar como sigue:

Artículo 3.- Corresponde a los poderes públicos del Estado, a los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y a los organismos autónomos, promover y **garantizar** las condiciones para que la libertad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas sean reales y efectivas, eliminando aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de sus derechos y su desarrollo, así como su efectiva participación civil, política, económica, cultural y social; e impulsar y fortalecer las acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas en situación de discriminación.

Artículo 11 Bis.- Todo establecimiento mercantil, así como toda oficina de los poderes públicos del Estado, de los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y de los organismos autónomos del Estado de Guanajuato deberá de contar como medida de acción integral con señalética visible a todo el público con la siguiente leyenda:

“En este lugar NO DISCRIMAMOS. En Guanajuato se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico,



nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.”

Los Poderes Públicos del Estado, los ayuntamientos, dependencias y entidades, así como organismos autónomos, en el ámbito de sus competencias, tienen como obligación capacitar a su personal y procurar, fomentar e impulsar la capacitación de toda la población en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y la eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas.

Congreso del Estado de Guanajuato, 9 de junio de 2022.

Dessire Ángel R
Dessire Ángel Rocha
Diputada