



ENTENDER LA DISCRIMINACIÓN



inadi

Instituto Nacional
contra la Discriminación,
el Racismo y el Sexismo



Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos
**Presidencia
de la Nación**

Primera edición

Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación.
Dirección: Avenida de Mayo 1401 (C1085ABE), Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

TE: (54-011) 4380-5600 | 4380-5700
Asistencia gratuita las 24 horas: 0800-999-2345
www.argentina.gob.ar/inadi

Producción y elaboración: Área Contenidos y Publicaciones.
Armado, edición y corrección: Área Contenidos y Publicaciones.
Diseño: Área Diseño Gráfico y Editorial.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	7
LA DISCRIMINACIÓN.....	11
El paradigma de normalidad como sustento de la discriminación	
Prejuicios, estereotipos y <i>otredad</i>	
Formas y modalidades de la discriminación	
EL RACISMO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN.....	23
El concepto de <i>raza</i>	
Racismo y xenofobia	
Racismo contemporáneo	
El discurso racista	
El paradigma de la interculturalidad en oposición al racismo	
NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA.....	30
Contexto internacional	
Contexto nacional	
EL INADI Y SU TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN NUESTRO PAÍS.....	62
Los tipos y ámbitos de discriminación más denunciados ante el INADI	
Mapa Nacional de la Discriminación	
Cruces entre el mapa y las denuncias	
REFERENCIAS.....	73

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La lucha contra la discriminación responde a un antiguo ideal humanitario y tiene una larga historia; su eliminación se nos representa como una meta que, si se piensa en términos absolutos, muchas veces parece inalcanzable. Históricamente, las sociedades han hecho de las diferencias sociales, culturales o físicas un argumento para la hostilidad o la exclusión, mostrando grandes dificultades para asimilar el simple hecho de que la humanidad es variada y que todas las personas somos diferentes.

Lograr que las estructuras de las distintas sociedades y sus instituciones faciliten la inclusión en pie de igualdad de todas las personas y respeten sus singularidades es una tarea que enfrenta importantes obstáculos, ya que significa movilizar y erradicar prácticas sociales discriminatorias profundamente arraigadas, prejuicios y estereotipos que se utilizan para sostener diferentes formas de la desigualdad.

El trabajo contra la discriminación es, en el mundo, un eje indispensable para el cambio social. Los organismos internacionales le dan preponderancia en sus agendas, los Estados nacionales enfrentan el desafío de desarrollar políticas que permitan abordar esta problemática siempre urgente y de gran complejidad, las personas son socialmente interpeladas para no permanecer ajenas a esta problemática que –de una u otra manera y a partir de diferentes ejes– comienzan a reconocer.

Las realidades mundiales actuales –las reacciones racistas y xenófobas frente a los progresivos flujos migratorios; los femicidios, travesticidios y transfemicidios como una realidad cotidiana en las distintas regiones del mundo; la amplificación y exacerbación del acoso discriminatorio a través de las redes sociales; la discriminación por aspecto físico a escala superlativa dada la exposición y circulación de imágenes que propician la web y las redes; el acoso escolar (*bullying*) potenciado por problemáticas nuevas que lo llevan a niveles de singular virulencia; el incremento de conflictos religiosos signados por la violencia; la realidad de las personas refugiadas, que a diario nos conmueve; etc.– no hacen más que señalar y volver a señalar la necesidad de un trabajo sistemático y profundo para construir valores ligados al encuentro



intercultural, el reconocimiento de la diversidad como parte de la riqueza de la humanidad, la ponderación de la vida en dignidad y el respeto comprometido por los derechos de todas y cada una de las personas.

Trabajar para erradicar la discriminación es un deber asumido por el Estado argentino. El INADI –organismo del Estado cuyamisión es justamentetrabajar contra la discriminación, el racismo y la xenofobia– lleva adelante un trabajo cotidiano para estimular, desde una perspectiva intercultural, la valoración de la diversidad como una riqueza social; desmontar prejuicios y estereotipos que dividen a la sociedad; promover y ayudar a garantizar el respeto por los derechos inherentes a la dignidad humana.

El INADI tiene entonces como objetivo, junto a otros organismos del Estado y a organizaciones de la sociedad, la construcción de una cultura de la no discriminación sustentada en el valor de la diversidad y el respeto por los derechos humanos. Es de fundamental importancia que este compromiso sea acompañado por la sociedad en su conjunto, para poder avanzar en la construcción de una sociedad más justa, humanitaria, respetuosa de la diversidad que nos constituye y libre de violencias.



DERECHOS HUMANOS,

IGUALDAD Y NO

DISCRIMINACIÓN

DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El concepto de *derechos humanos* –tal como hoy lo conocemos– tiene su origen en el mandato que el conjunto de los países otorgó a la Sociedad de las Naciones (1920) y luego a las Naciones Unidas (1945) para establecer derechos que los Estados deberían respetar y garantizar más allá de cualquier régimen imperante.

La toma de conciencia de la necesidad de crear instituciones internacionales para conservar la paz y el respeto a los derechos de todas las personas –luego de haber atravesado dos guerras mundiales, con todo el horror y la pérdida que implicaron para la historia de la humanidad– llevó a la implementación de un nuevo paradigma de igualdad en dignidad y derechos frente a todo tipo de discriminación.

En este contexto, se elaboró la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) –realizada por representantes de todas las regiones del mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas–, que marcó un hito en materia de derechos humanos al proclamar 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”. Esta afirmación se opuso a cualquier discurso que argumentara la pretendida “superioridad de razas”.

Posteriormente, se dictaron dos convenciones regionales: la Convención Europea sobre Derechos Humanos (Convención de Roma de 1950) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica de 1969). Estos pactos regionales fueron fundamentales al reconocer a las personas como sujetos de derecho internacional, con la posibilidad de presentar peticiones en los ámbitos internacionales frente a presuntas violaciones de los derechos humanos.

Los derechos humanos universales representan, entonces, un consenso de la comunidad internacional al que se llegó en base a un compromiso compartido y un trabajo arduo. Los instrumentos internacionales y regionales en materia de derechos humanos permitieron cumplimentar la punición de sus violaciones en el ámbito nacional y supranacional, dando paso –a su vez– a



documentos orientados a proteger derechos específicos, que permitieron reconocer los derechos de diferentes colectivos vulnerados: grupos de personas o sectores de la población que, en base a prejuicios y estereotipos ligados a su identidad o condición, se ven privados del pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, así como de la atención y satisfacción de sus necesidades específicas.

El marco jurídico internacional de los derechos humanos brinda así instrumentos para combatir formas específicas de discriminación, que incluye aquella que afecta a las mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, migrantes, pueblos indígenas, así como la discriminación vinculada a lo étnico, religioso, la orientación sexual y la identidad de género, entre otras. Los primeros documentos que empezaron a reconocer estos derechos en el plano internacional fueron la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

Siguiendo nuestro desarrollo, es importante señalar que los derechos humanos son aquellos relacionados con la dignidad de todas las personas por el solo hecho de ser humanas y que se basan en el principio de igualdad y no discriminación. En la mayor parte de los tratados e instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, tanto a nivel universal como regional, se encuentra presente este principio como pilar central y base fundante de estos, señalando que la igualdad de todas las personas ante la ley debe garantizarse sin discriminación alguna.

Este principio supone que todas las personas son titulares de las mismas garantías y que, por tanto, la igualdad y no discriminación son inherentes a la dignidad humana. El principio de igualdad está, así, profundamente ligado al de no discriminación. La discriminación como práctica agrava el principio de igualdad y constituye una violación a los derechos humanos.

Los Estados comprometidos a través de la firma de diversos tratados internacionales deben cumplir con sus obligaciones de respeto, protección, garantía y promoción del derecho de las personas a no ser discriminadas, promoviendo a largo plazo “la eliminación de situaciones discriminatorias en su población, a través de modificaciones de legislación, educación, accesibilidad de



instituciones públicas, entre muchas otras medidas” (APDH, 2010). Tienen, entonces, tanto la obligación de combatir las prácticas discriminatorias como de excluir de su ordenamiento jurídico toda regulación discriminatoria.

Esta garantía estatal es un elemento central en materia de derechos humanos y no discriminación. Si bien el mundo ha avanzado en el reconocimiento del derecho a no sufrir ningún tipo de discriminación, no es suficiente con que un derecho sea reconocido de manera explícita para que sea respetado en términos efectivos: “es necesario conocer su existencia, que existan condiciones sociales y recursos favorables a su ejercicio y considerar, en un nivel subjetivo, que es justo y posible realizar una acción de exigibilidad” (APDH, 2010).



LA DISCRIMINACIÓN

LA DISCRIMINACIÓN

En todas sus formas y expresiones, la discriminación es uno de los modos más comunes de abuso y vulneración de los derechos humanos. Como señala Facio (s/f): “en la perspectiva de los derechos humanos, discriminar a una persona o a una colectividad consiste en privarle activa o pasivamente de gozar de los mismos derechos que disfrutaban otras”.¹ De allí la estrecha relación señalada entre el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación. El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas ha definido a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia (...) 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 de todas las personas”.²

En Argentina, desde 1988, la Ley N.º 23.592 –conocida como ley antidiscriminatoria– establece que discriminar es impedir, obstruir, limitar o menoscabar de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos y garantías de alguien, utilizando como pretexto su género, etnia, creencias religiosas o políticas, nacionalidad, situación social o económica, orientación sexual, edad, capacidades o caracteres físicos, entre otras condiciones que pueden ser variables, pero –como veremos más adelante– surgen de un mismo esquema valorativo.

En la medida en que exista un derecho reconocido por ley que esté siendo dañado y cuyo ejercicio se vea restringido, la ley considera que existe discriminación. Existen una gran cantidad de situaciones de discriminación –prácticas sociales discriminatorias– que no implican la restricción a un derecho reconocido por la ley y que, por lo tanto, si bien son discriminatorias en términos sociales, no constituyen discriminación en términos legales.

La discriminación en términos sociales, entonces, no siempre tiene correlato en la normativa: es más amplia que aquella reconocida por la ley. Cabe destacar, no obstante, que la normativa

1 Facio, Alda (s/f). “El derecho a la no discriminación”, CorteIDH. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>.

2 Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N.º 18, HRI/GEN/1. Rev.2., párrafos 7 al 13.



es dinámica en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas y la identificación de las restricciones que menoscaban estos derechos. Las luchas de los distintos colectivos cuyos derechos han sido históricamente vulnerados fueron provocando cambios y ajustes en la normativa, que generan una ampliación en el reconocimiento de sus derechos y de aquello que constituye discriminación para la ley.

Como especifica el Plan Nacional de la Discriminación (INADI, 2005), las prácticas discriminatorias comprenden aquellas situaciones que implican:

a) Crear y/o reproducir estereotipos de cualquier grupo humano, asociadas a características reales o imaginarias, positivas o negativas y vinculadas a características innatas o adquiridas;

b) Hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;

c) Establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.

Si bien muchas de estas prácticas sociales, como ya fue señalado, pueden no ser contempladas por la ley (por no existir en ese acto una vulneración directa de derechos), contribuyen a favorecer situaciones que terminan negando el pleno ejercicio de un derecho.

El paradigma de normalidad como sustento de la discriminación

Es importante tener en claro que la discriminación no se explica por características de la persona o grupo sobre quien recae: no hay nada en la persona o en el grupo discriminado que pueda



justificar esa práctica. Las prácticas discriminatorias no nos hablan de las personas discriminadas sino de la mirada de quien está discriminando. Esa mirada puede parecer personal e individual, pero en verdad responde a un conjunto de prejuicios y estereotipos asociados a patrones sociales de conducta.

Es habitual escuchar que se discrimina al “diferente”. Ante esto, es importante preguntarse: ¿diferente de quién?, porque si hay algo que caracteriza a las personas es el ser diferentes entre sí. Cuando se afirma que la discriminación recae sobre quien es “diferente”, como si fuera una cualidad propia de algunas personas, se está partiendo de la idea falaz y engañosa de “normalidad”. En verdad, no se discrimina al “diferente” sino a aquellas personas que no responden a lo que social y culturalmente se define como “lo normal”. ¿Qué es “lo normal”? Una construcción social y –sobre todo– un modelo impuesto como ideal, que es inalcanzable pero establece los parámetros sociales de una legitimidad.

Si bien existe, obviamente, una parte minoritaria de la sociedad que tiene mayores posibilidades de acercarse a los ideales impuestos –creados para sí–,³ no es posible encontrar una persona que a lo largo de su vida pueda mantenerse dentro de ese modelo extremadamente estrecho y arbitrario, imposible de habitar. Esto equivale a afirmar que “lo normal” no existe: es una construcción hecha en base a las creencias predominantes de una sociedad en un momento histórico. Y aunque la idea de “normalidad” se utilice como sinónimo de lo esperable, y se asocie a una pretendida mayoría en términos numéricos, responde a cuestiones hegemónicas y no de cantidad. Está definida en concordancia con un modelo que expresa intereses políticos, económicos y sociales dominantes.

Lo “normal” está establecido como una generalidad que no se discute: se considera como algo dado, enmascarando tanto su origen como su finalidad. Se trata de una manera particular de

3 En este sentido es siempre iluminador el trabajo de Pierre Bourdieu, quien plantea que son los sectores que detentan el poder socioeconómico (la clase dominante, en sus palabras) los que quieren poseer y poseen la “cultura legítima”, en base a una jerarquización de los *habitus* de las distintas clases. Esta cultura legítima, que está asociada a prácticas, es revestida de “sentido común” y naturalizada –se presenta como lo natural y deseable–, lo cual la hace muy difícil de transgredir (Bourdieu, 1998).

ver el mundo que se presenta como el mundo en sí. La idea de “normalidad” organiza cómo vivimos, cómo valoramos nuestros vínculos y nuestras relaciones sociales. Se constituye en paradigma que legitima los rasgos a los que una sociedad aspira para sus integrantes. Nuestra sociedad –occidental y patriarcal– se construyó sobre la base de una idea de normalidad asociada al color de piel “blanco” y el origen europeo, la adopción del culto católico y el ejercicio de la heterosexualidad, en el marco de una jerarquización de lo masculino por sobre lo femenino y la legitimación de los recursos económicos como fuente de prestigio y de poder. Históricamente, quienes más se alejan de este ajustado esquema han sido y aún hoy son percibidos y considerados como “diferentes”.

La idea de “normalidad” implica también la ausencia de otro tipo de características, como el no tener una discapacidad, por ejemplo, y propone como ideal la edad de la persona adulta joven –en edad productiva en términos económicos– dejando fuera del esquema ideal a los niños, niñas y adolescentes (considerados como seres aún incompletos) y a las personas adultas mayores (asociadas a una idea de pasividad y enfermedad, y a la pérdida de vitalidad, juventud y belleza que las ubica en una jerarquía inferior muchas veces cercana a lo vergonzante).

En síntesis, este paradigma de “lo normal” naturaliza jerarquías sociales, impone modelos ideales y genera prácticas discriminatorias de muy diversa índole que reproducen y multiplican la desigualdad social, con su consiguiente carga de exclusión y sufrimiento. La naturalización es el proceso por el cual se instalan como naturales pautas, construcciones e instituciones socioculturales. De esta manera, algo que pertenece al ámbito de lo cultural (una costumbre o creencia), se universaliza y se legitima como único e invariable, velando su carácter histórico, social y procesual.

Prejuicios, estereotipos y otredad

Como ya fue señalado, las prácticas discriminatorias se sustentan en prejuicios y en estereotipos fuertemente arraigados en la cultura de una sociedad, que es necesario deconstruir si se



aspira a vivir en una sociedad más igualitaria.

La discriminación tiene incidencia directa en la vida de quienes son discriminados/as, pero también tiene profundas consecuencias en la sociedad en su conjunto. Una sociedad que habilita a la discriminación niega el respeto por la dignidad humana, socava sus bases comunitarias y ve profundamente disminuido su potencial de desarrollo y crecimiento.

Desde una perspectiva antropológica, podemos definir la discriminación como un ejercicio cognitivo y social que se centra en una fuerte demarcación entre grupos humanos, cargada de juicios de valor que conducen a posicionamientos jerarquizados y desiguales (INADI, 2013). La posición etnocéntrica –que consiste en evaluar a las otras culturas con los propios parámetros– juega un rol fundamental en el ejercicio de la discriminación, y está articulada tanto a los prejuicios y estereotipos como a la construcción de *otredad*.

El concepto de *otredad* se vincula al ejercicio de una mirada comparativa hacia una persona o grupo que, en esa comparación realizada a partir de los parámetros de la propia mirada, se percibe como extraño y ajeno. En ese sentido, la configuración de la *otredad* es parte de un proceso social que se reproduce tanto en lo individual como en lo colectivo, y que tiene que ver con constituir un propio grupo de pertenencia: “un ‘nosotros’ que se fortalece al crear y reforzar límites que señalen a esos ‘otros’ como absolutamente diferente al ‘nosotros’” (INADI, 2013).

Los prejuicios constituyen juicios de valor negativos sobre otras personas o grupos, previos a todo conocimiento. Se incorporan y naturalizan sin que tengamos conciencia de ello, de allí que muchas veces resulte tan difícil detectarlos y ponerlos en cuestión.⁴

Los estereotipos son representaciones –imágenes o ideas– sobre determinado grupo social al cual se le atribuye cierta característica o rasgo de manera generalizada. Constituyen una

4 Ejemplos de prejuicios son: la idea de que las religiones africanas están asociadas a sectas, “los migrantes te quitan el trabajo”, “las personas adultas mayores son asexuadas”, “las personas con discapacidad tienen un menor rendimiento que el resto de los trabajadores/as”, “las mujeres no saben conducir”, “la Argentina debe ser solo para los argentinos”.

simplificación de la imagen a partir de cierto rasgo asociado a un prejuicio, que lleva a identificar a ese grupo –de manera automática e irreflexiva– con esa única característica que se atribuye *per se*, de manera generalizada y sin que medie el conocimiento previo.

Etimológicamente, *estereotipo* proviene de la palabra griega *stereos*, que significa ‘sólido’, y *typos*, que significa ‘marca’. Originalmente, un estereotipo era una impresión tomada de un molde de plomo portátil que se utilizaba en la imprenta. De allí que la palabra haya resultado apropiada para designar, de manera metafórica, a las ideas preestablecidas que se podían llevar de un lugar a otro y aplicar sin cambios, como un molde. En la actualidad, en la vida cotidiana, el término *estereotipo* se utiliza para designar las “etiquetas” que se colocan sobre las personas, estigmatizándolas a partir de una simplificación y clasificación esquemática de rasgos.

Tal como señala Goffman (2006), cuando un estereotipo particular adquiere una fuerte carga negativa acusatoria, estamos en presencia de un *estigma* que tiende a excluir al otro del sistema, en base a una imagen muy negativa de la víctima.⁵

Formas y modalidades de la discriminación

Todo plan de acción contra la discriminación deberá tener como objetivo erradicarla en todas sus formas y manifestaciones. En este sentido, además de la distinción entre discriminación en términos sociales y discriminación en términos normativos, existen otros conceptos que señalan formas específicas de discriminación y que deben ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar políticas y acciones contra la discriminación.

Discriminación *de facto* y discriminación *de jure*

La discriminación *de facto* (en los hechos) se diferencia de la discriminación *de jure*: aquella establecida por la normativa, que impide el ejercicio igualitario de derechos y conlleva, por tanto,

⁵ Ejemplo de estos estereotipos son: “el colombiano narcotraficante”, “el árabe terrorista”, “el judío avaro”, “el viejo verde”, “la rubia tonta”.

una desigualdad ante la ley.

Discriminación directa e indirecta

La discriminación directa se ejerce a través de exclusiones, restricciones o preferencias concretas y manifiestas que menoscaban el ejercicio de derechos y libertades.

En cambio, la discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra representa una desventaja para un grupo determinado de personas. Ocurre por ejemplo cuando una oficina de empleo rechaza a personas migrantes como candidatas a un puesto, cuando se exige una altura mínima para acceder a un empleo, o cuando se impide a las mujeres aplicar a determinados puestos porque se presume que –por ser las primeras responsables de las tareas de cuidado– tendrán dificultades para responder con eficacia a las exigencias laborales. La discriminación indirecta es muchas veces más difícil de probar que la discriminación directa.

Discriminación estructural

La discriminación estructural refiere a patrones y contextos de violaciones de derechos humanos en perjuicio de grupos vulnerados⁶ por su condición, situación social, económica y cultural, quienes han sido históricamente o contextualmente marginados, excluidos o discriminados sin justificación legal alguna (Pelletier Quiñones, 2014). Estos grupos pueden ser pueblos indígenas, mujeres, personas con discapacidad, integrantes del colectivo LGTBI, personas migrantes, adultas mayores o en situación de pobreza. Como señala Pelletier Quiñones:

6 El calificativo *vulnerados* es de uso preferente en lugar de *vulnerables*, ya que ninguna persona ni grupo poblacional es vulnerable por naturaleza. Son las condiciones sociales y los marcos culturales los que hacen que muchas personas y grupos vivan en situación de vulnerabilidad y de privación de derechos.

La discriminación estructural o ‘desigualdad estructural’ incorpora ‘datos históricos y sociales’ que explican desigualdades de derecho (*de jure*) o de hecho (*de facto*), como ‘resultado de una situación de exclusión social o de ‘sometimiento’ de [grupos vulnerados] por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias’ (Pelletier Quiñones, 2014).

Los grupos históricamente vulnerados o excluidos comparten una historia común de discriminación, prejuicios, que –como sugiere la autora mencionada– pueden ser reforzados por la normativa, en desmedro de la posibilidad de defensa de los intereses de los distintos colectivos.

La discriminación estructural funciona a través de normas, rutinas, patrones de comportamiento y actitudes que crean obstáculos para lograr una verdadera igualdad oportunidades (...) se manifiesta a menudo como prejuicio institucional, mecanismos que constantemente operan a favor de un grupo y discriminan a otros. Estos son los casos en los que la discriminación resultante no está claramente basada en la convicción de una persona o un grupo de personas, sino en las estructuras institucionales, ya sean de carácter jurídico, de organización, y así sucesivamente. (...) La existencia de una discriminación estructural deja a los estados el reto de adoptar políticas que no solo miren al marco jurídico, sino a otros incentivos, teniendo en cuenta los patrones de conducta y cómo funcionan las diferentes instituciones. La educación en la esfera de los derechos humanos puede ser una de las respuestas a este problema (Consejo de Europa, 2015).

Invisibilización

El concepto refiere a una serie de mecanismos culturales que, en el marco de relaciones desiguales de poder, lleva a omitir y/o negar la presencia de determinado grupo en la sociedad.

La invisibilización, como toda forma de discriminación, está sustentada en estereotipos y generalizaciones falaces a partir de la



construcción de un 'otro' u 'otros' por oposición a un 'nosotros'. Por lo cual es muy importante trabajar para deconstruir esos prejuicios y estereotipos que la sostiene. También han sido y son altamente relevantes los movimientos vinculados a etnias y comunidades que posibilitan la construcción de los grupos invisibilizados como sujetos sociales y políticos, a partir de una revisión y puesta en cuestión de los relatos históricos que han justificado la invisibilización.⁷

Discriminación múltiple

La discriminación múltiple refiere a aquella situación en que se produce una discriminación por diversos motivos o bajo diferentes pretextos. Como sostiene De Lama Aymà (s/f):

La discriminación supone que una persona es tratada de forma menos favorable de lo que hubiera sido otra en su misma situación; la discriminación múltiple supone que dicha discriminación se debe a diferentes motivos. En efecto, es posible que una persona sea rechazada en un trabajo por ser mujer y también es posible que lo sea por ser inmigrante en cuyo caso hablaríamos de discriminación simple por razón de género o de origen. Pero, en determinadas ocasiones, la discriminación no se produce por un motivo aislado sino por la concurrencia de varios de ellos al mismo tiempo y es entonces cuando hablamos de discriminación múltiple. Este fenómeno está claramente vinculado al hecho de que

7 Argentina es, por ejemplo, uno de los países de la región que más ha invisibilizado y negado la presencia indígena y afrodescendiente en la composición nacional. El mito "en la Argentina no hay negros" persiste hasta hoy: es habitual que se pregunte por su nacionalidad a las personas afroargentinas, presuponiendo su condición de migrantes. Otro grupo invisibilizado en cuanto a los lugares sociales que ocupa y las tareas que desempeña es el de las mujeres. Uno de los ejemplos más claros son las tareas de cuidado, trabajo que sigue recayendo sobre las mujeres como primeras responsables, sin que se lo reconozca en términos sociales ni remunerativos. La participación de las mujeres es, en este sentido, invisibilizada. La falta de información y estadísticas favorecen su invisibilización. Lo que no se nombra, no existe.

las personas tienen una identidad compuesta por múltiples facetas. La sociedad tiende a ver y tratar al individuo como un todo que engloba todas esas identidades y, por ello en un buen número de ocasiones, las discriminaciones se producen por diferentes motivos globalmente considerados y no por uno aislado.

Cuando se trata de un determinado grupo vulnerado es relevante analizar su heterogeneidad interna y la posibilidad de que al interior del grupo convivan distintas situaciones o condiciones que sean habitualmente objeto de discriminación. Las múltiples identificaciones implican estar expuesto/a a mayores posibilidades de discriminación, que, a su vez, pueden provenir de varias direcciones. Por ejemplo, una mujer gitana lesbiana puede ser objeto de discriminación múltiple en relación con las personas heterosexuales no gitanas y, al mismo tiempo, puede ser objeto de la homofobia en el seno de la comunidad gitana y de racismo dentro de la comunidad LGBT (Consejo de Europa, 2015).

La mayoría de los casos de discriminación múltiple se producen en perjuicio de las mujeres y las personas con discapacidad. Con relación a la discriminación contra las mujeres, la Recomendación General N.º 25 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce que:

Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene.⁸

8 Recomendación general N.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

Acción afirmativa

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial permite adoptar medidas especiales –llamadas *acciones/medidas afirmativas* o *positivas*– en beneficio de personas o grupos raciales o étnicos desfavorecidos. En su artículo 1, establece que:

Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Es decir, las medidas afirmativas o de acción positiva son las medidas adoptadas en favor de determinados grupos de la sociedad a fin de garantizar el ejercicio y goce efectivo de los derechos y libertades cuyo acceso se encuentra lesionado, restringido, alterado, menoscabado u obstaculizado. Es por ello que decimos que las medidas de acción afirmativa distinguen para incluir. La acción afirmativa permite compensar desigualdades favoreciendo la igualdad de oportunidades.

EL RACISMO

COMO FORMA DE

DISCRIMINACIÓN

EL RACISMO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN

El racismo es una forma de discriminación centrada en diferencias biológicas—reales o imaginarias—que se hacen extensivas a signos o indicadores culturales o religiosos. Es una ideología que apeló a la biología para establecer relaciones jerarquizadas de desigualdad entre las personas. A pesar de que existen múltiples formas en que el racismo es manifestado y reconocido como tal y por ese motivo se podría hablar de muchos “racismos” (Segato, 2006), es posible referir al racismo como fenómeno único que surgió dentro de la sociedad occidental y se expandió al resto del mundo como ideología (Zaffaroni, 1997; Taguieff, 1998).⁹ El Plan Nacional contra la Discriminación (INADI, 2005) define el racismo como:

(...) un conjunto de ideologías, preconceptos, estereotipos y prejuicios que tienden a segmentar al conjunto humano en supuestos grupos que tendrían características comunes entre sí (y jerarquizables entre los distintos grupos), cuya explicación radicaría en una supuesta herencia genética que impondría la posibilidad (e, incluso, la inevitabilidad) de ciertos comportamientos en detrimento de otros (p. 50).

El racismo posee distintas dimensiones: la de los mecanismos mentales que implican los prejuicios y estereotipos propios de la discriminación, asociados a determinados sentimientos—especialmente la sensación de rechazo, miedo y amenaza, incluso odio—; la de las actitudes racistas, entre las cuales están la intolerancia y la estigmatización; y la de la amenaza física y la agresión, que puede llegar a la golpiza y la matanza.

9 Como corriente de pensamiento, el racismo surgió en Occidente hace aproximadamente doscientos años, de ahí que se lo defina como fenómeno de la modernidad. Su impronta europeísta se debe a que fue Europa occidental la que le dio origen en un contexto de expansión capitalista. Entonces, si bien existen otros tipos de racismo en otras partes del mundo, la forma de racismo más corriente e históricamente devastadora ha sido el racismo europeo contra los pueblos no europeos (Van Dijk, 2007). Para una historización exhaustiva del concepto, ver el documento *Racismo: hacia una Argentina intercultural* (INADI, 2013).

El concepto de *raza*

La idea de una supuesta herencia genética que impone ciertos comportamientos a determinados grupos humanos identificados como “raza” fue erradicada en la década del setenta, cuando los avances en genética demostraron que incluso dentro de una misma familia se encuentran las mayores diferencias genéticas y que, por lo tanto, las supuestas “diferencias raciales” son totalmente irrelevantes a nivel genético.

Estas demostraciones permitieron refutar científicamente la existencia de las “razas humanas”, dejando en evidencia que la misma hace referencia únicamente a una distinción cultural y política, y constituye un claro ejemplo de cómo se apeló argumentativamente a lo biológico para justificar una desigualdad social. Si hay algo que permitió la supervivencia de la especie humana es la variabilidad genética, producto de una larga historia de evolución a partir de la diversidad del intercambio y del mestizaje. La “pureza” a nivel genético habría asegurado nuestra extinción hace ya mucho tiempo (INADI, 2013).

Según la Declaración sobre la Raza de 1950 de la UNESCO, la única “raza” es la raza humana. A pesar de esto, el concepto de *raza* sigue vigente en el imaginario social y en el sentido común, operando como factor discriminatorio. Por otra parte, en las sociedades actuales existen diferentes formas de racismo que muchas veces cuesta identificar como tales porque se apartan de la lógica del paradigma racista clásico. Que se niegue la existencia de las razas no significa que las prácticas racistas no sigan reproduciéndose, incluso de maneras cada vez más invisibilizadas y por lo tanto menos evidentes. El racismo contemporáneo, como veremos, se manifiesta de maneras muy diversas.

Racismo y xenofobia

Hablamos de *xenofobia* para referir al ‘desprecio, odio o rechazo hacia personas migrantes provenientes de otras naciones’. Muchos autores la definen como una forma de racismo (Wievorka, 1994; Zaffaroni, 1997; Van Dijk, 2007, entre otros), ya que en general



la xenofobia es ejercida sobre aquellos grupos de migrantes que están marcados por el racismo de alguna manera: a partir de sus rasgos físicos o culturales, la lengua o la religión, etc.

En este sentido, la *xenofobia* comparte los mecanismos discriminatorios que caracterizan al *racismo*. Los prejuicios que sustentan el miedo y la sensación de amenaza propios de la xenofobia se construyen en base a características socioculturales –como rasgos físicos y culturales– de determinados grupos.

Racismo contemporáneo

Como ya fue señalado, a lo largo del tiempo, el concepto de *raza* se fue desdibujando, deconstruyendo y deslegitimando. Se hizo evidente cómo el discurso racista respondía a ideologías e intereses políticos particulares, en los que a través del fenotipo se justificó la discriminación a pueblos culturalmente diferentes al occidental. Por tal motivo, después de la Segunda Guerra Mundial y del Holocausto nazi, se buscó abolir el uso del término *raza* reemplazándolo por el de *etnia*, con la intención expresa de destacar la base cultural de la discriminación racial.

No obstante, el racismo continúa existiendo como ideología y como práctica; tal como plantea el Plan Nacional contra la Discriminación: “el concepto de racismo se continúa utilizando, como modo de referir al conjunto de ideas o de prácticas sociales basado en la creencia de la existencia de razas” (p. 49). Hoy en día la noción de *racismo* ha ampliado sus significados y ha desplazado su foco en lo biológico para poner énfasis en lo cultural y en la nacionalidad: la palabra *racismo* es, así, usada para describir la discriminación por motivos socioculturales apoyados en características físicas. De esta manera, el racismo es un fenómeno discriminatorio por motivos étnico-raciales (cultural-fenotípicos) y está atravesado por las variables de clase y nacionalidad.¹⁰

Son las representaciones ideológicas del racismo las

10 En Argentina, los principales grupos que aún son víctimas de las prácticas racistas son los pueblos indígenas, los/as afrodescendientes y africanos/as migrantes, la población migrante de países limítrofes y la proveniente de Asia, la comunidad judía y musulmana, entre otros.

que destacan aspectos físicos que de otra manera no se pondrían de relieve, como el color de la piel, la forma de los ojos, del cráneo o el tipo de pelo. Como afirma Todorov (1991): “El hecho de que las ‘razas’ existan o no para los científicos no influye en nada en la percepción de un individuo cualquiera, que comprueba perfectamente que las razas están ahí” (pp. 116-117).

El racismo contemporáneo funciona legitimando la exclusión y la vulneración de derechos, a partir de un marcado cruce con la problemática de la situación económica y la situación de pobreza. Desde el discurso, la relación entre racismo y pobreza se hace evidente cuando se oyen expresiones asociadas al racismo biologicista clásico (“son unos negros”) o al racismo cultural al, por ejemplo, desvalorizar los hábitos y gustos de las clases populares.¹¹ A su vez, el proceso ideológico de criminalización de la pobreza, estigma de gran presencia y vigencia en el mundo de hoy, tiene una matriz fuertemente racista y discriminatoria.¹²

En la actualidad, se entrecruzan las identidades y las problemáticas: las personas migrantes que más sufren la xenofobia son las racializadas. Esto es, en la región y en nuestro país, las que tienen rasgos afro o indígenas y, justamente, viven mayoritariamente en condiciones precarias de habitabilidad (las denominadas “villas de emergencia”, con el consiguiente estigma de “villero/a”), sobre quienes recaen los principales prejuicios y estereotipos que favorecen la exclusión social.

El discurso racista

El discurso racista hacia el grupo étnico o nacional discriminado es una práctica clave del racismo tanto a nivel de

11 Los prejuicios que recaen sobre la población en situación de pobreza se hacen evidentes en afirmaciones del tipo: “son todos vagos, no quieren trabajar”, “les gusta vivir hacinados”, “lo que ganan lo gastan en alcohol”, etc.

12 En Argentina que se expresa en el estereotipo del “pibe chorro”: un varón joven con gorra con visera y zapatillas deportivas, con un tono de pelo y piel morochos. Se asocia en general con rasgos físicos étnico-raciales que comparten comúnmente los pueblos indígenas y la población migrante de las provincias o de países limítrofes (de Bolivia, Perú o Paraguay principalmente).

las instituciones, como en la vida cotidiana. Su lógica discursiva es la representación negativa de los *Otros* y la auto-representación positiva. Es decir, consolidar una imagen estereotipada y negativa del grupo discriminado y una imagen positiva del propio grupo, neutralizando toda mirada crítica o reflexiva posible que pudiera cuestionar este discurso.¹³

Se pueden identificar dos tipos de discurso racista (Van Dijk, 2007): discurso *hacia* los Otros (expresado de manera directa y explícita a través de insultos o groserías o, de manera más sutil, por medio de la indiferencia, la interrupción al hablar, etc.), y el discurso *sobre* los Otros (producido entre los miembros del grupo que ejerce la discriminación).

Existe un discurso más sutil, que es el llamado *infrarracismo* (Wievorka, 1994). Se trata de un discurso cotidiano aparentemente desarticulado e inconexo, muy signado por el prejuicio, que puede, por ejemplo, resaltar determinada característica identitaria por encima de otras, o mencionarla de manera innecesaria, en ocasiones relacionándola con una característica considerada positiva que viene a disimular el contenido racista del comentario.¹⁴

El paradigma de la interculturalidad en oposición al racismo

La diversidad es un rasgo característico de las poblaciones humanas; todas ellas son diferentes en las formas de pensar, actuar y percibir el mundo. La migración y el intercambio cultural han estimulado esta diversidad, que constituye un elemento enriquecedor para la vida en comunidad. Hablar de *interculturalidad* implica pensar en la interacción entre grupos y valorar el diálogo, la mutua influencia y la transformación, sin negar el conflicto. Es

13 Un ejemplo es la utilización estratégica de la voz activa o la voz pasiva en la redacción de las noticias de los diarios: la primera, para destacar la autoría de un hecho negativo (“Dos bolivianos asaltaron un banco”); la segunda, para omitir la autoría de un hecho negativo (“Un hombre Qom fue atropellado en la ruta”).

14 Algunos ejemplos serían las siguientes frases: “¡Tengo un amigo judío!” o “Mi amigo es judío y es muy buena gente” o cuando alguien dice “¿Viste a mi amiga la que estaba el otro día?” y la otra persona responde “¿Cuál? ¿La gorda?”.

importante señalar que “un mismo grupo humano puede compartir rasgos que responden a diferentes culturas, dado que las culturas no son esencias sino que están en mutua interacción y cambio a través de los procesos históricos” (INADI, 2013, p. 45).

Negar la diversidad cultural es una forma de discriminar que intenta someter a sectores de la población diferentes en su pertenencia cultural, pero iguales en dignidad y derechos. La idea de *interculturalidad* tiene que ver, entonces, con incluir desde las diferencias, promoviendo no solo el respeto entre culturas sino también el intercambio.

El multiculturalismo fue un paradigma de los años noventa que se implementó a nivel de las políticas públicas en muchos países de Occidente y que buscó atender a la diversidad cultural y promoverla con políticas específicas. Pero en tanto no daba cuenta de una interrelación social entre las culturas, con el intercambio y la transformación que esto conlleva, presentaba como riesgo la reproducción de una fuerte demarcación de grupos, así como de sentidos –falaces y siempre peligrosos en su concepción– ligados a la fijeza y la inmanencia. Es decir que “su uso político conlleva cierta ambigüedad (...) al mantener fuertes límites y distancias respecto de esos otros “diferentes” (INADI, 2013, p. 45). Ello daría lugar a los discursos de “tolerancia” de lo diverso, donde lo que se hace no es más que soportar alejadamente a esos Otros, sin identificación ni auténtico respeto”.

El paradigma de la interculturalidad es entonces superador del de multiculturalismo porque se basa en una idea de diversidad cultural más permeable, inclusiva y dinámica. Plantea un compromiso con las diferencias asumiendo que todas las personas estamos inmersas en ellas y nos reconocemos como parte de esa diversidad.

Así, la interculturalidad tiene que ver con la comunicación y esta con la comprensión y el entendimiento: no se trata solo de convivir o entrar en contacto, sino de establecer puentes comunicativos, de encuentro y comprensión mutua. Adoptar el paradigma intercultural implica perder el miedo a relacionarnos, interactuar con otros grupos, dialogando, aprendiendo a escuchar y a construir junto a quienes consideramos diferentes (INADI, 2013, p. 46).



NORMATIVA

ANTIDISCRIMINATORIA

Contexto internacional

Como se ha mencionado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) reconoce como pilares de su discurso la igualdad y la no discriminación. Mientras en el artículo 1 establece 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”, en el artículo 2 este concepto se completa cuando se afirma que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Dichos artículos sintetizan los derechos de igualdad y no discriminación que, como lo expresan las propias Naciones Unidas, “tienen primacía sobre todos los poderes, incluido el del Estado, que puede reglamentar esos derechos, pero no derogarlos” (ONU, 1995).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial tiene la particularidad de ser la primera –de las que siguieron a la Declaración Universal–¹⁵ en implementar un sistema internacional de supervisión sobre los Estados. Fue aprobada en 1965 y entró en vigor en 1969. Si bien recogió la trágica experiencia del Holocausto, su aprobación fue acelerada por la práctica del *apartheid*¹⁶ en varios países africanos, principalmente Sudáfrica y la ex-Rhodesia (hoy Zimbabwe). Sin embargo, la definición de discriminación propuesta por este

15 El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) es el órgano facultado para requerir a los Estados el cumplimiento de las obligaciones de la Convención y supervisar su ejecución. Las decisiones de este Comité han creado una suerte de interpretación de la Convención a los casos prácticos que ha ido precisando y ampliando el campo de la protección internacional contra la discriminación. La Argentina ratificó esta Convención y le otorgó jerarquía constitucional en la reforma de la Constitución Nacional de 1994.

16 La Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de *apartheid* define este sistema como “actos inhumanos cometidos con el fin de instituir y mantener la dominación de un grupo racial de personas sobre cualquier otro grupo racial de personas y de oprimirlo sistemáticamente” (Art. II).

instrumento introdujo un alcance mayor, al entenderla como

(...) toda distinción, 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 (artículo 1).

Años más tarde, el espectro de grupos y personas protegidos se fue ampliando. Un principio relevante que introdujo esta Convención es el denominado “discriminación positiva” o “acción afirmativa”. Con el objetivo de acelerar las condiciones de igualdad de sectores históricamente vulnerados, el inciso 4 del artículo 1.º y el inciso 2 del artículo 2.º establecen que no se considerarán discriminación:

(...) las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (...) siempre que no conduzcan (...) al mantenimiento de derechos distintos (...) y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Más adelante este criterio se incluyó en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN).

Por otra parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial requiere que los Estados sancionen penalmente “toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o incitación a cometer tales actos (...) incluida su financiación” (artículos 4, inciso a).

Además de la Convención contra la Discriminación

es importante mencionar dos documentos que complementaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que indirectamente reforzaron la defensa de la no discriminación. Se trata de los Pactos de Derechos Civiles y Políticos (1966), y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que desarrollan los principios establecidos en la Declaración Universal, ampliando y precisando los derechos que la Declaración enuncia, a la vez que los transforman en derechos exigibles a los Estados. Ambos instrumentos contienen cuerpos de supervisión internacional y modos de vigilancia ante los cuales los Estados deben dar cuenta de sus políticas. Los tres documentos –la Declaración Universal y los dos Pactos más dos Protocolos Facultativos– constituyen la llamada Carta Internacional de los Derechos Humanos. En tanto la Declaración es de carácter universal, los Pactos por su condición de convenios multilaterales solo tienen fuerza obligatoria para los Estados que los hayan ratificado. Estos tres documentos han sido incorporados en 1994 a la Constitución Nacional con jerarquía constitucional.

Existen otros documentos internacionales tendientes a precisar y extender la lucha contra la discriminación. Entre ellos figura la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo de Apartheid (1973) –surgida como culminación del proceso de censura de la comunidad internacional contra los regímenes discriminadores de Sudáfrica y la ex-Rhodesia–, seguida por la Convención contra el Apartheid en los Deportes (1985). En 1979 se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en 1989, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN). Como ya se mencionara, estas dos últimas convenciones aplicaron el principio de “discriminación positiva” y mediante ambos instrumentos se crearon Comités de Supervisión. La Argentina ratificó y otorgó jerarquía constitucional a ambos instrumentos internacionales en 1994. La CEDAW provee un marco legal internacional sobre cuya base los Estados legislan y toman medidas para eliminar la discriminación de género en pos de la igualdad. La CDN consta de 54 artículos agrupados en 4 categorías: derechos de supervivencia (derecho a la vida; satisfacción de necesidades básicas como nutrición, servicios de salud, saneamiento y nivel de vida adecuado), derechos de protección (aquellos que garantizan

la protección de la infancia frente a cualquier situación de abuso), derechos de desarrollo (aquellos cuyo objetivo principal es asegurar el pleno desarrollo de las potencialidades físicas, intelectuales, emocionales y psicológicas del niño), y derechos de participación (aquellos que establecen la obligación de ofrecer a los niños, niñas y adolescentes oportunidades para expresar su opinión con libertad, ser escuchados y participar en todas las cuestiones que les afecten). Por otra parte, la Convención sobre los Derechos del Niño está atravesada por cuatro principios rectores:

-No discriminación: los derechos previstos por la CDN se deben aplicar a todos los niños, niñas y adolescentes sin distinción de etnia, color, género, idioma, o cualquier otra condición).

-Supervivencia y desarrollo: todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la vida y el Estado se encuentra obligado a proteger su supervivencia y desarrollo.

-Interés superior del niño y de la niña: ante cualquier circunstancia o toma de decisiones se debe tener en cuenta como criterio de decisión prioritario lo que sea mejor para los niños, niñas y adolescentes.

-Participación: todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a participar en todas las áreas que les afecten y a ser escuchados (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

Otra norma que es necesario mencionar es la Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares –aprobada en 1990 y ratificada por Argentina en 2007– que establece también un Comité de supervisión. En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 1998 la Declaración relativa a los principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento. En ella se establece que ciertas Convenciones de Trabajo deben ser respetadas por los Estados Miembros de la OIT “aun cuando no hayan sido ratificados los convenios aludidos” por el solo hecho “de su pertenencia a la

Organización". Es decir, que ciertos convenios de trabajo adquieren la condición de vinculantes para todos los Estados Miembros de la OIT, hayan o no sido ratificados especialmente. Tales Convenios son los relativos a: a) la libertad de asociación y de sindicación (N.º 87 del año 1948); b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (N.º 29 de 1930 y 195 de 1957); c) la abolición del trabajo infantil (N.º 5 de 1919, 138 de 1973 y la Recomendación 146); d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (N.º 111 del año 1958) (INADI, 2005).

Entre los numerosos documentos internacionales con jerarquía constitucional que respaldan la perspectiva antidiscriminatoria también cabe destacar la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (artículos 2 y 3) y la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (artículo 2).

Con relación a la lucha contra el racismo resulta fundamental mencionar la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (artículo 1), y en lo que refiere a los pueblos indígenas en particular, se destaca el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes –OIT– (artículos 2 y 20) y la Declaración de los Pueblos Indígenas.

En 2001 se realizó la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, conocida históricamente como Conferencia de Durban, en la que se puso de manifiesto el compromiso en pos de la inclusión de las personas migrantes y afrodescendientes (artículos 2, 7, 12, 13 y 14). La responsabilidad asumida en dicha conferencia luego daría lugar, en nuestro país, al ya citado documento *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas*.

Por su parte, la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005) establece entre sus objetivos: proteger y promover la diversidad de las expresiones culturales; fomentar el diálogo entre culturas a fin de garantizar intercambios culturales más amplios y equilibrados en el mundo en pos del respeto intercultural y una cultura de paz; y reafirmar la importancia del vínculo existente entre la cultura y el

desarrollo para todos los países.

Asimismo, es necesario mencionar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en 2006, junto con su Protocolo Facultativo. Se trata de un instrumento amplio de derechos humanos, cuyo objetivo es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. La Convención define que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. La aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue el resultado de un largo proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros, observadores y cuerpos y organizaciones de la ONU, el Relator Especial sobre Discapacidad, instituciones de derechos humanos, y organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel relevante las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias. Entre las consecuencias significativas que trajo aparejada la Convención es importante mencionar la visibilización de este grupo de personas dentro del sistema de protección de derechos humanos de la ONU, el reconocimiento de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y la posibilidad de contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de este colectivo.

Años más tarde, en 2015, se aprobó en la 45.º Sesión de la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores, luego de cinco años de trabajo. Esta Convención representó el primer instrumento jurídico específico en materia de derechos humanos de las personas adultas mayores para promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas adultas mayores que viven en la región, a fin de contribuir a su plena inclusión y participación en la sociedad.



La Convención establece un serie de definiciones y alcance de los derechos de las personas mayores, también define principios convencionales entre ellos: la promoción y defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona adulta mayor, su valorización, su rol en la sociedad y contribución al desarrollo, la dignidad, independencia, protagonismo y autonomía de la persona mayor, la igualdad y no discriminación, entre otros.

Principales normas internacionales contra la discriminación

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 2. “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

Artículo 18. “Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”.

Declaración Americana de Derechos Humanos

Artículo II. “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.



Artículo III. “Toda persona tiene el derecho de profesar libremente una creencia religiosa y de manifestarla y practicarla en público y en privado”.

Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio

Artículo II. “En la presente Convención, se entiende por genocidio cualquiera de los actos mencionados a continuación, perpetrados con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial o religioso, como tal:

- a) Matanza de miembros del grupo;
- b) Lesión grave a la integridad física o mental de los miembros del grupo;
- c) Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial;
- d) Medidas destinadas a impedir los nacimientos en el seno del grupo;
- e) Traslado por fuerza de niños del grupo a otro grupo”.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato.

A los efectos de este Convenio, que Argentina ratificó, el término discriminación comprende: “a) 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; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”. En este Convenio, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo

y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 26. “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 2 “(...) 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Artículo 1. “1. En la presente Convención la expresión ‘discriminación racial’ denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

2. Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones,

restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos.

3. Ninguna de las cláusulas de la presente Convención podrá interpretarse en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los Estados partes sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.

4. Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron”.

Artículo 2. “1. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto:

a) Cada Estado parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación; (...).”

Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid

Artículo 1. “Los Estados Partes en la presente Convención declaran que el apartheid es un crimen de lesa humanidad y que los actos inhumanos que resultan de las políticas y prácticas de apartheid y las políticas y prácticas análogas de segregación y discriminación



racial que se definen en el artículo II de la presente Convención son crímenes que violan los principios del derecho internacional, en particular los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, y que constituyen una amenaza seria para la paz y la seguridad internacionales. 2. Los Estados Partes en la presente Convención declaran criminales las organizaciones, las instituciones y los particulares que cometen el crimen de apartheid”.

Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT)

Artículo 2. “1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

2. Esta acción deberá incluir medidas:

- a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;
- b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;
- c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida”.

Artículo 20. “1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

- a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la Legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
- b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
- c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
- d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones

de esta parte del presente Convenio”.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–

Artículo 1. “A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

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 (...).”

Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento y Plan de Acción Internacional (ONU, Viena, 1982)

Marcó un punto de inflexión en el modo de abordar el tema. Enfatizó la importancia de disfrutar durante esta etapa “una vida plena, saludable, segura y satisfactoria”, con total inserción en los ámbitos familiares y comunitarios. Sobre la base de esos principios se estableció el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento.

Convención sobre los Derechos del Niño

Artículo 2. “1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición

económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.”

Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad

Reflejan los intereses y necesidades de las personas mayores. Proviene de la Resolución 46/91 (año 1991) de la Asamblea General de Naciones Unidas que establece los principios de independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad.

Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Conferencia de Durban, 2001)

“2. Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición; (...)”.

Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales

Artículo 2. “(...) Sólo se podrá proteger y promover la diversidad cultural si se garantizan los derechos humanos y las libertades fundamentales como la libertad de expresión, información y comunicación, así como la posibilidad de que las personas escojan sus expresiones culturales. Nadie podrá invocar las disposiciones de

la presente Convención para atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y garantizados por el derecho internacional, o para limitar su ámbito de aplicación”.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En su artículo 1, establece que el propósito de la Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. Según esta norma, “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores

El objeto de la Convención es promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad. Establece la igualdad y no discriminación por razones de edad en la vejez.

Artículo 2. “Definiciones. A los efectos de la presente Convención se entiende por: (...) ‘Discriminación’: Cualquier distinción, exclusión, restricción que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada. ‘Discriminación múltiple’: Cualquier

distinción, exclusión o restricción hacia la persona mayor fundada en dos o más factores de discriminación. ‘Discriminación por edad en la vejez’: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada. (...)”.

Artículo 5. “Igualdad y no discriminación por razones de edad. Queda prohibida por la presente Convención la discriminación por edad en la vejez. Los Estados Parte desarrollarán enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas migrantes, las personas en situación de pobreza o marginación social, por todas las personas con discapacidad, los afrodescendientes y las personas pertenecientes a pueblos indígenas, las personas sin hogar, las personas privadas de libertad, las personas pertenecientes a pueblos tradicionales, las personas pertenecientes a grupos étnicos, raciales, nacionales, lingüísticos, religiosos y rurales, entre otros”.

Resolución A/RES/68/237 de las Naciones Unidas

La Asamblea General de la ONU emitió la Resolución A/RES/68/237, bajo la proclama “2015-2024 el Decenio Internacional para los Afrodescendientes: Reconocimiento, Justicia y Desarrollo”. El programa de actividades del decenio reconoce la importancia en la implementación efectiva de la Declaración y del Programa de Acción de Durban, adoptado por consenso en la Conferencia Mundial contra el Racismo, realizada en Sudáfrica (2001).

Contexto nacional

La historia de la normativa antidiscriminatoria en nuestro país reconoce dos antecedentes: el año 1813, cuando a solo tres años después de iniciado el proceso de independencia se dispuso la “libertad de vientres” y el año 1853, momento en que se abolió la esclavitud de modo definitivo.¹⁷ Más cercano en el tiempo, a partir del retorno de la democracia en 1983 se realizaron avances significativos para combatir la discriminación. Como ya se mencionó, en Argentina se sancionó en 1988 la Ley N.º 23.592 que castiga los actos discriminatorios determinados por motivos tales como “raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

Por otra parte, mediante el Decreto 1086/2005 se aprobó el documento *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas*, y se encomendó al INADI la coordinación de la ejecución de las propuestas contenidas en él. Sobre dicho Plan cabe recordar que en octubre de 2001, Mary Robinson, la entonces Alta Comisionada de los Derechos Humanos, visitó Buenos Aires con el objeto de promover la aplicación en el país de las Conclusiones de la *Conferencia Internacional contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de Intolerancia*, realizada en Durban, Sudáfrica. En ese marco, se firmó un Memorándum de Entendimiento con el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Argentina, por el cual el Gobierno Argentino asumía el compromiso de preparar un Plan Nacional contra la Discriminación cuyos objetivos coincidirían con la Conferencia de Durban y se proponía difundirlo y lograr su aplicación.

Durante su visita, la Alta Comisionada remarcó la necesidad de que el Plan fuera elaborado sobre la base de una amplia consulta nacional con sectores afectados por la discriminación, áreas del gobierno, organizaciones no gubernamentales y universidades, de modo tal que respondiera a necesidades concretas y no

¹⁷ Pese a ello, las prácticas discriminatorias contra la población esclavizada y sus descendientes se prolongaron a lo largo del tiempo, y a fines del siglo XIX se produjeron las campañas para desalojar de sus tierras a los pueblos indígenas.

meramente teóricas. También sugirió que las Naciones Unidas podían auspiciar su preparación y ejecución.

En noviembre de ese mismo año, se iniciaron las primeras consultas internas para la preparación del Plan. Sin embargo, fueron interrumpidas por los cambios políticos producidos en Argentina a fines de 2001. En mayo 2002 se reinició la puesta en marcha del compromiso argentino y por iniciativa del Ministerio de Relaciones Exteriores y del INADI se constituyó un Grupo de Coordinación Gubernamental integrado por estas instituciones, a las que se sumaron la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y la Jefatura de Gabinete de Ministros. Además, se invitó al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a participar en todas sus reuniones.

Entre mayo y octubre de 2002 se adoptaron diversas decisiones para la implementación del Plan. Así, se creó un Grupo de Coordinación Gubernamental para que asumiera la responsabilidad de supervisar la preparación del Plan y lograr el compromiso de las autoridades para que se aplicara eficientemente; se encomendó a un Coordinador Ejecutivo y a un equipo de expertos independientes la preparación de un Plan Nacional bajo la supervisión del Grupo de Coordinación Gubernamental; y se prosiguieron las conclusiones de la Conferencia Mundial de Durban, entre otras acciones.

En enero de 2003, en una reunión de seguimiento de las decisiones de Durban, el Alto Comisionado, por entonces Sergio Vieira de Melo, distinguió públicamente a tres países por sus esfuerzos para cumplir los compromisos de Durban: Suecia, Noruega y Argentina. Ese año se realizaron cuatro misiones con delegaciones de tres a cinco personas integrantes de las Instituciones miembros del Comité.

En 2004 se preparó un amplio dossier de documentación y antecedentes para cada experto y se estableció un régimen de reuniones semanales. Los expertos distribuyeron sus responsabilidades en la redacción del Plan, siguiendo los grandes temas de los Derechos Humanos (Derechos Civiles, Derechos Políticos, Derechos Económicos y Sociales, Derechos Culturales, más un ítem de Comunicación Social). En el transcurso de la investigación, estas grandes líneas temáticas se proyectaron en áreas de análisis y ámbitos institucionales. El diseño del Plan fue



producto de un intenso debate interno en el que se acordaron las principales temáticas y el modo como se encararían.

Como resultado del trabajo se produjeron diversos documentos. Por un lado, los detallados informes de cada misión o entrevistas realizadas en todo el país; por el otro, resúmenes de los debates y reuniones de trabajo. Se prepararon también varios documentos internos de trabajo que han servido de base para su redacción. Como señala el Decreto 086/2005, las actividades realizadas en torno a la elaboración del Plan “incluyeron un amplio diálogo nacional con grupos victimizados en distintas ciudades del país, organizaciones de la sociedad civil, universidades, las comisiones parlamentarias con competencia en esta materia y las áreas de gobierno involucradas en su aplicación” (INADI, 2005).

Asimismo, dicha norma afirma que:

(...) el documento titulado ‘Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas’ propone medidas específicas y eficientes para combatir la discriminación, la xenofobia y otras formas de intolerancia, aptas para ser aplicadas en la República Argentina y que, a su vez, permitan proteger eficazmente a los sectores victimizados promoviendo los principios de igualdad y equidad dentro de la sociedad argentina”.

En la actualidad la Argentina es referente mundial en materia de normativa antidiscriminatoria. En los últimos años se produjeron avances legislativos dirigidos a establecer un marco más amplio de inclusión, necesario para combatir en forma estructural las fuentes de la discriminación y construir una sociedad con mayores espacios de representación, reconocimiento y participación ciudadana.

En este sentido, es posible mencionar la Ley de Migraciones N.º 25.871, la Ley N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, la Ley N.º 26.364 para Prevenir la Trata de Personas, el Decreto 936/2011 para Erradicar la Difusión de Mensajes e Imágenes sobre Explotación Sexual, la Ley N.º 26.150 Programa Nacional

de Educación Sexual Integral, la Ley N.º 26.171 de Ratificación del Protocolo Facultativo del Convenio sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Ley N.º 26.657 Derecho a la Protección de la Salud Mental, la Ley N.º 26.618 de matrimonio igualitario, la Ley N.º 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, la Ley N.º 26.206 de Educación Nacional, la Ley N.º 26.378 de Ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, la Ley N.º 26.162 de Reconocimiento de Competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), la Ley N.º 26.743 de Identidad de Género, entre otras.

Si bien estas normas recogieron un conjunto de reivindicaciones de distintos grupos vulnerados que parecían inalcanzables, aún queda mucho camino por recorrer. En este sentido, resulta necesario plantear el debate y estudio de una ley antidiscriminatoria moderna que, preservando su espíritu y principios, incorpore las nuevas formas de exclusión y segregación, posea mecanismos de resolución de conflictos, considere la reparación a la víctima, prevea sanciones efectivas, y procedimientos más ágiles y expeditivos.

La erradicación de la discriminación no solo constituye un imperativo ético para la realización del principio de igualdad y una necesidad política para la ampliación de la democracia, sino que la persistencia de prácticas discriminatorias es un obstáculo para un modelo de desarrollo que garantice la inclusión social.



Principales normas nacionales contra la discriminación

Constitución Nacional

Artículos 14. Garantiza a “todos los habitantes de la Nación los siguientes derechos: trabajar y ejercer toda industria lícita; navegar y comerciar; peticionar a las autoridades; entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; profesar libremente su culto; enseñar y aprender”.

Artículo 14 bis. Establece que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Artículo 16. Establece que “la Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

Artículo 20. Establece que “los extranjeros gozan en el territorio de la Nación de todos los derechos civiles del ciudadano; pueden ejercer su industria, comercio y profesión; poseer bienes raíces, comprarlos y enajenarlos; navegar los ríos y costas; ejercer libremente su culto; testar y casarse conforme a las leyes. No están obligados a admitir la ciudadanía, ni a pagar contribuciones forzosas extraordinarias. Obtienen nacionalización residiendo dos años continuos en la Nación; pero la autoridad puede acortar este término a favor del que lo solicite, alegando y probando servicios a la República”.

Ley N.º 23.592 de Actos Discriminatorios

Artículo 1. “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

Artículo 3. “Serán reprimidos con prisión de un mes a tres años los que participaren en una organización o realizaren propaganda basados en ideas o teorías de superioridad de una raza o de un grupo de personas de determinada religión, origen étnico o color, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial o religiosa en cualquier forma. En igual pena incurrirán quienes por cualquier medio alentaren o incitaren a la persecución o el odio contra una persona o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas”.

Decreto 1086/2005

Aprobación del Plan Nacional contra la Discriminación

Aprueba el documento *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas y encomienda* al INADI la coordinación de la ejecución de las propuestas en él contenidas.

Artículo 1. “Apruébase el documento titulado “Hacia Un Plan Nacional contra La Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas” que, como Anexo, forma parte del presente decreto y que constituirá los lineamientos estratégicos del

Plan Nacional contra la Discriminación”.

Artículo 2. “Encomiéndase al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, en adelante el INADI, la coordinación de la ejecución de las propuestas indicadas en el documento que por este acto se aprueba (...)”.

Artículo 3. “Invítase al Honorable Congreso de la Nación, al Poder Judicial de la Nación, al Ministerio Público Fiscal y a la Defensoría del Pueblo de la Nación a adherir a las disposiciones de este decreto y a participar en los estudios y acciones necesarios para la formulación del Plan Nacional contra la Discriminación”.

Artículo 4. “Invítase a las Provincias, a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a los Municipios provinciales a adherir a las disposiciones de este decreto y a participar en los estudios y acciones necesarios para la formulación del Plan Nacional contra la Discriminación”.

Ley N.º 4.355. Día de la Mujer Afro

Esta ley instituye el Día de la Mujer Afro, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Fue sancionada el 15/11/2012 y promulgada de hecho el 11/12/2012.

Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744

Artículo 17. Prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Artículo 81. Establece que “el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza”.

Ley N.º 24.660. Ejecución de la pena privativa de la libertad

Establece los principios y modalidades básicas sobre la ejecución: normas de trato, educación, disciplina, conducta y concepto, recompensas, trabajo, asistencia médica y espiritual, relaciones familiares y sociales, asistencia social y postpenitenciaria. Patronatos de liberados, establecimientos, personal, contralor judicial y administrativo, integración del sistema penitenciario nacional, disposiciones complementarias, transitorias y finales.

Ley N.º 26.695. Ejecución de la pena privativa de la libertad, que sustituye el capítulo VIII, artículos 133 a 142 de la Ley 24.660

El artículo 133 establece que “todas las personas privadas de su libertad tienen derecho a la educación pública. El Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad indelegable de proveer prioritariamente a una educación integral, permanente y de calidad para todas las personas privadas de su libertad en sus jurisdicciones, garantizando la igualdad y gratuidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones no gubernamentales y de las familias”. Asimismo, prevé que “los internos deberán tener acceso pleno a la educación en todos sus niveles y modalidades de conformidad con las leyes 26.206 de Educación Nacional, 26.058 de Educación Técnico Profesional, 26.150 de Educación Sexual Integral, 24.521 de Educación Superior y toda otra norma aplicable”.

Ley N.º 22.117. Creación del Registro Nacional de Reincidencia y Estadística criminal y carcelaria.

Artículo 8. Establece que el registro de antecedentes penales es de carácter “reservado”, y detalla taxativamente las personas y los casos en que el mismo puede ser solicitado. Sin embargo, esta práctica de requerir a la persona postulante la tramitación y presentación de su Certificado de Antecedentes Penales a fin de ser admitida o no

en los puestos laborales es muy común en los/as empleadores/as, si bien no está contemplada en la presente legislación e infringe la normativa. Existe legislación nacional e internacional que garantiza el derecho a la inserción sociolaboral de las personas que han recuperado su libertad. Al respecto se encuentra la Ley Nacional N.º 24.660 de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, e instrumentos tales como la Convención Americana de Derechos Humanos, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. La situación de discriminación por la que atraviesan quienes han cumplido condenas penales ha sido también analizada en el Plan Nacional contra la Discriminación (INADI, 2005). Según lo manifestado en este documento, para las personas liberadas con condena cumplida, el certificado de antecedentes es el motivo que plantea mayor discriminación, ya que impide el trabajo en relación de dependencia.

Ley de Migraciones N.º 25.871

Esta ley incorporó una concepción novedosa, progresiva e inclusiva de la política migratoria, que se sustenta sobre dos pilares fundamentales de la lucha contra la xenofobia: el reconocimiento de la migración como un derecho humano y la incorporación de una perspectiva regional en la normativa migratoria nacional. La ley reconoce los derechos de las personas migrantes en igualdad formal de condiciones que las nacionales, alienta prácticas sociales contra la xenofobia y reconoce la riqueza de la diversidad cultural.

Ley de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes N.º 26.061/2004

Tiene por objeto la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se encuentren en el territorio de la República Argentina, para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquellos reconocidos en el ordenamiento jurídico

nacional y en los tratados internacionales en los que la Nación sea parte. El artículo 28 –“Principio de Igualdad y no discriminación”– establece que: “Las disposiciones de esta ley se aplicarán por igual a todas las niñas, niños y adolescentes, sin discriminación alguna fundada en motivos raciales, de sexo, color, edad, idioma, religión, creencias, opinión política, cultura, posición económica, origen social o étnico, capacidades especiales, salud, apariencia física o impedimento físico, de salud, el nacimiento o cualquier otra condición del niño o de sus padres o de sus representantes legales”.

Ley N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales

Tiene por objeto garantizar la eliminación de la discriminación hacia la mujer en todos los órdenes de la vida; promover el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y alentar el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres. Establece que el Estado debe garantizar a las mujeres y niñas que padecen cualquier tipo de violencia una asistencia integral, gratuita y accesible.

Artículo 2: “Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia”.

Artículo 4: “Definición. Se entiende por violencia contra las



mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Artículo 5: “Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: 1. Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. 2. Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. 3. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. 4. Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos

personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. 5. Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”.

Ley N.º 26.618 de Matrimonio Igualitario

Supuso una modificación del Código Civil que reconoce y garantiza la igualdad jurídica a las parejas del mismo sexo, al permitirles el acceso al matrimonio en igualdad de condiciones. El artículo 2 establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”. Reemplaza, entonces, los términos hombre y mujer por contrayentes y formula distintas adecuaciones del Código Civil para esta nueva disposición; en particular, con relación a temas como hijos e hijas, bienes conyugales, etc.

Ley N.º 26.743 de Identidad de Género

Promulgada durante el año 2012, brinda un marco jurídico para garantizar los derechos del colectivo trans: travesti, transexual y transgénero. Se trata de un marco jurídico imprescindible para un colectivo históricamente vulnerado, expuesto sistemáticamente a hostigamiento, persecución, represión, marginación y exclusión. Es una ley que desestigmatiza y despatologiza las identidades trans. Rompe radicalmente con la concepción que inscribe a las personas trans (a sus identidades) en categorías patologizantes pertenecientes a taxonomías médicas, psiquiátricas o biologicistas, y pasa a concebirlas como sujetos plenos.

Ley N.º 26.791 Modificaciones al Código Penal. “Femicidio”

En el año 2011 se establecieron modificaciones al Código Penal que agravan la pena a los femicidios y femicidios vinculados (entre otras causas de agravamiento). La Ley 26.791 reemplaza el artículo 80 del Código Penal, estableciendo que se impondrá reclusión perpetua a quien mate “a su ascendiente, descendiente, cónyuge, excónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia; por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o por orientación sexual, identidad de género o su expresión” (artículo 1); y “a una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género; con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación”, penando así el femicidio vinculado (artículo 2).

Ley N.º 26.852. Día Nacional de los/as afroargentinos/as y de la cultura afro

Sancionada el 24 de abril de 2013 y promulgada de hecho el 20 de mayo de 2013, instituye el día 8 de noviembre como el Día Nacional de los/as afroargentinos/as y de la cultura afro. La ley establece la conmemoración de este día y la promoción de la cultura afro a los contenidos curriculares del sistema educativo en sus distintos niveles y modalidades.

Ley N.º 26.862 de Reproducción Asistida

Sancionada en 2013, estableció el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida, para todas las personas mayores de edad. Desde entonces no puede haber limitaciones que impliquen discriminación o exclusión fundadas en la orientación sexual o estado civil de quienes peticionan. Esta ley pone en igualdad de condiciones en el acceso a las técnicas a las parejas heterosexuales, a las parejas de mujeres y a las mujeres solas que busquen acceder

a la maternidad: a partir de su sanción, quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio (PMO), el diagnóstico, los medicamentos y las terapias de apoyo para la reproducción médicamente asistida. Lo fundamental de esta norma es que desactiva el enfoque de la infertilidad vista como enfermedad, para centrarse en el derecho de toda persona a tener hijos/as y formar una familia.

Decreto N.º 1225/2010 de la Ley N.º 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual

Reglamenta el artículo 66 de la Ley N.º que establece: “Accesibilidad. Las emisiones de televisión abierta, la señal local de producción propia en los sistemas por suscripción y los programas informativos, educativos, culturales y de interés general de producción nacional, deben incorporar medios de comunicación visual adicional en el que se utilice subtítulo oculto (*closed caption*), lenguaje de señas y audio descripción, para la recepción por personas con discapacidades sensoriales, adultos mayores y otras personas que puedan tener dificultades para acceder a los contenidos. La reglamentación determinará las condiciones progresivas de su implementación”. El Decreto 1225/2010 establece en sus considerandos “que la reglamentación propuesta para artículo 66 de la Ley N.º 26.522, y su efectiva aplicación, reconoce la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, permitiéndoles vivir en forma independiente, propiciando así su plena participación en todos los aspectos de la vida de nuestra sociedad. Tal es uno de los objetivos de la Ley N.º 26.522, en cuanto establece en su artículo 3, inciso n) el deber de garantizar el derecho de acceso a la información y a los contenidos de las personas con discapacidad”.



Resolución Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N.º 270/15

Establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá que las Oficinas de la Red de Servicios de Empleo asuman el compromiso expreso de no suministrar datos que pudieran ser motivo de discriminación de los y las postulantes por parte de empleadores y empleadoras, aun cuando se contara con el consentimiento expreso del titular. Asimismo, prescribe que las ofertas de empleo “no podrán contener restricciones por motivos tales como raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia o responsabilidades familiares”. Finalmente, prevé que “podrá ser motivo de denuncia por violación de las Leyes 23.592, 23.798 y 25.326 la exigencia de realización de estudios de laboratorio con el objeto de detectar el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida o VIH en los postulantes a trabajador o trabajadora dentro de los exámenes preocupacionales”.

**EL INADI Y SU
TRABAJO CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN
EN NUESTRO PAÍS**

EL INADI Y SU TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN NUESTRO PAÍS

A partir de la ya mencionada Ley de Actos Discriminatorios N.º 23.592, nuestro país penaliza expresamente los actos de intolerancia. Por su parte, la reforma constitucional de 1994 elevó a rango constitucional varios documentos internacionales de protección de derechos humanos, entre ellos la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. En julio de 1995 se creó el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), mediante la Ley N.º 24.515, actualmente bajo la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Desde su nacimiento, el INADI actúa como organismo de aplicación de la Ley N.º 23.592 de Actos Discriminatorios, y tiene por objetivo combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo, impulsando y llevando a cabo políticas públicas orientadas a la construcción de una sociedad igualitaria y respetuosa de las diferencias. Se distingue de todos los demás organismos del Estado ya que su misión específica es la de trabajar contra la discriminación, abarcando sus diferentes problemáticas y realidades, con un conocimiento puntual respecto de cada situación en particular y, a la vez, con una mirada sobre los ejes transversales que atraviesan y potencian la discriminación en todos los ámbitos.

Entre sus principales ejes de trabajo se encuentran: discapacidad, personas migrantes y refugiadas, género, diversidad sexual, pueblos originarios, diversidad religiosa, personas privadas de libertad, salud sin discriminación, niñez y adolescencia y personas adultas mayores.

El INADI posee una larga historia de trabajo conjunto con otros organismos del Estado, organizaciones de la sociedad, medios de comunicación, instituciones y ámbitos del sector privado, poniendo a disposición su conocimiento, asesoramiento y la capacidad para dar respuesta a problemáticas y circunstancias específicas.

El conocimiento y la actualización permanente de acuerdo a los estándares y a la normativa internacional, como a la realidad local y los cambios culturales en nuestra sociedad y el

mundo, permite orientar las propuestas de trabajo del Instituto hacia la prevención y erradicación de actos discriminatorios y puesta en valor de las diferencias.

El INADI es un organismo reconocido tanto en el plano nacional como internacional. Tuvo a su cargo durante dos períodos consecutivos –de 2014 a 2016 y de 2016 a 2018– la presidencia de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD), lo que confirmó su lugar de referente en la materia.¹⁸

En cuanto a sus principales objetivos de trabajo y acciones, el INADI:

- Actúa como organismo de aplicación de la Ley N.º 23.592 de Actos Discriminatorios, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas.
- Recibe y centraliza denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y lleva un registro de ellas a nivel nacional.
- Brinda un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo.
- Diseña e impulsa campañas de concientización y sensibilización tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, y a la eliminación de prácticas discriminatorias, xenofóbicas o racistas, participando en la ejecución de esas campañas.
- Proporciona al Ministerio Público y a los tribunales judiciales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia.
- Celebra convenios con organismos y/o entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, en base a los objetivos que persigue el Instituto.

Los tipos y ámbitos de discriminación más denunciados ante

18 La Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Dis-



el INADI

Entre los principales objetivos de trabajo mencionados, el INADI brinda un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo. También recibe y centraliza denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y lleva un registro de ellas a nivel nacional.

Cada vez son más las personas que perciben el Instituto como el ámbito propicio para realizar denuncias por discriminación. Entre 2008 y 2010 las denuncias recibidas rondaban los 1.900 casos por año mientras que en la actualidad dicha cifra asciende a 2.500.¹⁹

Un análisis de las denuncias recibidas en el Instituto permite observar cuáles son los principales ámbitos y tipos de discriminación denunciados. De acuerdo a las denuncias recibidas en el último período 2014-2017, el ámbito en el cual se registraron más situaciones de discriminación fue el ámbito laboral. De cada 100 denuncias realizadas en el INADI, 28 conciernen a situaciones de discriminación en el ámbito laboral y 12 a hechos de discriminación en el ámbito educativo y en distintas instituciones públicas. Con menores porcentajes se ubican los casos de discriminación en los barrios o ámbitos de vivienda, y en la vía pública y los medios de transporte. Existe, en efecto, una diferencia importante entre el porcentaje de denuncias por discriminación referidas al ámbito laboral y el resto de los ámbitos señalados.

En cuanto a los principales tipos de discriminación que fueron denunciados en el INADI, la discapacidad es el motivo

crimación (RIOOD) está integrada por organismos gubernamentales, organismos regionales y/o internacionales, organismos no gubernamentales e instituciones académicas que tienen en común el hecho de contribuir en la lucha contra todas las formas de discriminación en Iberoamérica mediante el intercambio mutuo de información y experiencias, así como la producción de conocimiento y realización de acciones de prevención y promoción. La Red fue creada en 2007 en el marco del Encuentro Iberoamericano: Desarrollo Social, Democracia y No Discriminación organizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en la Ciudad de México. Más información en el sitio web de la RIOOD, <http://redriood.org/>

19 El número de denuncias recibidas en el organismo aumenta cada año

principal de denuncia en el Instituto, presente en el 20,8 % del total de denuncias. En segundo lugar se ubican las denuncias por discriminación hacia personas LGTBI –que representan un 12 % del total–. Siguen las denuncias presentadas por casos de discriminación por razones étnicas/de nacionalidad y por estado de salud, que representan cerca del 9 % del total de denuncias efectuadas en el Instituto en el período.

En cuanto a las denuncias por motivos de género, estas aumentaron a la par que el número de denuncias presentadas por parte de mujeres, en un contexto de creciente visibilidad y toma de conciencia de la sociedad respecto de la violencia de género, así como de mayor empoderamiento de las mujeres con respecto a situaciones de discriminación que en otros momentos históricos aparecían como naturalizadas e irreversibles.

También crecieron las denuncias de la población LGTBI, en un contexto de mayor concientización y reconocimiento acerca de los derechos de este colectivo, en un país que ha consagrado leyes de avanzada a nivel mundial como la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género.

Los datos aportados por las denuncias recibidas en el Instituto son altamente relevantes para avanzar en acciones concretas contra la discriminación. Los mismos se complementan con otros datos recabados con relación a la discriminación percibida y experimentada en nuestro país, aportados en este caso por el Mapa Nacional de la Discriminación.

Mapa Nacional de la Discriminación

como resultado de un mayor reconocimiento social tanto de las situaciones de discriminación como del INADI como referente estatal para gestionar las denuncias. Si bien todavía existe una gran disparidad entre los grandes centros urbanos y las áreas periféricas en lo que respecta al acceso de la población al Instituto, ya sea por la naturalización de las problemáticas, por la mayor distancia o por desconocimiento de las herramientas institucionales disponibles, se presenta el desafío de ampliar la llegada del INADI a cada vez más personas de todo el país.



En respuesta a las discusiones que tuvieron lugar en la Conferencia de Durban y de acuerdo con las propuestas del Plan Nacional contra la Discriminación, entre los años 2007 y 2009 se elaboró desde el INADI el primer Mapa Nacional de la Discriminación. El proyecto incluyó la recopilación y análisis de datos estadísticos sobre la discriminación en el país con la finalidad de proporcionar indicadores sobre discriminación, xenofobia y racismo que sirvieran de herramientas para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias. En el año 2013 se realizó una nueva edición profundizada del Mapa Nacional de la Discriminación, esta vez en articulación con las universidades públicas nacionales, cuyas autoridades y equipos de investigación intervinieron brindando su apoyo y recursos al proyecto.

El Mapa Nacional de la Discriminación implicó la realización de una serie de encuestas en todo el país considerando dos dimensiones distintas: por un lado las percepciones que las personas tienen sobre la discriminación, indagando en los tipos y ámbitos de discriminación predominantes, y por otro lado sus experiencias concretas de discriminación: los tipos de discriminación que sufrieron en primera persona o bien presenciaron y los ámbitos en los que sucedieron los hechos.

El mapa permitió detectar un nivel significativo de reconocimiento por parte de la sociedad argentina respecto de la discriminación: el 56,8 % le asigna alta importancia y 27,6 % mediana importancia. Es decir que casi el 85 % de las personas le asigna alta o mediana importancia a la discriminación como problemática social.

Considerando la importancia que adquiere la problemática de la discriminación, el mapa brindó datos con respecto a cómo esperan las personas que actúe el Estado frente a esto: el 51 % de las personas entrevistadas opina que deben realizarse más campañas de difusión e información. Existe una expectativa con respecto a que el Estado genere una mayor cantidad de espacios de instrucción y sensibilización a fin de combatir la discriminación. Con menor porcentaje se ubican las respuestas que hacen referencia a un tipo de actuación estatal que ponga énfasis en lo punitivo – ya sea ampliando los lugares donde realizar denuncias, aplicando multas y/o sanciones o dictando nuevas leyes que penalicen los

actos discriminatorios– (INADI, 2013, p. 39).

El mapa permitió indagar en la percepción (serie de sensaciones, valoraciones) que las personas tienen sobre los grupos más discriminados en el país, así como sobre el predominio de prácticas discriminatorias en determinados ámbitos de la vida social más que en otros.

En cuanto a los grupos más discriminados en nuestros país, la mayoría de los encuestados en esta investigación (85 de cada 100) perciben que en Argentina se discrimina mucho o bastante a las personas en situación de pobreza, a las personas con sobrepeso/obesidad (para 78 de cada 100 encuestados) y a las personas migrantes de países limítrofes (71 de cada 100 personas lo señalaron en las encuestas), seguidas por las personas con VIH-sida y las personas miembros del colectivo LGTBI.

Las personas encuestadas señalaron asimismo los ámbitos que perciben como aquellos en los que más se discrimina. Para la mayoría, los boliches bailables son un ámbito privilegiado de discriminación, señalados por parte de 78 de cada 100 encuestados, seguido por un segundo bloque representado por cuatro ámbitos: calle, escuelas, televisión y comisarías, en los cuales alrededor de 70 de cada 100 encuestados perciben que existe mucha o bastante discriminación (INADI, 2013, p. 55).

El mapa nos brinda también información, más allá del plano de las percepciones, sobre las experiencias concretas de discriminación de las personas, es decir las situaciones de discriminación que ellas sufrieron en primera persona y aquellas en las que presenciaron una actitud o acto de discriminación hacia alguien más. En este sentido, el 65 % de la población encuestada experimentó efectivamente alguna situación que identificó como discriminatoria, entre las cuales un 33% la sufrió en primera persona y un 55 % presenció un acto discriminatorio hacia una tercera persona (INADI, 2013, p. 62).²⁰

En cuanto a las experiencias de discriminación que fueron presenciadas hacia terceros, destacan en las respuestas la discriminación hacia la población migrante, la discriminación por nivel socioeconómico, la discriminación hacia las personas por su

20 Es importante realizar una diferenciación entre las experiencias de discriminación de los grupos históricamente vulnerados y el resto de la población.



origen étnico y aspecto físico, la discriminación hacia las personas con discapacidad y hacia aquellas pertenecientes al colectivo LGBT. En cambio, en los casos de discriminación sufrida en primera persona se destacan la discriminación por nivel socioeconómico, por aspecto físico, obesidad y por ser mujer.²¹

El dato relevante relativo a los tipos de discriminación predominantes en nuestro país es la importancia que tiene el nivel socioeconómico, presente tanto como factor de discriminación presenciada hacia un tercero como en las experiencias de discriminación sufrida en primera persona, constituyéndose en el principal factor de reconocimiento de la discriminación en tanto desigualdad social (INADI, 2013, p. 66).

Sobre los ámbitos en los que ocurren en mayor medida prácticas discriminatorias, el mapa señala tres que concentran la mayor cantidad de experiencias mencionadas en las encuestas: el ámbito educativo, el laboral y el transporte y vía pública. Paralelamente, en los ámbitos educativo y laboral se da una mayor experiencia de discriminación sufrida que presenciada, constituyendo los espacios de socialización más importantes de reconocimiento de la discriminación en primera persona. En el transporte y la vía pública es mayor la discriminación presenciada hacia un tercero (INADI, 2013, p.67).

El ámbito educativo representa el principal espacio en el que se concentran la mayor parte de las experiencias discriminatorias²². El ámbito laboral es otro de los espacios que representa un mayor porcentaje de experiencias discriminatorias en todo el país, lo que demuestra la importancia de encarar acciones de prevención y concientización en espacios que son predominantes

Estos grupos sufrieron discriminación en primera persona en mayor medida que el promedio de la población en general (33 %). El 47 % de las personas con discapacidad sufrieron discriminación en primera persona, así como el 40 % de la población migrante, el 36 % de los jóvenes y el 38 % de las mujeres.

21 En cuanto a la discriminación por ser mujer, vale mencionar que los casos referidos como discriminación sufrida en primera persona triplican aquellos que refieren a casos de discriminación presenciada, lo que puede observarse en la investigación como una dificultad para reconocer el fenómeno de la discriminación socialmente aunque no a la hora de relatarlo en primera persona.

22 Por *experiencia de discriminación* nos referimos tanto a los casos de discriminación sufrida en primera persona como a los casos de discriminación

en la vida de las personas.

Por su parte, si abordamos la discriminación hacia las mujeres en particular, siendo una temática de creciente visibilización y toma de conciencia por parte de la sociedad, de las encuestas se desprende que, no obstante las importantes transformaciones socio-culturales producidas en las últimas décadas en materia de género, aún persisten prejuicios y estereotipos arraigados históricamente en nuestra sociedad. Según el estudio de percepciones en materia de discriminación de género, cerca de la mitad de las/los encuestadas/os opina que en nuestro país se discrimina mucho o bastante a las mujeres. Esta opinión prevalece entre la propia población femenina, que a lo largo de esta investigación demuestra ser más sensible respecto de la problemática estudiada (INADI, 2013, p.202).

Cruces entre el mapa y las denuncias

Si bien cada trabajo aborda períodos diferentes, el estudio de las similitudes y diferencias existentes entre los resultados del Mapa Nacional de la Discriminación y el informe de las denuncias radicadas en el Instituto, específicamente en cuanto a las categorías de análisis relativas a los tipos de discriminación percibida, sufrida y denunciada, aporta a una mayor comprensión del fenómeno de la discriminación en el país.

El dato más llamativo en este sentido lo constituye la discriminación por condición socioeconómica, que en el mapa aparece en los primeros lugares tanto en el plano de las percepciones de discriminación hacia terceros como en el de las experiencias sufridas por las personas encuestadas, mientras que entre las denuncias recibidas en el Instituto este tipo de discriminación no aparece dentro de los principales nueve tipos de discriminación denunciados. Observamos así que el reconocimiento y la experiencia de este tipo de discriminación no implican la denuncia de la misma, pudiéndose inferir que existe cierta naturalización respecto de esos casos. A la inversa, el tipo de discriminación por discapacidad se destaca entre las denuncias recibidas en el Instituto sin un correlato

presenciada hacia un tercero.



en las percepciones y experiencias recabadas por el mapa, en el que recién se ubica en el sexto y octavo lugar respectivamente (INADI, 2019, p. 46).

En cuanto a la comunidad LGBTI, ella figura en el quinto lugar entre los tipos de discriminación percibida (Mapa Nacional de la Discriminación) y en segundo lugar entre las denuncias recibidas en el INADI. Lo llamativo es que, respecto de las situaciones de discriminación experimentadas en primera persona, no aparecen entre los principales nueve tipos de discriminación. Debe considerarse que a la hora de responder la encuesta pueden activarse resistencias por parte de las personas encuestadas que den cuenta de estas divergencias.

En cuanto al tipo de discriminación vinculada a la religión, si bien en el mapa no aparece entre los principales tipos de discriminación percibida, sí aparece entre los principales tipos de discriminación sufrida en primera persona, y también denunciada en el Instituto; esto implica la necesidad de continuar la tarea de sensibilización y el avance en el respeto de las diversas culturas y cosmovisiones que componen nuestra sociedad.

La discriminación vinculada con la etnia/nacionalidad de las personas está presente en las tres dimensiones en el mismo posicionamiento, mientras que la discriminación por género es parcialmente percibida, pero aumenta su reconocimiento si consideramos las experiencias de discriminación y aún más en el caso de las denuncias (INADI, 2019, p. 46).

En cuanto a los ámbitos de discriminación, las denuncias recibidas en el INADI son principalmente por discriminación en el ámbito laboral, lo que guarda relación con los resultados del mapa de 2013 en cuanto a que dicho ámbito se ubica como el segundo más importante señalado por las personas que sufrieron discriminación.²³ Los boliches y bares –que tienen un alto reconocimiento público como ámbitos de discriminación (primeros dentro de los ámbitos percibidos)– se ubican en el sexto lugar en el terreno de las experiencias sufridas en primera persona, y no figuran dentro de los principales ámbitos denunciados. En este caso, si bien la población cuenta con la información necesaria y

23 Vale señalar que no ocurre lo mismo con las percepciones de los ámbitos en los que más se discrimina ya que esta categoría no figura dentro de

reconoce como discriminatorias ciertas situaciones, no realiza una denuncia formal ante el INADI.

Tanto el Mapa Nacional de la Discriminación como el informe sobre las denuncias recibidas en el Instituto aportan datos que, de manera conjunta, hacen a una mayor comprensión del racismo, la xenofobia, el antisemitismo, la homofobia y toda forma de discriminación en nuestro país, y los resultados y conclusiones de este tipo de investigaciones aportan a la tarea de elaboración de estrategias destinadas a la prevención y erradicación de la discriminación.

los nueve principales ámbitos señalados en el mapa, lo que indica que resta profundizar desde el Estado en la sensibilización y el reconocimiento de la discriminación en dicho ámbito.



REFERENCIAS

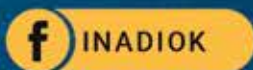
REFERENCIAS

- Althusser L., “Ideología y Aparatos Ideológicos del Estado” en Zizek S., *Ideología*, FCE, Buenos Aires, 2003.
- Asamblea Permanente por los Derechos Humanos–APDH (2010). *Discriminación. Un abordaje desde los derechos humanos*. Buenos Aires: INADI.
- Bauman Z. (2003), *Comunidad*, Buenos Aires: Ed. S XXI.
- Bayer, O. (coord.) (2010). *Historia de la crueldad argentina. Julio A. Roca y el genocidio de los pueblos originarios*. Buenos Aires: El Tugurio Ediciones.
- Bourdieu P. (2003). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: EUDEBA.
- _____ (1998). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Castoriadis, C. (1990). “Reflexiones sobre el racismo”. En *El mundo fragmentado*. Buenos Aires: Altamira.
- Consejo de Europa (2015). *Compass. Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes*. Recuperado de: <https://rm.coe.int/compass-spanish-2015/168077bbdf>
- De Lama Aymà, Alejandra (s/f). Recuperado de: https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-C-2013-10027100320_ANUARIO_DE_DERECHO_CIVIL_Discriminaci%F3n_m%FAItiple
- Díaz, D. (s.f.). “Los errores del racismo”. Recuperado de <http://www.antropocaos.com.ar/divulgacion/los-errores-del-racismo>
- Facio, Alda (s/f). “El derecho a la no discriminación”, CortelDH. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>.

- Feierstein, D. (1999). "Igualdad, autonomía, identidad: las formas sociales de construcción de 'los otros'". En *Tinieblas del crisol de razas: Ensayos sobre las representaciones simbólicas y espaciales de la noción de "otro" en Argentina*. Buenos Aires: Cálamo.
- Ferrajoli, L. (2008, mayo-agosto). "Universalismo de los derechos fundamentales y multiculturalismo". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 122.
- Foucault M. (2000). *Defender la Sociedad*. Buenos Aires: FCE.
- Goffman, E. (2006). *Estigma*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goldstein, Y. (s.f.). "Dilemas educativos en la enseñanza de la Shoá". Recuperado de <http://www.museodelholocausto.org.ar/files/MaterialesEducativos/Dilemas-educativos-en-la-ensenanzade-la-Shoa.pdf>
- Grimson, A. (2011). *Los límites de la cultura: Crítica de las teorías de la identidad*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Habermas J. (1981), "New Social Movements" en *Telos*, N.º 49, New York.
- INADI (2005). *Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas*. Buenos Aires: INADI.
- _____ (2013). *Racismo: Hacia una argentina intercultural*. Buenos Aires: INADI.
- _____ (2014). *Mapa Nacional de la Discriminación. Segunda Edición. Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina*. Recuperado de <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/01/mapa-de-la-discriminacion-segunda-edicion.pdf>

- _____ (2019). *Denuncias radicadas en el INADI (2014-2017)*. Buenos Aires: INADI.
- Javaloy, F. (1994). "El nuevo rostro del racismo". *Anales de psicología*, 10 (1).
- Lischetti, M. (comp.). (1998). *Antropología*. Buenos Aires: Eudeba.
- Marks, J. (1997, diciembre). "La raza, teoría popular de la herencia". *Mundo Científico*, 185.
- Martínez, J. & Zaffaroni, R. (2001). *Racismo y xenofobia*. Cuadernillo de Divulgación N.º 1. Buenos Aires: INADI.
- Ministerio de Desarrollo Social (2015), *Derechos humanos e infancia. Por una crianza con enfoque de derechos*, Buenos Aires: Programa Primeros Años.
- Noufourri, H. (1999). "La génesis del 'otro' argentino y la representación negativa del habitar mudéjar". En *Tinieblas del crisol de razas. Ensayos sobre las representaciones simbólicas y espaciales de la noción de "otro" en Argentina*. Buenos Aires: Cálamo.
- ONU (1995). *Las Naciones Unidas y los Derechos Humanos (1945-1995)*, Departamento de información pública. Nueva York: ONU.
- Payne, M. (comp.) (2008). *Diccionario de teoría crítica y estudios culturales*. Buenos Aires: Paidós.
- Pelletier Quiñones, Paola (2014). *La discriminación estructural en evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Revista IIDH, Vol. 60. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf>
- Prieto, A. (2006). *El discurso criollista en la formación de la Argentina moderna*. Buenos Aires: Sudamericana.

- Ravenna H. (1999). "El rol de las Organizaciones no Gubernamentales de Derechos Humanos en los Procesos Democráticos Latinoamericanos", Segundo encuentro por un nuevo pensamiento en la Argentina: Democracia, Estado y Desigualdad. Buenos Aires: CTA.
- Segato, R. (1999). "Identidades políticas y alteridades históricas. Una crítica a las certezas del pluralismo global". *Nueva Sociedad*, 178.
- _____ (2004). "Antropología y derechos humanos: alteridad y ética en el movimiento de los derechos universales". *Serie Antropología*.
- _____ (2006). "Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales". *Serie Antropología*, 404.
- Taguieff, P. (1998). *El racismo*, Cahier du CEVIPOF, N.º 20.
- Todorov, T. (1991). *Nosotros y los Otros*. Madrid: Siglo XXI.
- Torres-Parodi, C., Molis, M. (2007). "Evolución del concepto etnia/raza y su impacto en la formulación de políticas para la equidad". *Revista Panamericana de Salud Pública*, 22.
- Van Dijk, T. (2007). "El discurso racista", en *Medios de comunicación, inmigración y sociedad*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Wieviorka, M. (1994, enero-abril). "Racismo y exclusión". *Estudios Sociológicos*, 12 (34).
- Zaffaroni, E. (1997). "El discurso racista: eficacia de su estructura", *Eguzkilore-extra*, N.º 11.



Avenida de Mayo 1401 (C1085ABE) - CABA
www.argentina.gob.ar/inadi
TE: 4380-5600 | 4380-5700 | 0800-999-2345



Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos
**Presidencia
de la Nación**