



DICTAMEN QUE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES PRESENTA AL PLENO DEL CONGRESO, DE LA INICIATIVA SUSCRITA POR LA DIPUTADA DESSIRE ANGEL ROCHA DE LA REPRESENTACIÓN PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO POR LA QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 3 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 11 BIS A LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE GUANAJUATO (ELD 252/LXV-I).

A la Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables le fue turnada para estudio y dictamen, la iniciativa suscrita por la diputada Dessire Angel Rocha de la Representación Parlamentaria del Partido Movimiento Ciudadano por la que se reforma el primer párrafo del artículo 3 y se adiciona el artículo 11 Bis a la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

Analizada la iniciativa de referencia, esta Comisión de conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 -fracción V- y 171 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato rinde el dictamen, con base en las siguientes:

CONSIDERACIONES

PROCESO LEGISLATIVO.

En sesión ordinaria del 9 de junio de 2022 ingresó la iniciativa; misma que, con fundamento en el artículo 106 -fracción IX- de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se turnó por parte de la presidencia de la mesa directiva a esta Comisión legislativa para su estudio y dictamen.

La Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables, en reunión de fecha 29 de junio de 2022 dio cuenta con la iniciativa.

Propósito de la iniciativa.

En la exposición de motivos de la iniciativa se puede leer que:



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

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

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

Para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho. Lamentablemente, los efectos generales y ampliados de la discriminación siempre son negativos y sus consecuencias son la exclusión, el aislamiento, la negación y distintas formas y grados de violencia.

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

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

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

Por su parte, el doctor en economía por la Universidad de Chicago, JORGE O. MORENO, investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Nuevo León, escribió para El Financiero³ que una de las primeras contribuciones de Gary Becker (Premio Nobel, 1992) abrió el campo de estudios de la economía para integrar los incentivos económicos y los costos asociados a la discriminación.

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

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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

⁵ ídem.

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

⁷ ídem.

⁸ ídem.

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



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

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

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

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

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

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

¹⁰ *ídem.*

¹¹ *ídem.*

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

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

¹⁴ GOBIERNO DEL ESTADO DE GUANAJUATO. (2018). Plan Estatal de Desarrollo Guanajuato 2040 Construyendo el futuro. Recuperado de: < [2018_IPLANEG_Plan_estatal_desarrollo_guanajuato_2040.pdf](https://www.guanajuato.gob.mx/plan-estatal-desarrollo-guanajuato-2040.pdf) >



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Recientemente en la ciudad de León Guanajuato, en agosto de 2021, al ciudadano leonés Iván le negaron la entrada a un antro en la zona comercial ubicada en Insurgentes, argumentando que no se parecía a la fotografía de su INE. El personal de recepción y seguridad de dicho lugar se burlaron de él. Iván es Drag Queen y esa noche vestía caracterizado, con motivo de una fiesta temática a la que había acudido horas antes. Luego de una larga espera en la que Iván buscó dialogar haciendo valer sus derechos de igualdad y no discriminación, para acceder a un centro de recreación sin ser juzgado por su apariencia física y forma de vestir, finalmente le fue prohibida de manera arbitraria su entrada a dicho centro nocturno.¹⁵

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Finalmente, se les preguntó a las personas encuestadas si tendrían la disponibilidad tanto para colocar un anuncio de "No discriminación" a la entrada de sus comercios, así como la anuencia para certificar a su establecimiento en materia de igualdad y no discriminación: La disponibilidad para ello fue positiva en 115 encuestas de 120 (95.83%)

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

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

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

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

"(...)

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer."²⁰*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

²¹ ARTICLE 19. Principios de Camden sobre la Libertad de Expresión y la Igualdad. Recuperado de: < los-principios-de-camden-sobre-la-libertad-de-expresion-y-la-igualdad.pdf (article19.org)



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

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

(...)

Apartado B:

(...)

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

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

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

c) La leyenda que establezca lo siguiente:

En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos. Acompañará a la leyenda de la que se hace mención en el párrafo inmediato anterior el número telefónico de Locatel y los logotipos del Gobierno del Distrito Federal y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;

(...)"²²

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

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

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

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

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

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

Propuesta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Impactos

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

I. Impacto jurídico: *se reforma el primer párrafo del artículo 3 y se adiciona el artículo 11 Bis con el epígrafe "Acciones afirmativas integrales contra la discriminación" a la Ley para Prevenir Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.*

II. Impacto administrativo: *la presente iniciativa no genera ningún impacto administrativo puesto que no propone la creación de nuevas estructuras en la administración pública.*

III. Impacto presupuestario: *la presente iniciativa no genera ningún impacto presupuestario.*

IV. Impacto social: *la presente iniciativa incentiva el respeto de los derechos humanos de las y los ciudadanos guanajuatense mediante la erradicación de acciones que menoscaban la dignidad de las personas por razones de discriminación y desigualdad social.*

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

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

Objetivo 10.3: *Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.*

Objetivo 16.1: *Reducir significativamente todas las formas de violencia.*

Objetivo 16.3: *Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.*

Objetivo 16.7: *Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.*

Objetivo 16.b: *Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.*



Metodología acordada para el estudio y dictamen de la iniciativa.

El 27 de julio de 2022 se acordó por mayoría la siguiente metodología para el estudio y dictamen de la iniciativa:

a) *Remisión de la iniciativa a los ayuntamientos del Estado, en términos del último párrafo del artículo 56 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato. Señalando como plazo para la remisión de la opinión, el 26 de agosto de 2022.*

b) *Remisión de la iniciativa, para solicitar opinión a:*

- *Presidencia del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.*
- *Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.*
- *Coordinación General Jurídica.*

Señalando como plazo para la remisión de la opinión, el 26 de agosto de 2022.

c) *Subir la iniciativa al portal del Congreso del Estado para consulta y participación ciudadana. La cual estará disponible hasta el 26 de agosto de 2022.*

d) *Solicitar al Instituto de Investigaciones Legislativas su opinión de la iniciativa. Señalando como plazo para la remisión, el 26 de agosto de 2022.*

Revisión de la consistencia legal en paralelo a la consulta.

e) *En su caso, celebrar mesas de trabajo con universidades, organizaciones y colectivos para conocer su opinión. Conforme al formato que se apruebe en su momento.*

f) *Elaboración de un documento que concentre las observaciones que se hayan formulado a la iniciativa. Tarea que estará a cargo de la secretaría técnica.*

g) *En su caso, integrar un grupo de trabajo con:*

- *Diputadas y diputados que deseen sumarse.*
- *Un representante del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.*
- *Un representante de la Secretaría de Gobierno.*
- *Un representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.*
- *Un representante de la Coordinación General Jurídica.*
- *Un representante del Instituto de Investigaciones Legislativas.*
- *Asesores y asesoras de la Comisión.*
- *Secretaría técnica.*

h) *En su caso, reunión o reuniones del grupo de trabajo que sean necesarias.*

i) *Reunión de la Comisión para análisis y acuerdos para la elaboración del dictamen.*

j) *Reunión de la Comisión para la discusión y, en su caso, aprobación del dictamen.*



Cumplimiento de las acciones acordadas para el estudio y dictamen de la iniciativa.

Dada la incidencia en la competencia municipal, en cumplimiento al artículo 56 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, la iniciativa se remitió a los ayuntamientos.

Dieron respuesta los ayuntamientos de Abasolo, para informar que se pronuncian a favor de la iniciativa; Apaseo el Grande y Celaya, para remitir comentarios; Coroneo, a fin de compartir el acuerdo de enterados; Doctor Mora, comunicando que no existen comentarios o sugerencias; Guanajuato, solicitando prórroga; Irapuato, para compartir los comentarios del director general de asuntos jurídicos; Jaral del Progreso, notificando la aprobación unánime y estar de acuerdo; y León, para enviar comentarios.

También dieron respuesta los ayuntamientos de Pénjamo, para emitir opinión en sentido negativo; Romita, informando el acuerdo unánime de darse por enterados y no contar con opinión; San Diego de la Unión, para informar el acuerdo de enterados y que no se emitieron comentarios; San Francisco del Rincón, para comunicar que se tiene por recibida, se dan por enterados y se deja a disposición de los integrantes del Ayuntamiento; y San Luis de la Paz, notificando que se considera factible la iniciativa.

Igualmente dieron respuesta los ayuntamientos de Santa Cruz de Juventino Rosas y Santiago Maravatío, en el sentido de darse por enterados; Tarimoro, informando que no se tienen propuestas ni observaciones; y Yuriria, para notificar el acuerdo de enterados.

Integrantes de las comisiones de Derechos Humanos y de Igualdad de Género de Victoria, por unanimidad se pronunciaron a favor.

También recibimos los comentarios de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

En el marco de la promoción de la participación e inclusión ciudadana en el proceso legislativo se creó un micro sitio en la página del Congreso, invitando a enviar comentarios a la iniciativa. No se recibieron comentarios.



En atención a la petición de la Comisión, el Instituto de Investigaciones Legislativas remitió opinión de la iniciativa.

Conforme al acuerdo tomado por esta Comisión, la secretaría técnica entregó el comparativo que concentró las observaciones formuladas a la iniciativa.

El 20 de septiembre de 2023 se celebró la mesa de trabajo con universidades, organizaciones y colectivos, para conocer su opinión de la iniciativa.

Opiniones compartidas en el proceso de consulta.

A continuación, transcribimos las propuestas y comentarios que se recibieron en el proceso de consulta.

El ayuntamiento de Apaseo el Grande apuntó que:

Es preferible respetar en exceso los derechos y humanos y es necesario actualizar e ir más allá de la norma, por lo que en lo particular estamos de acuerdo en la propuesta.

El ayuntamiento de Celaya apuntó que:

Se sugiere que no aplique únicamente a los establecimientos mercantiles, sino en general a todos los establecimientos.

El ayuntamiento de León apuntó que:

"ANEXO ÚNICO. OBSERVACIONES Y APORTACIONES TÉCNICO-JURÍDICAS A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 3 Y ADICIONA EL ARTÍCULO 11 BIS A LA LEY PARA PREVENIR ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE GUANAJUATO.

Este Ayuntamiento es consciente de que el desarrollo de León y del Estado, se construye a partir de la colaboración y del respeto a la dignidad de todas las personas, reconociendo sus derechos, su valor y su potencial para darle vida a un futuro mejor para sí mismas, para sus familias, comunidades y toda la sociedad.



Por ello, en este municipio trabajamos para garantizar entornos abiertos, inclusivos y accesibles, así como para prohibir la discriminación por cualquier motivo, pues una de nuestras obligaciones establecidas tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como de nuestra Constitución Local es promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna.

*Es así que, en el "Plan Municipal de Desarrollo, León hacia el futuro. Visión al 2045", contempla en su pilar "Igualdad e inclusión", cuyo objetivo es "Promover la igualdad de género, **la inclusión y la no discriminación de las personas**, respetando la diversidad sociocultural y los Derechos Humanos", se establece la estrategia "Inclusión y protección de grupos sociales en situación de vulnerabilidad" el cual tiene como una de sus acciones principales "Promover la inclusión y respeto de los derechos de las diversas minorías e identidades sociales, culturales y sexuales que habitan en León".*

Asimismo, el "Plan Estatal de Desarrollo Guanajuato 2040", establece en su objetivo 2.1.1 "Promover el empleo de calidad, inclusivo y bien remunerado, formado y capacitado para la empleabilidad, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres".

*Una vez realizado el análisis de esta iniciativa, consideramos que el espíritu de ella es loable, sin embargo, emitimos los siguientes **Comentarios Generales que deberán de observarse en el Congreso Local, para determinar si es viable o no la propuesta:***

1. *La pretensión de la iniciante de reformar el artículo 3 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, con la finalidad de que los Poderes Públicos del Estado, los Ayuntamientos, Dependencias y Entidades, así como Organismos Autónomos **garanticen** las condiciones para que la libertad, la igualdad de trato y de oportunidades de las personas sean reales y efectivas, eliminando aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de sus derechos y su desarrollo, así como su efectiva participación civil, política, económica, cultural y social; e impulsar y fortalecer las acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas en situación de discriminación.*

*Condiciones que ya se encuentran establecidas en la señalada Ley, aunque a un nivel de promoción; sin embargo, se debe mencionar que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el párrafo tercero del artículo 1º, establece las **obligaciones de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar** los derechos humanos, así como en su párrafo quinto consagra la prohibición de discriminación.*

*Asimismo, nuestra Constitución Local en el artículo 1º, tercer párrafo, también estipula que todas las autoridades del estado y de los municipios, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y **garantizar los derechos humanos.***



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Es así que la propia Ley Local de la materia, ya contempla en su artículo 2º lo siguiente "Esta Ley tiene por objeto prevenir, atender y erradicar todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona, a través del establecimiento de políticas públicas que permitan modificar las circunstancias que limiten el reconocimiento, respeto, promoción **y garantía del goce y ejercicio de los derechos humanos en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato**".

Razón por el cual, en el artículo 10 de la Ley se establece que los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y los organismos autónomos, en el ámbito de su competencia, **están obligados a realizar las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y de trato y el derecho a la no discriminación.**

Por lo anterior, advertimos que la propuesta de adición sería reiterativa, pues ya está considerada dentro del cuerpo de la propia Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

2. En lo tocante a la propuesta para adicionar el artículo 11 Bis de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, con la finalidad de que en todo establecimiento mercantil, así como toda oficina de los poderes públicos del Estado, de los Ayuntamientos, Dependencias y Entidades Estatales y Municipales y de los Organismos Autónomos del Estado deban contar como medida de acción integral con señalética visible a todo el público:

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

Al respecto, señalamos que la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (que se pretende reformar), establece como conductas discriminatorias el impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicio al público, así como restringir el acceso a cualquier lugar por la apariencia de las personas.

En suma, nuestra Carta Magna establece en su artículo 1º la prohibición de la discriminación y la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; por lo cual, se considera que la implementación del anuncio pretendido implica una reiteración de la obligación hoy ya determinada para las autoridades del Estado de Guanajuato.

Ahora bien, debemos tomar en consideración que una medida similar a la pretendida fue implementada en 2017 en la Ciudad de México, con reformas a la Ley de Establecimientos Comerciales, y según los datos del COPRED (Consejo para Prevenir y Eliminar la discriminación de la Ciudad de México, a través de la Encuesta sobre Discriminación 2021, se advierten resultados donde la percepción en el rubro se mantiene alrededor de los 7.5 puntos como media, respecto una puntuación de 7.6 en 2017.

De esta manera deben preverse medidas más efectivas que puedan generar el impacto deseado, incluso en apoyo al Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, que tiene por objeto llevar a cabo acciones para prevenir, atender y erradicar la discriminación y es responsable de desarrollar estudios sobre prácticas discriminatorias en el estado, además de fungir como órgano de consulta permanente.

Consejo en donde, entre otros, participa el titular de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, representantes de los municipios y representantes de organizaciones de la sociedad civil especializadas en el trabajo contra la discriminación en el estado.

No es óbice mencionar que, en los términos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el artículo 20, fracción XXIX, se confiere al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la atribución de "Promover el derecho a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación. Adicionalmente, se promoverá la prevención y erradicación del discurso de odio, en coordinación con las instituciones públicas, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil"

Con base en lo anterior, el establecimiento de un anuncio como el pretendido, es implementado por la CONAPRED como un medio para visualizar la necesidad de inhibir la discriminación ante actos específicos; motivo por el cual, el establecimiento generalizado invisibilizaría la ejecución de acciones contra la discriminación.

3. En relación a la adición del artículo 11 Bis, en el segundo párrafo la iniciante propone que se establezca como obligación para los Poderes Públicos del Estado, los Ayuntamientos, Dependencias y Entidades, así como Organismos Autónomos el **fomentar e impulsar la capacitación de toda la población** en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y eliminación de todo tipo de estereotipos.

En lo tocante a esta propuesta, advertimos que en las propias disposiciones de esta Ley que se pretende reformar, ya establece en el artículo 20, atribuciones del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, entre las que destacan en la fracción V. **"Difundir, con el fin de crear conciencia entre la ciudadanía,** información sobre las formas, riesgos, daños y afectaciones que generan las prácticas discriminatorias", además en la fracción X. **"Invitar a la sociedad en general a participar en forma voluntaria en la difusión del derecho a la no discriminación"** y XIII. **"Fortalecer las condiciones para que todos los servidores públicos cuenten con los conocimientos necesarios sobre el derecho a la no discriminación** y sus alcances, con el propósito de que en todo el quehacer público se promueva la igualdad y el respeto a los derechos de personas o grupos en situación de discriminación".

Por lo antes expuesto, ya la propia Ley Local de la materia, establece estas facultades al Consejo para difundir estos derechos humanos, además de lograr prevenir, atender y erradicar la discriminación.

En suma, debe tomarse en consideración que la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, la cual tiene por objeto la protección, defensa, promoción, estudio **y divulgación de los derechos humanos**, cuenta con la atribución de diseñar y ejecutar programas, propuestas y acciones de **capacitación, educación y prevención en la materia de derechos humanos**, lo anterior de conformidad con los artículos 6 y 8 fracción IV de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.



En esa tesitura, las capacitaciones a cargo de la Procuraduría cuya promoción de los derechos humanos, son impartidas a todas las instancias públicas en el Estado y particulares, suman la temática de no discriminación.

*Por todo lo anterior, si bien emitimos estos comentarios con el fin de que las Diputadas y los Diputados valoren la viabilidad o no de esta iniciativa, **en este Ayuntamiento reiteramos nuestro compromiso para que todas las personas gocen de sus derechos humanos, además de prevenir circunstancias patentes de desigualdad y de discriminación.***"

El ayuntamiento de Pénjamo apuntó que:

...la emisión de la opinión en sentido negativo, manifestando por parte de los Ediles la observación en cuanto a implementar capacitaciones que fomenten el buen trato a las personas con discapacidad, toda vez que este Ayuntamiento considera que estas acciones van más allá de colocar un letrero.

El director general de Asuntos Jurídicos de Irapuato apuntó que:

*Respecto a la **Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se propone reformar y adicionar diversas disposiciones a la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato**, se observa que en el artículo único del Decreto se menciona la adición del artículo 11 Bis con el epígrafe «...Acciones afirmativas integrales contra la discriminación...», sin embargo, en el desglose del Decreto, se omite establecer el epígrafe que corresponde a este numeral, por lo que se sugiere verificar esta situación.*

De igual manera, se advierte que la Iniciativa antes referida, no cuenta con artículos transitorios, por lo que se sugiere establecerlos dentro del Proyecto de Decreto.

La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato apuntó que:

La iniciativa tiene por objeto que todo establecimiento mercantil, así como toda oficina de los poderes públicos del Estado, de los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales, y de los organismos autónomos del Estado de Guanajuato, cuenten con señalética visible a todo el público con la siguiente leyenda:

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



Al respecto, se estima oportuno señalar que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece tres tipos de medidas para la igualdad:²⁵

- 1. Las medidas de nivelación,*
- 2. Las medidas de inclusión; y*
- 3. Las acciones afirmativas.*

Tomando en cuenta lo anterior, la medida propuesta en la iniciativa se enmarca dentro de las denominadas acciones afirmativas entendidas como "medidas especiales, específicas, y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones".²⁶

Bajo este contexto, resulta necesario hacer hincapié en que todas las medidas deben incorporar de manera progresiva y transversal la perspectiva antidiscriminatoria a la actividad pública, a través de estrategias enfocadas en corregir la situación de desigualdad, y garantizar el ejercicio pleno de los derechos; esto significa que las acciones afirmativas, como es el caso que nos ocupa, por sí solas no son efectivas si no se establecen de manera conjunta con otras medidas de nivelación y de inclusión; para de esa manera, elevar el nivel de progresividad y ser realmente eficaces en su cometido.

Es de mencionarse que la propuesta materia de la iniciativa, se encuentra reconocida actualmente en la Ley de Establecimientos Mercantiles para la Ciudad de México.²⁷

A manera de respetuosa sugerencia, se pone a consideración adicionar a la señalética propuesta, los datos de la Secretaría Instructora del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato quien tiene las atribuciones para recibir e investigar las quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias que se atribuyan a particulares,²⁸ así como los de la PRODHEG; con el objetivo de difundir, y fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir, atender y erradicar la discriminación.

²⁵ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Consultable en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/691607/LFPED.pdf>

²⁶ Ídem. Artículo 15 Séptimus.

²⁷ "Artículo 10.- Las personas titulares de los establecimientos mercantiles de bajo impacto, impacto vecinal e impacto zonal tienen las siguientes obligaciones:

[...]

Apartado B:

[...]

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

[...]

c) La leyenda que establezca lo siguiente:

En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS.

En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por tu origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

Acompañará a la leyenda de la que se hace mención en el párrafo inmediato anterior el número telefónico de Locatel y los logotipos del Gobierno de la Ciudad de México y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;".

Disponible en: <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/57fcb098c4fc98b3c3f9bd0e919169ee71b0d94f.pdf>

²⁸ Reglamento de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato. Disponible en: <http://www.utsoe.edu.mx/sqca/documentos/REQUISITOS%20LEGALES/Estatal/Reglamentos/100%20Reglamento%20de%20la%20Ley%20para%20Prev.%20Aten.%20y%20Erradicar%20la%20Discriminacion%20en%20el%20Edo.%20Gto.pdf>



El Instituto de Investigaciones Legislativas apuntó que:

I. Resumen Ejecutivo

Para efecto de entender la iniciativa que nos ocupa, es importante empezar por definir qué se entiende por Discriminación y en este contexto la Real Academia de la Lengua Española la define como:

Discriminación.- Del lat. discriminatio, -ōnis. Acción y efecto de discriminar.

En razón de que la palabra discriminación, viene del concepto discriminar, también es necesario incorporar al presente estudio la definición de este término, como se observa enseguida:

Discriminar.- Del lat. discrimināre. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc. (RAE, 2022)

La Discriminación es una problemática desde tiempos inmemoriales que el mundo ha tenido como un gran reto a vencer, los países que han logrado prohibir y abatir los acontecimientos y circunstancias que derivan de esta materia, son los que socialmente han logrado tener un mayor avance y desarrollo en beneficio de su ciudadanía, este tema es muy importante para el mundo, tan es así, que dio origen al nacimiento y reconocimiento de los derechos humanos, lo cual, ha llevado a la comunidad internacional a crear Ordenamientos Legales, Tratados y Órganos que se dediquen a combatir la discriminación, y es en este contexto, que los países en el mundo han generado en sus constituciones y leyes, priorizar la prohibición del tema que nos ocupa en el funcionamiento de sus diversos ámbitos de gobierno y en el ejercicio de sus poderes, con el fin de que se busque el bien común como base fundamental en el ejercicio de los derechos humanos.

La Discriminación es una condición social que como comentamos ha preocupado a la Comunidad Internacional, y es el caso que la Organización de las Naciones Unidas ha producido Ordenamientos Legales fundamentales, resaltando principalmente por su nivel de importancia la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en estos esfuerzos se resalta también, los dispositivos jurídicos contenidos en la Convención Americana de los Derechos Humanos; Por su parte nuestro país como un miembro integrante de la colectividad internacional, ha evolucionado a la par, en el avance normativo mundial, lo cual, se refleja principalmente en estos últimos tiempos, desde el cambio que se hizo de garantías individuales a derechos humanos consagrados en nuestra Carta Magna, las Leyes Reglamentarias y Secundarias que derivan de la misma, así como la armonización y actualización de las normas estatales y municipales.

...



d) Conclusiones

*Finalmente, y una vez realizado el estudio y análisis correspondiente, partiendo desde la perspectiva jurídica internacional, federal y local, y de la fundamentación y razonamientos expuestos en los incisos b), c) y d) y complementando con los cuadros comparativos, se observa que en nuestro Estado no existe una ley específica que regule en su totalidad lo concerniente a los establecimientos mercantiles, puesto que hay diversas leyes locales que regulan los establecimientos mercantiles (en lo que no se encuentra reservado al ámbito municipal) como lo son: la Ley de Bebidas Alcohólicas para el Estado de Guanajuato y sus Municipios; Ley que Regula los Establecimientos dedicados a la Compraventa o Adquisición de Vehículos Automotores en Desuso y sus Autopartes, así como en los que se Comercializan, Manejan o Disponen de Metales para Reciclaje, para el Estado de Guanajuato; Ley que Regula las Bases del Permiso para el Establecimiento de las Casas de Empeño en el Estado de Guanajuato y sus Municipios; Ley de Turismo para el Estado de Guanajuato y sus Municipios; Ley para Regular la Prestación de Servicios de Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil en el Estado de Guanajuato; estas leyes estatales regulan establecimientos que funcionan en el ámbito privado también y de ahí que es de trascendencia tomar en cuenta con la iniciativa en la afectación normativa que se generaría, y es por esto que con los fundamentos y razonamientos expuestos dentro del cuerpo del presente estudio se puede determinar que en su conjunto la iniciativa propuesta resulta **INViable**.*

Mesa de trabajo con universidades, organizaciones y colectivos, para conocer su opinión de la iniciativa.

Reconocemos las valiosas aportaciones de las personas académicas e integrantes de organizaciones y colectivos especialistas en materia de discriminación. A quienes expresamos nuestro reconocimiento y gratitud:

- Maestra Gabriela Naranjo Guevara, coordinadora de la Licenciatura en Derecho de la Universidad Iberoamericana, Campus León.
- Doctora Karla Alejandra Escárcega Robledo, profesora del Departamento de Derecho de la División de Derecho, Política y Gobierno. Campus Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato.
- Doctora Yazmín del Carmen Gutiérrez Romero, directora de la Facultad de Derecho de la Universidad Quetzalcóatl de Irapuato.
- Licenciada Paulina Ibarra Aguirre, asistente de la Coordinación Jurídica del Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad.
- Maestro Roger Israel Romero Ojeda, director del Centro para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán.



- Licenciado Alfonso García, Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.
- Licenciada Nayeli Corro Aviña, directora de Legislación, Consulta y Transparencia de la oficina de la Abogada General del Instituto Politécnico Nacional.
- Licenciada Sarahí Castellanos Covarrubias, de AMICUS Derechos Humanos.
- Maestra Nashieli Ramírez Hernández, presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

De manera resumida se presentaron las siguientes observaciones y comentarios:

Maestra Gabriela Naranjo Guevara.

- Se considera atinado incorporar el término *garantizar* en el artículo 3. Pues este concepto no sólo está enfocado en la realización de acciones positivas para mejorar las condiciones de respeto y observación de un derecho fundamental, sino también en la realización de acciones para hacer directamente efectivo el derecho. Garantizar facilita el ejercicio de los derechos.
- La incorporación del término *garantizar* es congruente con la propuesta de aumentar las facultades del Consejo.
- Se habla de mandatos internacionales y constitucionales, y que no se tendría en estricto sentido la necesidad de colocarlo en la normativa estatal. No se coincide con esta apreciación, debe haber una armonización.
- Respecto al letrero en los establecimientos mercantiles, hay una serie de estudios que señalan la importancia de la visibilización a través de la señalética. Al tenerse contacto con el mensaje, hay un proceso de educación, de comprensión de que al menos en este espacio hay una situación de inclusión, de protección y de mínimos. Lo que permite exigir aquello a lo que se está comprometiendo el establecimiento.
- El letrero también tiene un impacto en colaboradores y colaboradoras de los establecimientos. Ello desde la responsabilidad social corporativa, que se ha construido desde la perspectiva de empresa y derechos humanos. Hay todo un tema de cómo se comunica no sólo hacia afuera, sino también hacia los trabajadores.
- Frente a las explicaciones que se presentan para negar o señalar que es inviable la colocación de estos letreros, estas resultan insuficientes si se piensa en la proporcionalidad de los beneficios en términos de la visibilización, en términos de la delimitación de ciertas situaciones que van a ocurrir, en términos de reeducación, o en términos de incluir y no discriminar.



Doctora Karla Alejandra Escárcega Robledo.

- No son reiterativas las acciones para lograr el efectivo acceso a los derechos.
- El impacto social de la iniciativa es bastante alto. Para una persona perteneciente a una categoría sospechosa, es alentador ser recibido en un espacio en el que de antemano se le haga saber que ahí no se discrimina. Esto se traduce también en una manera de sensibilizar a la población para que introyecte que la discriminación es una forma de violencia, con un costo bastante alto en lo social, emocional y económico.
- La colocación de esta señalética es una medida que genera confianza entre la población en general, no sólo entre la población que posiblemente se pueda sentir discriminada.
- Es importante considerar que además de la leyenda, se plasmen algunos números telefónicos como medida orientadora.
- Es necesario socializar que la discriminación es una conducta que nos lleva a violentarnos como sociedad.
- La iniciativa busca hacer efectivos los derechos reconocidos en diferentes instrumentos.

Doctora Jazmín del Carmen Gutiérrez Romero.

- Se aplaude la iniciativa. Se debe concientizar a la humanidad del impacto negativo que tiene la discriminación.
- La discriminación se basa en estereotipos y estigmas. Estamos frente al desafío de concientizar a la ciudadanía de las repercusiones que trae consigo este fenómeno.
- El Estado se constituye como un promotor de los derechos de las personas. Se tienen que difundir los derechos humanos.
- Pareciera que los derechos humanos solamente se hacen valer ante las autoridades y no se hacen valer de forma lineal entre los congéneres. Propone difundir la responsabilidad civil subjetiva como medio para sancionar los actos de violación de derechos humanos entre semejantes. Como un mecanismo que permita a las personas exigir la indemnización por daños morales patrimoniales y punitivos que se producen como consecuencia a las acciones u omisiones de otras personas.
- Se tiene que concientizar a las personas de las consecuencias de su conducta.



Licenciada Paulina Ibarra Aguirre.

- Es súper importante lo que se está tratando sobre la señalética.
- Se habla mucho del aspecto físico y de los tatuajes. Pero también debe hablarse del entorno donde se desarrollan las personas con discapacidad.
- La señalética debe contemplar las condiciones de discapacidad. Debe haber una empatía hacia el tema de discapacidad. Y atenderse el tema de la discriminación, de las barreras actitudinales, de las barreras arquitectónicas, de las barreras en el sentido del no conocimiento de la lengua de señas mexicana, del sistema braille, del trato asertivo y de la realización de ajustes razonables para todo este tipo de situaciones.
- La señalética da el acceso a la protección.
- Aplaude el tema de las capacitaciones que se mencionan en el artículo 11 bis.

Maestro Roger Israel Romero Ojeda.

- Este acto simbólico para prohibir la discriminación tiene que venir acompañado de un diálogo acerca de las realidades y problemáticas para el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de los grupos históricamente discriminados. Y así el poner una placa adquiere un sentido. Se rompe el prejuicio.
- Debería pensarse en protocolos y campañas permanentes que prohíban actos de discriminación. Porque el fundamento de muchos de estos actos está en las costumbres; las tradiciones; las creencias; las ideas erróneas, heredadas, compartidas o transmitidas, que no son lo que corresponde al fundamento de los derechos humanos.

Licenciado Alfonso García.

- En la Ciudad de México se establece como obligatorio para todos los establecimientos de tipo mercantil que exista esta señalética.
- En la Ciudad de México se hicieron ajustes en el texto del señalamiento, pues a partir de la investigación de casos se advirtió que se utilizaba de una forma maniquea la afirmación de *no discriminamos*. Por lo que se impulsó el ajuste en la ley, y ahora se dice: en este establecimiento se prohíbe discriminar. Esto que parece menor, es para combatir estas prácticas. Ello permite a la gente apoderarse de esta prohibición. Se sugirió un ajuste similar en la propuesta.



- De repente se tiene que hacer mención explícita de la existencia de ciertos grupos que son discriminados. Y el hecho de que los establecimientos tengan esta señalética, tiene un fin didáctico, y es una forma muy buena de prevenir este tipo de conductas.

Licenciada Nayeli Corro Aviña.

- No se puede normalizar la discriminación.
- Se aplaude la presentación de este tipo de iniciativas que pretenden enseñar a no hacer lo que se ha normalizado.

Sarahí Castellanos Covarrubias.

- Visible es la primera plataforma a nivel nacional que registra datos de discriminación y violencia hacia la población LGBT en todo México. De 2018 a la fecha se tienen registrados 2,750 reportes. En Guanajuato hay entre 235 y 240 reportes, de los cuales la mayoría se refieren a actos de discriminación en lugares y espacios privados.
- Si bien el poner una placa no va a garantizar en su totalidad que la discriminación no exista, sí se trata de una muy buena práctica que cambia la perspectiva.
- Si una persona sufre discriminación aún en un espacio que tenga esta placa, debe buscarse como sancionar ese espacio.
- Esta iniciativa busca de cierta forma obligar a las personas a capacitarse.
- Podría impulsarse desde el Congreso algún tipo de campaña de sensibilización y capacitación en atención a grupos prioritarios para evitar la discriminación.
- El hecho de ver esa placa afuera de un establecimiento, sí en automático da la sensación de un espacio seguro.

Maestra Nashieli Ramírez Hernández.

- Cómo aterrizar la no discriminación con políticas públicas. Cómo sensibilizar a los funcionarios y a los servidores públicos de todos los niveles sobre la necesidad y la obligación que se tiene de no discriminar.
- Al discriminar se ataca la dignidad de las personas. La discriminación trae consigo la limitación del ejercicio de otros derechos.



CONSIDERACIONES DE LA COMISIÓN.

Nuestra ley orgánica otorga a las comisiones legislativas -en el artículo 89, fracción V-, la atribución de *dictaminar, atender o resolver las iniciativas de Ley o decreto, acuerdos, proposiciones y asuntos que les hayan sido turnados*.

Esta comisión legislativa tiene competencia para el conocimiento y dictamen de los asuntos que se *relacionen con la protección de los derechos de las personas en riesgo de vulnerabilidad o grupos vulnerables* (artículo 106 -fracción IX- de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato). Con este fundamento, para estudio y dictamen, se turnó la iniciativa que nos ocupa.

En el análisis de la iniciativa, advertimos que la diputada iniciante propone reformar el artículo 3 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato a fin de que los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos, las dependencias y entidades estatales y municipales, y los organismos autónomos no solo promueven, sino que también garanticen las condiciones para que la libertad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas sean reales y efectivas.

Respecto de esta propuesta, quienes integramos la comisión dictaminadora acordamos atenderla porque la misma vendrá a fortalecer el artículo 2 del ordenamiento en el que se pretende incidir, mismo que señala lo siguiente:

Objeto

Artículo 2. *Esta Ley tiene por objeto prevenir, atender y erradicar todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona, a través del establecimiento de políticas públicas que permitan modificar las circunstancias que limiten el reconocimiento, respeto, promoción y garantía del goce y ejercicio de los derechos humanos en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.*

Estimamos que no es reiterativo incorporar el término *garantizar* en el artículo 3, sino que el mismo viene a fortalecer la obligación constitucional de toda autoridad de garantizar *los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad*. Pues este concepto -garantizar- implica la realización de acciones para hacer efectivo el derecho a la no discriminación.



Sobre la propuesta contenida en el artículo 11 bis, las diputadas y los diputados que dictaminamos coincidimos con esta, aunque también advertimos que existen aspectos que deben atenderse para que sea inclusiva.

Así, acordamos dictaminar en sentido positivo la propuesta y atender los comentarios formulados en el proceso de consulta, los cuales vienen a fortalecer el enunciado normativo que se propone. Ello no obstante que estamos conscientes de que Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato establece como conductas discriminatorias: el impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicio al público, y restringir el acceso a cualquier lugar por la apariencia de las personas.

Y es que, a pesar de la regulación ya citada, coincidimos en que hay ciertas acciones que deben visibilizarse por el impacto que ello tiene en las personas.

La afirmación anterior fue compartida por personas que se han sentido discriminadas y que nos acompañaron en la mesa de trabajo de análisis de esta iniciativa.

Al hacer visible un mensaje que prohíbe la discriminación, se genera un proceso de educación y de comprensión de que al menos en el espacio donde este se proyecta hay una situación de inclusión; lo que permite exigir aquello a lo que se está comprometiendo el establecimiento.

Para una persona perteneciente a una categoría sospechosa, es alentador ser recibido en un espacio en el que de antemano se le haga saber que ahí no se discrimina. Esto se traduce también en una manera de sensibilizar a la población para que introyecte que la discriminación es una forma de violencia, con un costo bastante alto en lo social, emocional y económico.

La colocación de esta señalética es una medida que genera confianza entre la población en general, no sólo entre la población que posiblemente se pueda sentir discriminada.



Lo señalado en los tres párrafos anteriores también se expuso en la mesa de trabajo de análisis de la iniciativa y lo compartimos. Al igual que la afirmación de que la discriminación es una conducta que nos lleva a violentarnos como sociedad.

Así, determinamos realizarlos siguientes ajustes en el artículo 11 bis:

- Eliminar el calificativo *mercantiles* y hacer referencia a los establecimientos que presten servicios al público. Lo que además es congruente con el ordenamiento que se reforma.
- Colocar el epígrafe a la propuesta normativa. Y hacer ajustes de técnica legislativa.
- Hacer énfasis en la prohibición de discriminar y visibilizar que cualquier acto de discriminación podrá ser denunciado.
- Que la señalética considere los ajustes razonables para garantizar que la leyenda sea accesible a todas las personas, incluyendo a aquellas con discapacidad o en condición de vulnerabilidad. Esto es de suma importancia para avanzar en la eliminación de las barreras actitudinales y en la generación de un trato asertivo hacia todas las personas.
- Incluir el imperativo de que la señalética contendrá los números telefónicos de la unidad administrativa de la Secretaría de Gobierno encargada de desahogar los procedimientos de queja y conciliatorios y de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Considerar el último párrafo en un artículo 11 ter, pues este alude a la obligación de la autoridad de capacitar y de impulsar la capacitación en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y la eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas. Enunciado normativo con materia diversa a la de la señalética.
- Incluir un artículo transitorio para dar vigencia a la propuesta.



AGENDA 2030.

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible se rigen por tres principios fundamentales: no dejar a nadie atrás; una agenda universal, pero de apropiación nacional; y una agenda integral.

El Poder Legislativo como parte del Estado mexicano tiene una responsabilidad fundamental en el compromiso adquirido para alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus 169 metas, a través de las cuatro dimensiones de acción, a saber: 1. Creación y reforma de leyes; 2. Seguimiento a la planeación y al presupuesto; 3. Promoción de la participación ciudadana; y 4. Monitoreo de la actividad gubernamental.

Destacamos que este dictamen tiene incidencia en los objetivos 10. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS. Y 16. PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CONSTRUIR A TODOS LOS NIVELES INSTITUCIONES EFICACES E INCLUSIVAS QUE RINDAN CUENTAS.

En mérito de lo expuesto, sometemos a consideración de la Asamblea, la aprobación del siguiente:

D E C R E T O

Artículo Único. Se **reforma** el primer párrafo del artículo 3; y se **adicionan** los artículos 11 bis y 11 ter a la **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato**, para quedar como sigue:

«Obligaciones de las...

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



Señalética que prohíbe la discriminación

Artículo 11 bis. Todo establecimiento que preste servicios al público y toda oficina de los poderes públicos del Estado, de los ayuntamientos, de las dependencias y entidades estatales y municipales y de los organismos autónomos del Estado deberá contar, como medida de acción integral, con señalética visible a todo el público con la siguiente leyenda:

En este lugar se prohíbe discriminar. En Guanajuato se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o por cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos. Cualquier acto de discriminación podrá ser denunciado.

La señalética considerará los ajustes razonables para garantizar que la leyenda sea accesible a todas las personas, incluyendo a aquellas con discapacidad o en condición de vulnerabilidad.

Asimismo, contendrá los números telefónicos de la unidad administrativa de la Secretaría de Gobierno encargada de desahogar los procedimientos de queja y conciliatorios y de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Capacitación

Artículo 11 ter. Los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos, las dependencias y entidades, así como los organismos autónomos, en el ámbito de sus competencias, tienen como obligación capacitar a su personal y procurar, fomentar e impulsar la capacitación de toda la población en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas.»



TRANSITORIO

Inicio de vigencia

Artículo Único. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Guanajuato, Gto., 31 de enero de 2024
La Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables

Diputado David Martínez Mendizábal

Diputada Janet Melanie Murillo Chávez

Diputado Gustavo Adolfo Alfaro Reyes

Diputado José Alfonso Borja Pimentel

Diputada Katya Cristina Soto Escamilla

ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN QUE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES PRESENTA AL PLENO DEL CONGRESO, DE LA INICIATIVA SUSCRITA POR LA DIPUTADA DESSIRE ANGEL ROCHA DE LA REPRESENTACIÓN PARLAMENTARIA DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO POR LA QUE SE REFORMA EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 3 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 11 BIS A LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE GUANAJUATO (ELD 252/LXV-I).