



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA

para la transversalización del **principio de**

NO DISCRIMINACIÓN

en los Programas, Iniciativas
y Proyectos Adscritos de la
Cooperación Iberoamericana

© Secretaría General Iberoamericana

Paseo de Recoletos, 8

28001 Madrid

Copyright SEGIB. Abril 2021.

Autora:

Graciela Rico

Colaborador:

Francisco Lorenzo

Revisión y control de calidad:

Laura Ruíz Jiménez y Adriana Osset Alonso, Técnicas de la Dirección de Coordinación, Planificación, Seguimiento y Evaluación (SEGIB)

Dirección:

María Andrea Albán Durán, Secretaria para la Cooperación Iberoamericana (SEGIB)

Diseño y producción:

designforabetterworld.org by Pablo Elorriaga



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍA

para la transversalización del **principio de**

NO DISCRIMINACIÓN

en los Programas, Iniciativas
y Proyectos Adscritos de la
Cooperación Iberoamericana

ÍNDICE

0.- Introducción y objetivos	5
1.- Marco conceptual	6
1.1. Principio de No Discriminación	6
1.2. Tipos de discriminación	7
1.3. Colectivos en situación de discriminación	7
1.4. Enfoques para transversalizar la No Discriminación	8
2.- Marco normativo internacional	9
3.- Orientaciones para la transversalización del Principio de No Discriminación en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos	12
3.1. Marco general: niveles para la transversalización	12
3.2. Transversalización en el ciclo de gestión de los PIPA	13
3.3. Autodiagnóstico para verificar la incorporación del principio de No Discriminación en los PIPA	19
4.- Recomendaciones para la aplicación del Principio de No Discriminación en los en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos	22
5.- Recursos y bibliografía	23
6.- Anexos:	25
6.1. Referencias ampliadas de la Normativa internacional	25

0. Introducción y objetivos

Esta *Guía para la transversalización del Principio de No Discriminación en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos* contiene orientaciones básicas para facilitar a los PIPA la inclusión y promoción de la igualdad plena y efectiva de todos los grupos objetivo, ofreciendo insumos concretos para actuar contra la discriminación y en favor del ejercicio real de los derechos.

Su misión es facilitar la transversalización del Principio de No Discriminación desde una visión pragmática y anclada en la realidad de los PIPA, considerando las posibilidades, dificultades y retos para la integración de dicho enfoque.

Específicamente se plantean dos objetivos:

- **Pautar metodológicamente los criterios y condiciones para integrar el enfoque de No Discriminación.**
- **Identificar la realidad que afecta a los PIPA en relación con la No Discriminación y aportar recomendaciones para afrontar los retos que puedan surgir.**

Esta guía ofrece pautas y orientaciones aplicables a los procesos de planificación estratégica y a las intervenciones específicas de los PIPA, dando respuesta a preguntas como:

- ¿Qué es la No Discriminación?
- ¿Cuál es el Marco Normativo internacional que la orienta?
- ¿Cómo transversalizar el Principio de No Discriminación en la planificación y gestión de un Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito?
- ¿Cómo incorporar en los PIPA medidas concretas para favorecer la participación de los grupos excluidos?
- ¿Cómo comprobar el nivel de transversalización?
- ¿Dónde encontrar ejemplos de cómo transversalizar?
- ¿Existe alguna buena práctica en otro Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito?
- ¿Cuáles son las recomendaciones principales a tener en cuenta por los PIPA?
- ¿Qué recursos pueden ampliar la información de esta guía?

Es necesario reseñar que, al realizar una búsqueda profusa de manuales y guías para la transversalización del Principio de No Discriminación, es posible encontrar algunas, pero siempre concernidas a colectivos específicos (personas con discapacidad, indígenas...). Por eso esta guía, que no está centrada en un grupo concreto, resulta innovadora y representa una oportunidad para que los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos utilicen la terminología adecuada y, sobre todo, desarrollen acciones positivas que favorezcan la inclusión y participación de todas las personas en condiciones de igualdad.

1. Marco conceptual

En este apartado se explican los principales conceptos relacionados con la No Discriminación, de manera que todos los usuarios de la guía puedan manejar la terminología apropiada.

1.1. Qué es el Principio de No Discriminación

La discriminación supone que ciertas personas, grupos o colectivos reciben un trato menos favorable o que padecen una desventaja particular por razón de alguna circunstancia personal o social. La discriminación puede así vincularse a una discapacidad, la pertenencia a una minoría, la edad, la orientación sexual, la condición de migrante, la religión o convicciones, etc.

La Observación General nº 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas da la siguiente definición del término discriminación: “[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto, o por resultados, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.” Por tanto, la discriminación puede entenderse como el hecho de hacer distinciones entre personas o grupos basándose en características propias de dicha persona o colectivo. Su consecuencia evidente es la privación de los mismos derechos y oportunidades que poseen otras.

El Principio de No Discriminación vela por la igualdad de derechos y el reconocimiento de la dignidad de todas las personas. Quedó establecido como un principio fundamental de la condición humana en la Carta de los Derechos Humanos de 1948. No obstante, el que ahora conocemos como principio de no discriminación es el que se contempla en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, donde se señala que dicho principio tiene que hacerse efectivo en todas las esferas de la vida cotidiana: salud, educación, vivienda, servicios sociales y acceso a bienes públicos. Este documento, que entró en vigor en 1953, subraya la necesidad de contrarrestar cualquier trato desfavorable para las personas. En el ámbito de la Conferencia Iberoamericana es la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 la que recoge por primera vez el principio de No Discriminación, reflejando el compromiso de los Estados Americanos hacia el respeto de los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

¹Dicho Convenio se considera uno de los más avanzados en el tema y del mismo son firmantes España y Portugal.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1249.pdf>

1.2. Tipos de Discriminación

A continuación, se describen sucintamente los tipos de discriminación más comunes con objeto de entender las causas y consecuencias que tiene la discriminación y, desde ahí, abordar estrategias y acciones positivas.

Discriminación estructural

Hace referencia a la discriminación que surge de políticas institucionales. En estos casos, ciertos supuestos favorecen de manera directa o indirecta a algunos individuos y perjudican a otros. Aunque las políticas de las instituciones deben ser justas para todos, esto no es siempre así.

Un variante de esta discriminación estructural es la discriminación positiva, que busca el efecto contrario: promocionar a ciertos colectivos que socialmente son más desfavorecidos para que se beneficien de una situación más equitativa. Para el logro de la igualdad de oportunidades que rige el principio de no discriminación, en algunas circunstancias es necesario aplicar la discriminación positiva. Es el caso de las mujeres, en algunos supuestos, de las minorías raciales o de las personas con discapacidad.

En la discriminación negativa ocurre lo contrario. La persona que es víctima de la discriminación es tratada de manera discriminada y perjudicial. Las personas con discapacidades la sufren a menudo, por ejemplo, a través de las barreras arquitectónicas que les impiden realizar su actividad diaria del mismo modo que las personas que no las padecen.

Discriminación directa e indirecta

La discriminación directa es el tipo de discriminación más fácil de detectar. Ocurre cuando una persona o un colectivo sufre un trato injusto debido a alguna de sus características. Un ejemplo puede ser la no aceptación de una mujer en un empleo por el hecho de ser mujer, o la marginación de una persona por su condición sexual.

Por su parte, la discriminación indirecta es una forma de discriminación menos visible que, en ocasiones, pasa incluso desapercibida. Sus consecuencias, sin embargo, son graves. Los llamados micro machismos, determinadas actitudes ofensivas para ciertos colectivos debido a la etnia o la orientación sexual son ejemplos de este tipo de discriminación.

1.3. Colectivos en situación de discriminación

Entre los principales colectivos en situación de “discriminación”, sea ésta estructural, directa o indirecta, y frente a la que los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos pueden actuar, se encuentran los siguientes:

- Población indígena y afrodescendiente.
- Personas con discapacidad.

- Personas afectadas por su orientación sexual e identidad de género: homosexuales, transexuales y otras identidades.
- Migrantes.

En este punto es necesario considerar el concepto “minoría”, intrínsecamente relacionado con los colectivos anteriormente mencionados y definido por NNUU como “un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, con una posición no dominante, cuyos miembros tienen características diferentes, como pueden ser la etnia, la religión o la lengua...”. En cualquier caso, sea por condiciones diferenciales o minoritarias, esta guía tiene como objetivo la inclusión y participación de todas las personas en cualquier PIPA, partiendo del principio de Igualdad de Derechos.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que las condiciones de pobreza y desigualdad aumentan las condiciones de vulnerabilidad de todos los colectivos en situación de discriminación, limitando todavía más las oportunidades de un acceso equitativo a servicios y a la participación.

También es indispensable recordar que las mujeres, aun no siendo un colectivo minoritario, sufren discriminación de forma generalizada, por lo que será necesario aplicar el enfoque de género en el trabajo con los distintos colectivos identificados, siendo este un tema abordado específicamente en la Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Iberoamericana, disponible en el enlace <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero>.

1.4. Enfoques para transversalizar el Principio de No Discriminación

Existen dos enfoques para abordar el principio de No Discriminación, que se han ido complementando con el paso del tiempo. En primer lugar, por orden cronológico, el enfoque de inclusión que sitúa en el Estado la principal responsabilidad de generar condiciones y acciones positivas para la igualdad de oportunidades de todas las personas. Frente a él, el enfoque de derechos plantea que el Estado tiene la obligación de garantizar que se cumplen los derechos de todas las personas en condiciones de igualdad.

De esta manera, el primer enfoque parte de la responsabilidad del Estado en la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, garantizando la eliminación de obstáculos y barreras y asegurando la igualdad de oportunidades en las políticas, programas y proyectos. Y es que el Principio de No Discriminación es transversal a toda intervención, lo que significa que cualquier proyecto y política pública debe favorecer de manera inclusiva la garantía de participación para proteger a los colectivos más vulnerables y sus derechos, no siempre conocidos por ellos.

El segundo enfoque para la transversalización del principio de No Discriminación fue promulgado por Naciones Unidas y pone el foco en los Derechos Humanos (DDHH), lo que significa que cualquier forma de discriminación representa una negación del ejercicio de los derechos por barreras físicas, relacionales, jurídicas... Las claves del enfoque de derechos son la autonomía, la independencia y la libertad, orientadas al reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos, en particular de aquellas personas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Se trata, en definitiva, de fomentar relaciones basadas en la igualdad, respeto y no discriminación.

2. Marco internacional

En el ámbito de la No Discriminación son muchos los Convenios, Tratados, Acuerdos, Declaraciones... existentes. Esta guía, sin embargo, recoge las de mayor relevancia por su trascendencia normativa, como es el caso de los que surgen en el ámbito de NNUU y los que afectan más directamente a los países miembros de la Conferencia Iberoamericana.

A continuación, se presentan los principales tratados, convenios y declaraciones sobre No Discriminación que conforman el marco normativo internacional para integrar en las políticas públicas y programas de actuación para los países de la Conferencia Iberoamericana: (para ampliar dicha información ver Anexo 6.1.)

Referencia Normativa	Organismo promotor	Objetivo principal	Países iberoamericanos asignados
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	NNUU	Derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, R. Dominicana, Uruguay, Venezuela.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	NNUU	Obligación del Estado de garantizar la condición política y proveer, asimismo, el desarrollo económico, social y cultural.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, R. Dominicana, Uruguay, Venezuela.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	NNUU	Compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, R. Dominicana, Uruguay, Venezuela.

Referencia Normativa	Organismo promotor	Objetivo principal	Países iberoamericanos asignados
Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho (2012)	NNUU	Compromiso con el estado de derecho y su importancia fundamental para el diálogo político y la cooperación entre todos los Estados y para el futuro desarrollo de los tres pilares principales en que se basan las Naciones Unidas: la paz y la seguridad internacionales, los derechos humanos y el desarrollo.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, R. Dominicana, Uruguay, Venezuela.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)	NNUU	Los Estados miembros de Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que, sin lograrla, no puede haber desarrollo sostenible.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, R. Dominicana, Uruguay, Venezuela.
Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (2006)	NNUU	La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, R. Dominicana, Uruguay, Venezuela.
Carta de la OEA (1948)	OEA	Protección y derechos de las personas con discapacidad. Los Estados americanos consagran en esta Carta la organización internacional que han desarrollado para lograr un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia.	Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.

Referencia Normativa	Organismo promotor	Objetivo principal	Países iberoamericanos asignados
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	OEA	Los Estados Americanos signatarios se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.
Carta Democrática Interamericana (2001)	OEA	Son elementos esenciales de la democracia representativa el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales; el acceso al poder y su ejercicio con sujeción al estado de derecho; la celebración de elecciones libres, periódicas, justas y basadas en el sufragio universal y secreto; el régimen plural de partidos y organizaciones políticas; y la separación e independencia de los poderes públicos.	Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.

3. Orientaciones para la transversalización del Principio de No Discriminación en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos²

3.1. Marco general: Niveles de transversalización

Tomando como punto de partida la situación de cada uno de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, sus objetivos, desafíos y el momento del ciclo de planificación en el que se encuentran, podríamos considerar tres niveles de transversalización, de menor a mayor inclusión.

En cada uno de los niveles hay un elemento clave basado en el principio de Igualdad y Derechos que deviene en la transversalización progresiva del Principio de No Discriminación. Se trata de avanzar desde la integración formal de la no discriminación en los PIPA (nivel mínimo), a hacer actividades positivas que logren como resultado las oportunidades de acceso en condiciones de igualdad (nivel medio), terminando por incluir resultados específicos que fomenten la participación de los colectivos discriminados (nivel alto).

De esta manera podemos decir que el nivel de transversalización nos da información sobre la intencionalidad transformadora del Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito.

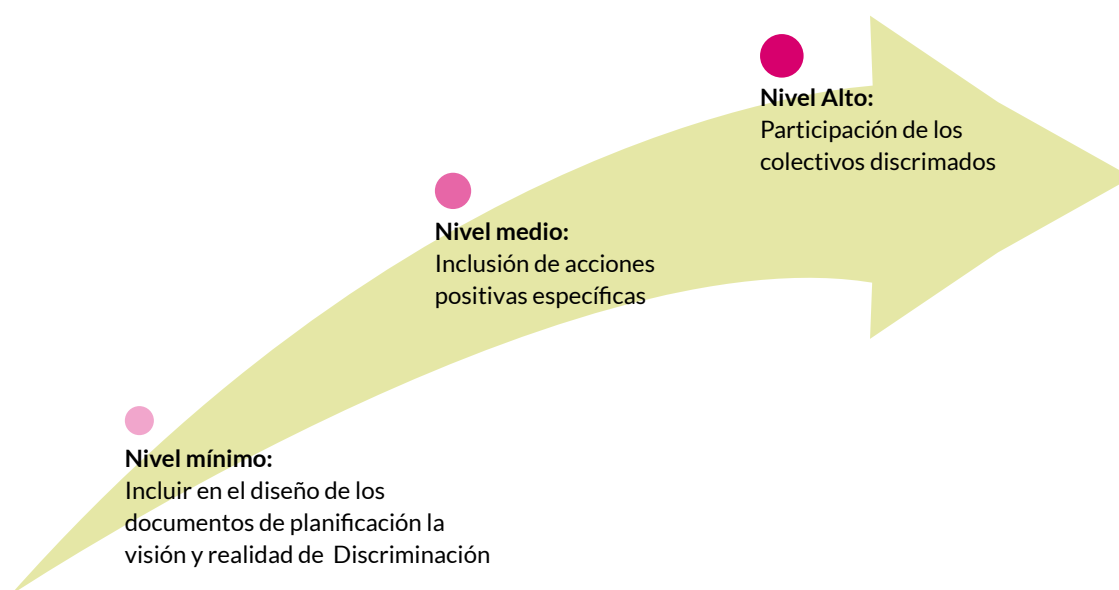
De menos a más, estos son los 3 niveles de transversalización:

1. Incluir la visión de No Discriminación, su terminología, y visibilizar la realidad de los colectivos en situación de discriminación. El objetivo es introducir en los PIPA, al menos, los conceptos y la terminología que visibilicen una conciencia y un conocimiento mínimo sobre la existencia de colectivos discriminados, reconociendo las dificultades/ barreras existentes para el acceso a las actividades de los PIPA. En este nivel es clave que los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos realicen actividades específicas de diagnóstico que visibilicen y reconozcan la realidad respecto al acceso de los colectivos en situación de exclusión a sus actividades. Asimismo, es importante contar con registros, censos y líneas de base sobre la situación de los colectivos en situación de Discriminación.

²Al objeto de conocer en profundidad los programas se ha realizado un estudio documental de cada uno de los Programas, así como una muestra de entrevistas con responsables de Unidades técnicas y responsables de SEGIB.

2. Integrar acciones positivas y medir con indicadores los alcances respecto a la inclusión de los colectivos discriminados en las actividades de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos. El objetivo es incluir en los PIPA, desde su planificación, actividades e indicadores que eliminen barreras para alcanzar unos resultados que contribuyan a la Igualdad de todos los colectivos.

3. Fomentar la participación de los colectivos excluidos en todo el ciclo de gestión del proyecto, así como en sus actividades específicas. El objetivo es alcanzar la Igualdad material en la participación de las actividades propuestas por los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos, entablando diálogos con los colectivos que representan los derechos de los grupos más vulnerables por discriminación. Este nivel representa una integración plena del Principio de No Discriminación y expresa el contenido de la Igualdad a través de las acciones concretas de participación.



Una vez explicados los 3 niveles de transversalización del enfoque de No Discriminación, se presentan a continuación orientaciones prácticas y herramientas que permitan ésta en la gestión de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

3.2. Transversalización en el ciclo de gestión de los PIPA

En el presente apartado se aportan orientaciones específicas para la transversalización en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos según los niveles mencionados anteriormente. Para ello, se van a facilitar pautas sobre las herramientas de planificación, la lógica de intervención y los diferentes instrumentos (convocatorias, concursos, actividades formativas...). A efectos prácticos se pondrán ejemplos basados en PIPA reales.

De igual manera, para la aplicación práctica se va a tener en cuenta el enfoque de Gestión Orientada a Resultado de Desarrollo (GoRD) tal y como se contempla en el Manual Operativo de la Cooperación.

Todo programa se enmarca en un ciclo de gestión con dimensiones complementarias entre sí:

Orientación 1. Transversalización en la planificación estratégica

Nos situamos en el nivel político, que conecta las instituciones que son parte de los PIPA, y que orienta a todos los equipos y sus acciones. En este nivel se consensuan la misión y visión, tomando decisiones a medio plazo, y se identifican los logros que queremos conseguir para transformar e impactar sobre la realidad concreta a la que se va a dirigir el Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito. En esta dimensión será esencial que la visión a nivel político parta de una conciencia clara de la situación de los colectivos excluidos y vulnerables para poder incluir la igualdad de derechos de toda persona como principio básico en la planificación estratégica.

Pasos	En qué consiste	Acción concreta
Compromiso político en la planificación estratégica	Toma de conciencia y reconocimiento de los derechos, la igualdad y las condiciones de los colectivos, así como de sus dificultades del entorno (eliminar barreras).	Se requiere un compromiso, al menos, en dos áreas esenciales: la estratégica y el liderazgo para hacer efectivo el compromiso, no sólo con el cumplimiento de la normativa internacional y nacional, sino también aplicando políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades y acciones positivas en todos los niveles. En el Plan Estratégico, elementos fundamentales como la Visión y los Objetivos estratégicos/generales deben incorporar el enfoque inclusivo y de derechos.

Ejemplo: En el Programa para el Fortalecimiento de la Cooperación Sur-Sur podríamos reformular el Objetivo General o Misión: “El Programa para el Fortalecimiento de la Cooperación Sur- Sur tiene como misión fortalecer la Cooperación Sur-Sur en el marco Iberoamericano, promoviendo sus valores y principios, para que contribuya eficazmente al desarrollo de los países con participación de todas las personas en condiciones de igualdad”.

En el caso de aquellos Programas, Iniciativas o Proyectos Adscritos que inician su andadura o que diseñan su planificación plurianual deberían incluirse criterios de visibilidad de la realidad de los colectivos en situación de discriminación, así como acciones positivas para su inclusión y participación equitativa en ellos. Para lograrlo, se recomienda el enfoque de Gestión Orientada a Resultados de Desarrollo (GoRD) se oriente a la igualdad de derechos y a la participación de los colectivos en situación de discriminación en la cadena de resultados de los PIPA.

Pasos	En qué consiste	Acción concreta
Integración en la gestión orientada a Resultados de Desarrollo	Incluir en la cadena de cambios resultados dirigidos a lograr la inclusión y participación de los colectivos en situación de discriminación.	Medidas de acción positiva: incluir actividades de trato preferencial para aquellas personas que se encuentran en situación de desventaja. Proponer acciones que favorezcan una participación y accesibilidad equitativa, eliminando, por ejemplo, barreras físicas para el acceso a las actividades del programa.

Ejemplo: En el Plan Iberoamericano de Alfabetización y Aprendizaje a lo largo de la vida, podría transversalizarse el principio de No Discriminación en diferentes elementos de la planificación del siguiente modo:

Objetivo general: “Ofrecer a la población en situación de vulnerabilidad y exclusión oportunidades de aprendizaje de calidad a lo largo de la vida”.

Resultados: “Afianzada la alfabetización con programas inclusivos de educación básica”.
 “Aumentado el porcentaje de participación y acceso equitativo de colectivos vulnerables a programas de alfabetización y educación de personas jóvenes y adultas”.

Orientación 2. Transversalización en la planificación operativa

La planificación operativa se corresponde con el Plan Operativo Anual (POA), que permite alcanzar los objetivos del PIPA en el corto plazo con unos recursos concretos, estableciendo claramente qué vamos a hacer, cómo, para quién y con quién, cuándo y con qué recursos.

Todo Programa, Iniciativa y Proyecto Adscrito tiene una lógica de intervención que responde a los retos identificados desde su concepción y que será la que marque la fase de implementación y seguimiento. Considerando tanto la lógica vertical como la horizontal, será importante contemplar los siguientes componentes en la formulación:

Pasos	En qué consiste	Acción concreta
Transversalización en la lógica vertical de la planificación	De arriba abajo, en cada uno de los elementos de planificación de la matriz: objetivos, resultados, líneas de acción.	<p>Se trata de que todos los elementos de la Matriz de la Planificación incorporen coherentemente el Principio de No Discriminación:</p> <p>Objetivos: impacto y cambios en la realidad que visibilicen y consideren las dificultades de participación de los colectivos excluidos.</p> <p>Resultados: planificar e implementar acciones que logren cambios en la realidad de participación de los colectivos en situación de discriminación.</p> <p>Acciones: formular y poner en marcha acciones positivas que eliminen barreras, que favorezcan la participación de todos los colectivos en las actividades del Programa, Iniciativa y Proyecto Adscrito.</p>

Veamos el POA de Ibercultura Viva como ejemplo de cómo integrar el Principio de No Discriminación en la lógica de intervención vertical:

Nivel de planificación	Integración vertical
Objetivos	Objetivo Estratégico 1. Impulsar y fortalecer el desarrollo de políticas culturales inclusivas de base comunitaria en los países del Espacio Iberoamericano.
Resultados	Personas que trabajan en la gestión y promoción de las políticas culturales formadas a nivel universitario en políticas culturales de base comunitaria, con enfoque de No Discriminación.
Líneas de acción / Actividades	Establecimiento de un programa de formación sobre políticas culturales de base comunitaria en el que se incluyen acciones positivas para generar oportunidades de acceso y participación para personas en situación de exclusión.

En cuanto a la lógica horizontal, será importante considerar los siguientes elementos en la planificación:

Pasos	En qué consiste	Acción concreta
Transversalización en la lógica horizontal de la planificación	Se trata de formular indicadores en cada uno de los elementos de la planificación que desagreguen y midan el alcance sobre los colectivos en situación de discriminación.	Prever Indicadores desagregados para los Objetivos, resultados, líneas de acción que permitan medir y tomar datos acerca de cómo los colectivos en situación de discriminación participan en el programa.

Sigamos con el **ejemplo** del Programa Ibero cultura Viva:

Nivel de planificación	Integración vertical
Objetivos: Impulsar y fortalecer el desarrollo de políticas culturales de base comunitaria en los países del Espacio Iberoamericano	Indicador: Número de políticas culturales de base comunitaria creadas con enfoque inclusivo . Dicha medición debe analizar los colectivos a los que se dirigen las políticas, las acciones positivas que se incluyen para el acceso de las personas más vulnerables, la participación en el ciclo de la política de colectivos que representan a dichos grupos...
Resultados: Personas que trabajan en la gestión y promoción de las políticas culturales formadas a nivel universitario en políticas culturales de base comunitaria	Indicador: Número de personas que aprueban el curso de especialización. Será importante incluir preguntas específicas sobre el enfoque de No Discriminación en correspondencia con la formación que se haya impartido al respecto, incorporando para ello indicadores específicos. Se podría categorizar, por ejemplo, a las personas que hacen el curso y el contenido sobre el que se han formado. Así, el objetivo del PIPA puede ser fortalecer capacidades en distintas materias de personas con discapacidad, del colectivo LGTBI, etc... O el objetivo podría ser formar, en general, a las personas en temas de No Discriminación.

Nivel de planificación	Integración vertical
Actividades: Establecimiento de un programa de formación sobre políticas culturales de base comunitaria	Indicador: Número de personas becadas que aprobaron el curso. Hay dos tipos de mediciones. La primera sobre cuántas de esas personas becadas son parte de algún colectivo en situación de vulnerabilidad o exclusión. La segunda, asegurar que los baremos para aprobar el curso incluyen conocimientos respecto a la transversalización del Principio de No Discriminación.

Pasos	En qué consiste	Acción concreta
Participación de los colectivos excluidos	El objetivo es que los colectivos excluidos por razón de discapacidad, etnia, género... puedan participar activamente en el desarrollo de los PIPA y sus acciones.	Participación y diálogo con colectivos y organizaciones sociales. Toma de decisiones e implementación de éstas en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

Veamos un ejemplo del Programa Iber-Rutas. Uno de sus resultados es: “Favorecida la participación cultural de las personas migrantes en el acceso y producción cultural”. En este caso, se trataría de incluir acciones positivas que aseguren la participación de este colectivo en situación de doble exclusión, por ser migrantes y tener una discapacidad. Podríamos plantear una acción que fuese: reuniones de coordinación con organizaciones representantes de personas con discapacidad.

Orientación 3. Dirigida a PIPA con convocatorias, concursos y acciones formativas.

En el caso de aquellos Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos que publiquen convocatorias de ayudas a proyectos, organicen concursos o desarrollen actividades formativas será importante tener en cuenta las siguientes pautas:

- a)** En la redacción de la convocatoria/ concurso/ propuesta formativa se debe incluir la terminología adecuada y los criterios de valoración relativos a la inclusión de la No Discriminación como principio básico.
- b)** En la valoración de las propuestas debería ser un criterio de exclusión la no consideración del principio de No Discriminación.
- c)** Las propuestas deben incluir, al menos, una de las acciones clave que se contemplan en este anexo en los niveles estratégico y operativo.
- d)** La web, la plataforma de solicitud y los documentos de la convocatoria/ concurso/ curso de formación, así como las comunicaciones deben seguir criterios de accesibilidad universal que garanticen el acceso a la información, formulación y seguimiento de los proyectos a todas las personas.
- e)** Priorizar positivamente el acceso a las convocatorias/ concurso/ curso de formación a personas en situación de exclusión.
- f)** Priorizar aquellos proyectos que consideran entre sus criterios la participación de colectivos vulnerables o la integración de acciones positivas para la equidad de oportunidades.

En el caso de cursos de formación realizados por los PIPA será importante, además, incluir en ellos módulos o sesiones centradas en la realidad de los colectivos excluidos, en el enfoque de igualdad y sobre los derechos y acciones positivas que pueden apoyarse para favorecer oportunidades de acceso en condiciones de equidad para todas las personas.

Veamos un ejemplo en las Convocatorias de Ibercultura Viva:

En su página web el programa explica de la siguiente manera en qué consisten las Convocatorias:
<http://iberkulturaviva.org/editais-2/?lang=es>

Las convocatorias de apoyo a redes en general son destinadas a la realización de eventos como encuentros, congresos, seminarios, festivales, ferias y coloquios, promovidos por organizaciones culturales comunitarias que trabajan de forma colaborativa con al menos otras dos organizaciones o colectivos. Los eventos deben tener entrada libre y gratuita. Cada proyecto seleccionado puede recibir hasta US\$ 5 mil.

Atendiendo a las pautas anteriormente expuestas se propone la siguiente mejora:

Las convocatorias de apoyo a redes en general son destinadas a la realización de eventos como encuentros, congresos, seminarios, festivales, ferias y coloquios, promovidos por organizaciones culturales comunitarias que trabajan de forma colaborativa con al menos otras dos organizaciones o colectivos y que contemplan acciones positivas para la inclusión de colectivos con dificultades de participación por condiciones discriminatorias.

En el desarrollo de la Convocatoria Ibercultura Viva de apoyo a redes y trabajo colaborativo 2019:
<http://iberkulturaviva.org/edital-de-apoyo-a-redes-2020-seleccionara-projetos-de-asistencia-desenvueltos-durante-a-emergencia-sanitaria/?lang=es>

Objetivo de la Convocatoria:

La edición 2020 de la Convocatoria IberCultura Viva para Apoyo a Redes y Proyectos de Trabajo Colaborativo seleccionará iniciativas de redes culturales comunitarias que articulan acciones de contención y apoyo para la emergencia sanitaria por el COVID-19. Las actividades de apoyo y asistencia pueden ser en temas alimentarios, de salud o educativos en el marco de la pandemia.

Atendiendo a las pautas anteriormente expuestas se propone la siguiente mejora:

La edición 2020 de la Convocatoria IberCultura Viva para Apoyo a Redes y Proyectos de Trabajo Colaborativo seleccionará iniciativas de redes culturales comunitarias que articulan acciones de contención y apoyo para la emergencia sanitaria por el COVID-19. Las actividades de apoyo y asistencia pueden ser en temas alimentarios, de salud o educativos en el marco de la pandemia con especial énfasis en la inclusión y participación de colectivos discriminados por razón de sexo, etnia, discapacidad, raza.

En cuanto a la evaluación de las propuestas presentadas en el marco de la convocatoria:

El proceso de selección será regido por criterios de evaluación que incluyen la trayectoria de trabajo territorial de la organización responsable y su experiencia en el desarrollo de acciones de apoyo, asistencia y contención en materia de alimentación, salud y/o educación. También contará puntos su trabajo en el desa-

rollo de una cultura cooperativa, solidaria y transformadora, mediante el fortalecimiento de la capacidad de organización comunitaria.

Asimismo, se tendrá en cuenta en la selección si las acciones realizadas por las organizaciones que conforman la red, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, se destinaron principalmente a población vulnerable haciendo foco en mujeres, niños, niñas, adultos mayores y personas trans. El alcance de las acciones en el territorio se podrá demostrar por medio de fotos, listados de asistencia y facturaciones de gastos efectuados durante este período de pandemia.

Atendiendo a las pautas anteriormente expuestas se propone la siguiente mejora:

El proceso de selección será regido por criterios de evaluación que incluyen la trayectoria de trabajo territorial de la organización responsable y su experiencia en el desarrollo de acciones de apoyo, asistencia y contención en materia de alimentación, salud y/o educación, valorándose positivamente aquellas organizaciones que trabajan con colectivos excluidos. También contará puntos su trabajo en el desarrollo de una cultura cooperativa, solidaria y transformadora, mediante el fortalecimiento de la capacidad de organización comunitaria.

Asimismo, se tendrá en cuenta en la selección si las acciones realizadas por las organizaciones que conforman la red, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, se destinaron principalmente a población vulnerable haciendo foco en mujeres, niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad, personas excluidas por causas de género, raza, religión. El alcance de las acciones en el territorio se podrá demostrar por medio de fotos, listados de asistencia y facturaciones de gastos efectuados durante este período de pandemia.

3.3. Autodiagnóstico para verificar la incorporación del principio de No Discriminación en los PIPA

Para verificar el nivel en el de transversalización del principio de No Discriminación en el que se encuentra cada Programa, Iniciativa y Proyecto Adscrito, se proporciona una lista con preguntas referidas a todo el ciclo de planificación. Esta herramienta de autodiagnóstico nos permitirá determinar si el PIPA se sitúa en el nivel bajo, medio o alto (ver el apartado 2.1 de esta Guía: Marco general: niveles de transversalización):

Categoría	Pregunta de verificación	SÍ	NO	Fuente de verificación
Transversalización en la lógica horizontal de la planificación	¿Existe conocimiento y sensibilización por parte de las personas responsables de los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos sobre la realidad de la Discriminación relativa a los objetivos del PIPA?			
	¿Existe algún documento del PIPA donde quede reflejada dicha realidad y el compromiso político al respecto? Diagnósticos, censos, líneas de base...			

Categoría	Pregunta de verificación	SÍ	NO	Fuente de verificación
Integración en la gestión por resultados	Los objetivos y resultados ¿incorporan la terminología y visión propia del enfoque inclusivo, basado en la igualdad de oportunidades y derechos para todos por igual?			
	¿El PIPA garantiza el acceso igualitario de los resultados para todos los colectivos?			
	¿Existen datos sobre cómo se facilita el acceso de grupos vulnerables a los resultados del PIPA?			
Integración en las acciones e indicadores	¿El PIPA incorpora medidas positivas para favorecer la inclusión en las actividades de las personas con discapacidad tales como eliminación de barreras físicas, acceso a la información y otras acciones positivas para la inclusión de colectivos excluidos...?			
	¿El PIPA tiene indicadores desagregados en los que se puede chequear qué colectivos acceden y participan en las acciones?			
Integración en el presupuesto	¿Se ha previsto y/o ejecutado alguna partida presupuestaria para llevar a cabo acciones positivas a favor de la inclusión de los colectivos en situación de discriminación?			
Nivel de participación de los colectivos	¿Se ha previsto y/o ejecutado alguna partida presupuestaria para llevar a cabo acciones positivas a favor de la inclusión de los colectivos en situación de discriminación?			
	¿El PIPA incorpora acciones de participación con los colectivos discriminados y las organizaciones que los representan?			
	¿La gestión del PIPA tiene mecanismos de toma de decisión inclusivos?			
	¿El PIPA incluye alianzas estratégicas con organismos y organizaciones que representan los derechos de los colectivos discriminados?			

Categoría	Pregunta de verificación	SÍ	NO	Fuente de verificación
Seguimiento	¿Se llevan a cabo acciones de monitoreo para verificar que se implementa lo planificado respecto de la transversalización del principio de No Discriminación?			
Evaluación	Se ha previsto y llevado a cabo alguna acción específica de evaluación de resultados de las acciones positivas para la inclusión de todos los colectivos y la participación de los mismos?			
TOTAL		X	X	

Nivel de transversalización³:

NIVELES	SÍ
Nivel bajo	Entre 1 y 3
Nivel medio	Entre 4 y 8
Nivel alto	Más de 8

³ En el caso de que a ninguna pregunta se responda "SI", se puede concluir que el Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito está al margen de la transversalización del Principio de No Discriminación.

4. Recomendaciones para la aplicación del Principio en los PIPA

Al igual que ocurre en el ámbito de las políticas, en la mayor parte de los PIPA el punto de partida respecto a la transversalización del Principio de No Discriminación es un desconocimiento sobre el tema, lo que significa que el primer paso es la conciencia y sensibilización sobre la No Discriminación, tanto a nivel político, como técnico.

Una vez superado este primer desafío, los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos tienen una oportunidad única para impulsar planes de trabajo y acciones positivas que garanticen el acceso y participación a cualquier colectivo que, por su condición física, étnica, religiosa, etc. quede excluido de los mismos, siendo así más inclusivos y promoviendo realmente la igualdad de derechos.

Tomando en consideración los pasos explicados para promover la transversalización del Principio de No Discriminación y el nivel actual en el que se encuentran los Programas se hacen las siguientes recomendaciones generales:

- a)** Incluir el principio de accesibilidad como requisito necesario para que las personas en situación de discriminación accedan y disfruten de todos los proyectos, participando de manera equitativa y ejerciendo sus derechos.
- b)** Fomentar la disponibilidad de servicios y apoyo para la autonomía e inclusión de las personas con cualquier tipo de condición de exclusión, a fin de que puedan beneficiarse de todas las políticas y programas en igualdad de condiciones.
- c)** Realizar acciones de toma de conciencia a través de formación para que las personas encargadas de los PIPA y el personal funcionario público tenga en cuenta el Principio de No Discriminación y sus acciones positivas al diseñar y aplicar cualquier proyecto o convocatoria, ya que estos son indispensables para atender las demandas y necesidades específicas de las personas discriminadas.
- d)** Llevar a cabo diagnósticos sobre la situación de discriminación y los colectivos con mayores dificultades de acceso al Programa, Iniciativa o Proyecto Adscrito para analizar sus causas, dialogar con instituciones y organizaciones que representen sus intereses y, a partir de dicho conocimiento, planificar acciones positivas específicas.
- e)** Evaluar la transversalización en cada nivel, en las herramientas de planificación, en el logro de resultados y el impacto del PIPA desde la No Discriminación.
- f)** Promover desde los PIPA la existencia de un marco legislativo que prohíba la discriminación en todas sus formas y en las diferentes esferas en las que trabajan los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos.

5. Bibliografía

Los recursos se clasifican según el apartado de la guía:

Marco conceptual

AECID. Guía para inclusión de la discapacidad en cooperación para el desarrollo. Madrid, 2018. Disponible en: https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/180627_guia_discapacidad_def.pdf

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Pobreza y Derechos Humanos. OEA, 2017. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PobrezaDDHH2017.pdf>

LIDÓN, L. El enfoque inclusivo y de derechos humanos. CERMI. Disponible en: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/eventos/Leonor_Lid_n.pdf

HOPENHAYN, M. Discriminación étnico racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. CEPAL, Serie Políticas Sociales 47. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5987-discriminacion-etnico-racial-xenofobia-america-latina-caribe>

IGUALDAD.NET. Concepto no discriminación y tipología. Disponible en: <https://e-igualdad.net/tipos-discriminacion-social/>

NNUU, [Enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo](#)

NNUU, [Adopción de la Asamblea de NNUU de la Agenda 2030](#)

NNUU. Principios de Igualdad y discriminación. NNUU. Disponible en: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN. Guía para la igualdad de trato y No Discriminación. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guia_basica/es_observat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf

RODRIGUEZ, J. Un marco teórico para la discriminación. Colección Estudios 2. México DF 2006.

Marco internacional

[Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)

[Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(1966\)](#)

[Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(1966\)](#)

[Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho](#)

[Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#)

[Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad \(2006\)](#)

[Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial \(1965\)](#)

[Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer \(1979\)](#)

[Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación](#)

[Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares](#)

[Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza 1960](#)

[Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales](#)

[Carta de la Organización de los Estados Americanos](#)

[Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombres](#)

[Convención Americana sobre Derechos Humanos](#)

[Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"](#)

[Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad](#)

[Carta Democrática Interamericana](#)

Otros enlaces importantes de NNUU

[Recursos sobre discriminación desde una perspectiva de derechos humanos](#)

[Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas](#)

[Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes](#)

[Experto independiente sobre cuestiones de las minorías](#)

[Relator Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad](#)

[Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer](#)

[Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia](#)

[Relator Especial sobre la libertad de religión o de creencias](#)

[Combatir la discriminación basada en la orientación sexual y el género](#)

[Experto independiente sobre el disfrute de los derechos humanos de las personas con albinismo](#)

6. Anexos

6.1. Referencias ampliadas del Marco normativo internacional

Básicamente, el marco jurídico internacional de los DDHH emana de Naciones Unidas (NNUU), que cuenta con instrumentos internacionales para combatir formas específicas de discriminación, incluidas las que afectan a los pueblos indígenas, migrantes, minorías, personas con discapacidad...:

La primera referencia clave es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948, en su Resolución 217 A (III), y supone un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero:

Artículo 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón.*

Artículo 2. *“Toda persona tiene todos 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”.*

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.*

Artículo 30. *“Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración”*

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Artículo 2. *“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*

Artículo 3. *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”*

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 (1966)

Artículo 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”

Artículo 3: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la **Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho**⁴, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación» (párr. 2). También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (párr. 3).

En la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, los Estados Miembros (entre los que se encuentran los países de la Conferencia Iberoamericana) también reconocieron la importancia de lograr que las mujeres, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, disfruten plenamente de los beneficios del estado de derecho. Los Estados Miembros se comprometieron a utilizar las leyes para defender la igualdad de sus derechos y conseguir su participación plena y en pie de igualdad, incluso en las instituciones de gobernanza y el sistema judicial, y renovaron el compromiso de establecer marcos jurídicos y legislativos adecuados para prevenir y combatir todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer y asegurar su empoderamiento y pleno acceso a la justicia.

Otro marco internacional de referencia es la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** que representa una respuesta a este desafío global y que pone en su núcleo un compromiso para acabar con la pobreza mundial y no dejar a nadie atrás, incluyendo a las personas más vulnerables como prioridad en los ODS, tanto con menciones específicas como formando parte del conjunto de población en situación de vulnerabilidad. Los ODS se adoptaron por todos los Estados Miembros en la Asamblea de 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030. Siendo la lucha contra la pobreza - desde un enfoque basado en los derechos humanos- uno de los objetivos de la política internacional de cooperación resulta imprescindible la inclusión efectiva de las personas con discriminación en todas las acciones.

Algunas de las referencias específicas según tipo de discriminación:

Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (2006)

Artículo 1: “El propósito de la presente 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. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar

⁴ 24 de septiembre de 2012. <https://undocs.org/es/A/RES/67/1>

con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)

Artículo 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”

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979)

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 esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

Además, han sido importantes los avances alcanzados a través de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas: México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995.

Por otro lado, la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT, Convenio 111, 1958)

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, 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.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)

Artículo 1: *La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares 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.*

Artículo 7: *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.*

Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960)

Artículo 1:

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por “discriminación” toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

- a.** Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
- b.** Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;
- c.** A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos...

En el ámbito europeo hay un marco normativo clave, del que son signatarios España y Portugal, el **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales** que en su artículo 14 especifica:

“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”

En el ámbito de Iberoamérica existen algunos Tratados internacionales⁵ de los que los países Iberoamericanos son signatarios y que representan el sustento legal en el que cualquier intervención debiera basarse para la participación inclusiva.

⁵ A nivel normativo es esencial la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho de 2012.

Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)

En su Artículo 3 recoge que los Estados americanos reafirman los siguientes principios:

l) Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.

Artículo 45

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica...

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombres (1948)

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.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. *Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (1988)

Artículo 3. Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo 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, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999)

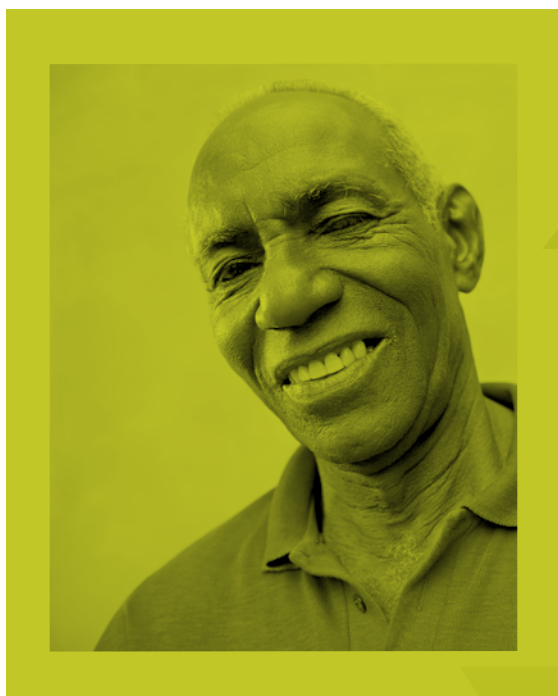
Artículo 1. Discriminación contra las personas con discapacidad

a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Carta Democrática Interamericana

Artículo 9: *“La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana”.*

Andorra
Argentina
Bolivia
Brasil
Colombia
Costa Rica
Cuba
Chile
R. Dominicana
Ecuador
El Salvador
España
Guatemala
Honduras
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
Portugal
Uruguay
Venezuela



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana