



## La discriminación laboral en el sector agroindustrial argentino (1ª parte)

Por la Lic. Cecilia Theulé<sup>i</sup>

### Abstract

En el siguiente trabajo se aborda el concepto de discriminación y la legislación que tiene por objetivo defender los derechos humanos que se violan con prácticas de tipo discriminatorias en diferentes regiones geográficas.

A continuación, se definen los diferentes tipos discriminación asociada al mundo laboral y el modo en que se puede garantizarla neutralización de esta violación a los derechos humanos.

Frente al fenómeno de la discriminación en el trabajo, cabría preguntarse **en qué momento se introduce una práctica discriminatoria en el proceso que vincula a un ser humano con un ámbito laboral**, cómo puede prevenirse su surgimiento o, aún mejor, cómo puede asegurarse que se respeten los derechos humanos vinculados a la protección de la diversidad.

El **derecho internacional sobre los derechos humanos se basa en el principio de la no discriminación**. Los autores de la Declaración Universal de Derechos Humanos afirmaron explícitamente que consideraban la no discriminación como la base de la Declaración.

Se analiza a continuación si existen situaciones de práctica habitual en la Argentina, que puedan catalogarse como discriminatorias en el ámbito de la empresa agroindustrial. Se tienen en cuenta posibles situaciones tanto en el ámbito del establecimiento agrícola, como en el de la agroindustria de modo general. En muchos casos, las políticas a aplicar son las mismas o –mutatis mutandis- podrán ser adecuadas con la debida internalización de los conceptos.

Finalmente, ¿existe algún tipo de recomendación que aporte alguna herramienta práctica de prevención para el sector?

## Iniciando el tema

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración (de los Derechos Humanos), 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”<sup>ii</sup>

Sin embargo, en todos los países del mundo, todavía persiste alguna discriminación por motivos de raza, etnia, nacionalidad, clase, religión o creencias, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad o estado de salud –o por una combinación de factores–, y adopta muy diversas formas.

**El principio de no discriminación tiene por objeto garantizar la igualdad de trato** y de oportunidades entre los individuos, cualesquiera sean su nacionalidad, sexo, edad, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, u orientación política o sexual.

La discriminación es una agresión a la noción misma de derechos humanos. Puede negar sistemáticamente a ciertas personas o grupos el disfrute de todos o algunos de sus derechos, basándose en cómo son percibidos por los demás.

Resulta fácil negar los derechos humanos de una persona cuando se la califica como “sí es una persona, pero...”

## Discriminación: mapeo actual en Occidente

**Europa:** En el año 2000, fue aprobada por todos los países de la Unión Europea la legislación contra la discriminación destinada a proteger a las personas contra la discriminación por motivos de origen racial<sup>iii</sup> o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta aprobación significa que se requiere a los 27 países de la Unión Europea la incorporación de estas normativas a su legislación nacional. La Comisión Europea contra la Discriminación, a la vez que garantiza el cumplimiento de esta legislación, se ocupa de informar a la ciudadanía sobre sus derechos y responsabilidades, de sensibilizarlos con respecto a la discriminación y de promover los beneficios de la diversidad. En el artículo 12 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea figuraba la prohibición de ejercer toda discriminación por razones de nacionalidad. Por otro lado, el Tratado de Ámsterdam introducía en el Tratado de la Comunidad Europea un nuevo artículo 13 que completaba las garantías de no discriminación, previstas en todos los demás Tratados ampliándolas al resto de los casos anteriormente mencionados. En el 2009 entró en vigor la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que contiene un título llamado “Igualdad”<sup>iv</sup>

Una de las tendencias sobre género, derivadas de estas disposiciones, es la obligación de cumplir con ciertos porcentajes o cupos en las composiciones gerenciales.

**América del Norte:** En EEUU cada uno de los Estados tiene su propia ley contra la discriminación, pero todas bajo la supervisión y coordinadas por la Comisión Norteamericana de Igualdad de Oportunidades Laborales en

temas de regulaciones, prácticas y políticas. En EEUU hay un observatorio controlador de los derechos humanos<sup>v</sup> con un apartado específico acerca del racismo y la discriminación. Las leyes en Canadá son más fuertes que en los EEUU y se aplican a cada negocio, organización e individuo. Existe la ley marco sobre Derechos y Libertades, la Declaración Canadiense sobre Derechos Humanos que complementa la anterior y la Comisión Canadiense de protección de los derechos humanos. En México existe una cláusula antidiscriminatoria en su Constitución y una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, decretada el 11 de junio del 2003, que constituye la reglamentación al párrafo tercero de dicho artículo y dio origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, aunque no se cuenta con un corpus amplio y jurisprudencia en el tema.

**Sudamérica:** En Argentina se sancionó y reglamentó en 1988 la Ley 23.592 Anti Discriminación<sup>vi</sup>. En Brasil<sup>vii</sup> se ha creado, con rango ministerial, una secretaría especial encargada de las políticas de promoción de la igualdad racial. En Bolivia la Ley 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación se sancionó en 2010 y se reglamentó en 2011, aunque la nueva Constitución Política del Estado es ambigua e introduce disposiciones que no son neutras en cuanto a la discriminación por raza o etnia. Colombia se encuentra estrenando la ley 1482 contra de la discriminación; el proyecto de ley había nacido con el objetivo de penalizar el racismo, pero finalmente terminó incluyendo sanciones penales y económicas para cualquier tipo de discriminación, incluidas las expresadas contra la población LGTBI<sup>viii</sup>. En Chile no hay una ley específica pero la Ley 19.739, posteriormente modificada por la Ley 19.759 de 2001, por primera vez incluyó en el Código del Trabajo un catálogo de actos calificados como discriminatorios. Paraguay es prácticamente el único país en la región<sup>ix</sup> sin ninguna Ley contra la discriminación. En el Perú se han sancionado una serie de medidas antidiscriminación como la Ley 26772 sobre ofertas de empleo, la Ley 27770 y el artículo 323 del Código Penal que inclusive establece penas de cárcel para las acciones discriminatorias más graves.; a ellas se unen diversas normas distritales, provinciales y regionales denominadas Ordenanzas, para combatir la discriminación. La RO del Uruguay cuenta con un importante corpus de leyes contra la discriminación, en especial –dentro del ámbito laboral-, la Ley 16045. Venezuela, en la Gaceta Oficial N° 39.823 del 19/12/2011 publica la primera Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial.

Se puede concluir que **se está avanzando a nivel internacional en diferentes lineamientos sobre el tema de la discriminación, aunque la mayoría de la legislación es bastante reciente** y –por tanto- la jurisprudencia está dando los primeros pasos<sup>x</sup>

## Tipos de discriminación

Para el objetivo de este documento, nos enfocaremos en la discriminación que se puede dar en los lugares de trabajo en la Argentina. Buscamos que sea una herramienta de reflexión y aplicación para las empresas agrícolas o agroindustriales de nuestro país.

Antes de introducir el análisis de las prácticas discriminatorias y las políticas de prevención que pueden aplicarse, veremos una clasificación en 6 tipos de discriminación.<sup>xi</sup>

1. **Discriminación racial<sup>xii</sup> o étnica<sup>xiii</sup>** (xenofobia<sup>xiv</sup>): El término *raza* se refiere a un grupo definido socialmente en base a criterios físicos. El *color de piel* es sólo uno de tales criterios. La *ascendencia* significa un grupo social definido en base a su idioma, cultura o historia. En todos estos casos no se trata de una definición completamente objetiva, sino subjetiva que, no obstante, remite a diversos criterios. Lo importante es siempre **si la persona es considerada cultural, social o físicamente distinta por los demás, tanto si es cierto como si no**. En general, suele ser otra persona quien determina la *raza* de uno. De esta definición se deduce que el concepto de *raza* es muy amplio y que cubre multitud de casos de diversa intensidad e importancia.



En nuestro país, y también dentro del ámbito agroindustrial, es muy baja la incidencia de discriminaciones efectivas por raza o etnia. En cambio, es común que, dentro del lenguaje coloquial habitual se incorporen expresiones –muchas veces con sentido jocoso- que pueden considerarse insultantes o discriminatorias hacia determinados grupos étnicos.

2. **Discriminación sexual<sup>xv</sup> o por género<sup>xvi</sup>**: Sexo es la condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas mientras que el género se refiere al conjunto de características culturalmente específicas que identifican la conducta social de las mujeres y los hombres así como la relación entre ellos.



**El género, por tanto, no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino también a la relación entre ellos y la forma en que ésta relación se construye socialmente.** Dado que se trata de un tema relacional, el género tiene que incluir a las mujeres y los hombres.

El acoso sexual es una situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo o género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.<sup>xvii</sup>

De alguna manera, en Latinoamérica, la agroindustria ha estado regida por parámetros de índole machista. La Argentina no está libre de algunos de esos estereotipos. Voy a señalar simplemente 3 de ellos –más extendidos y menos condenados que el acoso sexual-:

- Presencia/ausencia de la mujer en Entidades Agroindustriales de tipo gremial, comercial o político. La casi completa ausencia de cupo femenino en este ámbito, muestra una falencia en el acceso a la cuestión de género. La introducción de nuevas políticas en este ámbito debieran mostrar un enfoque positivo hacia la diversidad de género, como factor de cambio para la consecución de la equidad.
- Ausencia de contratación para trabajos productivos de mujeres que forman parte de los grupos familiares de peones, encargados, etc. en producciones agrícolas. Este aspecto cultural tiene una contrapartida notable en la diferencia de comportamiento para las actividades de campo que existe por parte de las mujeres que pertenecen a las familias propietarias (muchas participan activamente desde niñas en todos los trabajos de campo) y las esposas o hijas de los empleados del establecimiento. No se da la misma situación con relación a los niños varones.

- Vinculada a la agroindustria se encuentran las exhibiciones en Ferias y Exposiciones, con productos de diversa índole, entre ellos (no privativo) los provenientes de la industria automotriz. Con ella viene incluido la utilización de la mujer como objeto de venta, en este caso de autos.

De todos modos, en una empresa agropecuaria argentina puede haber mayor presencia masculina, como en el ámbito de la nutrición y enfermería hay una mayor presencia femenina. Que una determinada actividad tenga mayor o menor presencia de un género, no implica *per se* una discriminación.

En cambio, **la integración de los cuerpos directivos o de gobierno institucional, no son privativos de un género**, por lo que deberían introducirse modificaciones que apunten a asegurar un porcentaje mínimo de equilibrio.

3. **Discriminación por edad<sup>xviii</sup>**: El desequilibrio que existe hoy en día entre la masa de los trabajadores activo y la de jubilados, pone en peligro los sistemas de seguridad social. Es el resultado de unas políticas públicas, que se implementaron hasta finales de los 90, que favorecieron un acortamiento de la vida laboral; a esto se suma que la actual expectativa de vida -y calidad de vida asociada- muestra que los períodos en los que una persona se dedicará a la vida profesional cambiaron drásticamente en las últimas décadas.



**Es posible que la línea de separación entre la vida laboral y la jubilación, tradicionalmente abrupta, se vea cada vez más difuminada.** Prueba de esto es el surgimiento de un target de mercado muy importante enfocado en personas adultas, sin hijos en edad escolar o universitaria a su cargo, con capacidad de compra y sin familiares a cargo.

La **integración generacional en la agroindustria en Argentina ha sido el natural desarrollo de un sistema que se ha apoyado principalmente en la empresa familiar.** Es interesante señalar que este cierto *paternalismo* ha llevado –en ciertos casos- a la discriminación descendente hacia nuevas generaciones que quedan fuera de cuerpos directivos de entidades. En todos los ámbitos –entidad y empresa-, la riqueza de la interacción generacional debiera preservarse.

4. **Discriminación por discapacidad<sup>xix</sup>**: Se puede entender como discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Denota los aspectos negativos de la interacción del individuo y sus factores contextuales<sup>xx</sup>.



En el ámbito laboral, la **discapacidad no debiera ser una barrera general, sino específica para algún tipo de actividad que se vincula con la falta de una determinada capacidad**; en la incorporación laboral debe considerar simplemente si una persona está cualificada para desempeñar un trabajo en concreto.

Esto no quiere decir que un empleador deba contratar sólo a personas con discapacidad, pero sí que se debiera hacer un razonable espacio para personas con discapacidad entre los equipos de trabajo<sup>xxi</sup>.

Un buen modo de establecer una política de empresa en este ámbito, es el de establecer un porcentaje del número total de empleados, que sea proporcional al porcentaje de discapacitados en situación laboral en el país.

5. **Discriminación estética<sup>xxii</sup>**: Se refiere a toda aquella forma de discriminación basada en motivos meramente estéticos. Esta forma de discriminación se encuentra frecuentemente presente en las ofertas de trabajo que exigen una buena o excelente "presencia física".



Se produce cuando una persona es tratada como inferior, porque su imagen personal no encaja con el ideal de belleza establecido en la sociedad en la que vive o el grupo en el que debe integrarse.

Las características estéticas de las personas y los objetos o prendas que acompañan a las personas pueden considerarse –según criterios más o menos objetivos- como bellas o feas, pero en ningún caso como buenas o malas, al ser el concepto de *belleza* ajeno al concepto de lo *bueno*, de lo *ético*, o de lo *correcto*.

La **agroindustria y el campo en Argentina tiene su código compartido, nunca explícito pero siempre sobreentendido de lo aspiracional en este aspecto**. La aceptación consciente de este fenómeno capacita a la persona para tomar la decisión reflexiva de no dejar fuera de juego a quien –teniendo la capacidad- es un *outsider* del código.

6. **Discriminación por nacionalidad, ideología<sup>xxiii</sup> o religión<sup>xxiv</sup>**: Dentro de este gran grupo tienen lugar los documentos de las Naciones Unidas sobre los temas de los indígenas y migrantes. En ambos se afirma de un modo u otros la igualdad de las naciones en cuanto al acceso pleno a los derechos humanos, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo.



De todos modos, es un tema que no encuentra un pleno acuerdo en el seno de los organismos internacionales por la existencia de posturas encontradas con relación a la percepción de necesidad de protección de las propias raíces culturales en algunos países, frente a la inmigración masiva de pueblos con diferentes religiones y costumbres con fines económicos, políticos o sociales.

Las naciones que se han formado a partir de una corriente migratoria variada como la Argentina, tienen mejor adaptabilidad a la diversidad de naciones, religiones y costumbres y a su integración dentro de un mismo proyecto de Nación.

## Modos de en que se produce la discriminación<sup>xxv</sup>

De acuerdo con la direccionalidad, se puede distinguir entre:

- **Discriminación directa** Es el trato desfavorable o perjudicial a una persona o grupo basado en una característica prohibida o en un motivo como la raza o el género.

- **Discriminación indirecta** Se produce cuando una práctica, norma, requisito o condición parece neutral, pero tiene un efecto desproporcionado sobre personas o grupos concretos, salvo que dicha práctica, norma, requisito o condición estén justificados.

---

<sup>i</sup> Licenciada en Letras por la Universidad de Buenos Aires. Postgrado en Dirección de Pequeña y Mediana Empresa en el IAE Business School. Egresada del Centro de Estudios e Investigación para la Dirigencia Agroindustrial (CEIDA). Diplomado en Agronegocios, Universidad Di Tella. Especialista en RSE Agroindustrial. Desarrolló en Argentina y en el extranjero trabajo de consultoría en el desarrollo de cadenas productivas rentables con inclusión social y sustentabilidad ambiental. Directora Ejecutiva de Solidagro Asociación Civil. Directora Ejecutiva del Foro del Sector Social. Miembro de Eticagro. Profesora del MBA de la Universidad Católica Boliviana.

<sup>ii</sup> art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

<sup>iii</sup> En Europa, la Directiva sobre igualdad racial<sup>iii</sup> obliga a los Estados Miembros de la Unión Europea a nombrar un órgano nacional responsable de combatir la discriminación. Hasta la fecha, 19 países han modificado sus instituciones ampliando el mandato de las que ya existían o creando otras nuevas.

<sup>iv</sup> El Título III se refiere al derecho de la Igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación también sobre discapacidad e orientación sexual, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores e integración de las personas discapacitadas). Particularmente importante, debido a la naturaleza de la Unión Europea, es la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad (artículo 21.2), así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística. Es un título constituido por 6 artículos.

<sup>v</sup> [www.hrw.org](http://www.hrw.org)

<sup>vi</sup> Argentina ha sido uno de los primeros países en contar con algún tipo de legislación sobre discriminación, inaugurada apenas el regreso a la democracia, que se fue enriqueciendo con el paso de los años.

<sup>vii</sup> Brasil fue el último país del mundo en abolir la esclavitud, en 1888. La lucha contra la discriminación se centra principalmente en la discriminación de raza y género.

<sup>viii</sup> Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales.

<sup>ix</sup> En el marco del MERCOSUR, el primer logro fue la aprobación del Protocolo de Ushuaia sobre Compromiso Democrático (1998) firmado por los presidentes de los cuatro países miembros, más Bolivia y Chile. Una consecuencia fue la decisión CMC 40/04, del 16 de diciembre de 2004, cuyo primer aporte fue la redacción del Protocolo sobre compromiso con la promoción y protección de los DDHH del MERCOSUR, aprobado luego por la Decisión CMC 17/05, con un plan de trabajo para el período 2006-2007. Con una serie de temáticas entre las que aparecen aquellas vinculadas a la discriminación, coloca como un objetivo de la reunión "luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancias", así como define "la elaboración de una Carta del MERCOSUR para la protección de los DDHH y de las minorías étnicas y socioculturales". Este eje antidiscriminatorio fue ampliado en la IV Reunión de Altas Autoridades realizada en Brasilia en diciembre de 2006, incorporando en la agenda el debate sobre la discriminación por orientación sexual

<sup>x</sup> El Pacto Global de las Naciones Unidas –iniciativa lanzada en el año 2000- tiene entre sus principios el Nº 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Los documentos internacionales más comunes para evaluar la aplicación de prácticas de RSE contemplan indicadores para medir la discriminación con relación a minorías étnicas o género en el acceso laboral y en las composiciones de cuadros directivos (Ethos, GRI, IARSE, etc.).

Las tendencias a nivel internacional se manifiestan también por la aparición de la certificación SA 8000 desarrollada por una ONG norteamericana, la AA y el desarrollo de la norma ISO 26000.

Esta tendencia abarca, además, otras iniciativas aplicables a las producciones de determinados sectores: entre estas últimas se encuentra la certificación WRAP de productos de indumentaria, el EuroGap para producción agrícola, la certificación FLO de comercio justo, la FSC para cadena de custodia, etc.

<sup>xi</sup> Clasificación tomada de la institución española Stop Discrimination. La Entidad STOP-Discriminación es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito nacional español, legalmente inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el Número Nacional 586008 (Grupo 1, Sección 1), con NIF: G-84289891; y Sede Social en C/ Poeta Esteban de Villegas, 10; Esc. Izq; 10-A; 28014 Madrid. STOP-Discriminación es una entidad adherida en España al Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para todas las personas, promovido por el Parlamento Europeo y el Consejo, y en su condición de Entidad Adherida tiene el derecho de participar en la elaboración de los documentos de conclusiones y recomendaciones, que se elevarán a las administraciones Públicas y a otros actores implicados en la lucha contra la discriminación.

<sup>xii</sup> Raza es un grupo humano que se define a sí mismo y/o es definido por otros grupos como diferente de los demás grupos en virtud de unas características físicas innatas e inmutables. (UNESCO) La definición de los términos "raza" y "discriminación racial" presenta muchos problemas. Antropólogos, biólogos, sociólogos y abogados han escrito gran número de libros sobre el tema. Es importante el

---

elemento subjetivo: "un grupo que es definido por otros grupos como diferente..." Es la Unesco la entidad que ha estudiado más sistemáticamente la cuestión racial utilizando un enfoque interdisciplinario. La Unesco siempre se ha esforzado por agrupar en su labor a biólogos, antropólogos, juristas, etnógrafos, historiadores y especialistas en genética, así como representantes de otras disciplinas científicas. Cuatro declaraciones de la Unesco constituyen sucesivos hitos en el camino del estudio de la cuestión racial y el racismo: la Declaración sobre la cuestión racial de julio de 1950, la Declaración sobre la cuestión racial y las diferencias raciales de junio de 1951, las Propuestas sobre los aspectos biológicos de la cuestión racial de agosto de 1964 y la Declaración sobre la cuestión racial y los prejuicios raciales, de septiembre de 1967. Estas cuatro declaraciones constituyen la base para la preparación de la importantísima Declaración sobre la cuestión racial y los prejuicios raciales adoptada por la Conferencia general de la Unesco de 1978.

La relación entre los bantúes y los afrikaaners en la República Sudafricana está al mismo nivel que la existencia entre los obreros paquistaníes y británicos de cualquier fábrica inglesa o entre los obreros italianos de Verona y sus colegas de una fábrica alemana, pese a que ambos tengan la misma "ascendencia" lombarda, pero que hablan dos idiomas distintos y pertenecen a tradiciones étnicas distintas. Karl Josef Partsch *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Ediciones del Serbal (Barcelona) y Unesco, 1984 (pag. 123, 124).

<sup>xiii</sup> Comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, etc. (RAE)

<sup>xiv</sup> La definición más importante en este aspecto general está contenida en la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), la cual, en su artículo 1, incluye además de la raza el color de piel, ascendencia y origen nacional o étnico.

<sup>xv</sup> El sexo como género hace referencia a aquellas características físicas, psíquicas y conductuales que dividen a los seres humanos en varones y mujeres.

<sup>xvi</sup> Al igual que los conceptos de clase, raza y etnicidad, el género es una herramienta de análisis para entender los procesos sociales (Status of Women, Canadá, 1996)

<sup>xvii</sup> UE – Parlamento Europeo

<sup>xviii</sup> La OIT abordó de manera específica la situación particular de los trabajadores de edad avanzada (designación que suelen recibir los de 50 o más años de edad) en una fecha tan temprana como 1980, concretamente en la Recomendación sobre los trabajadores de edad (núm. 162). La Recomendación se ha complementado más recientemente con una breve ficha de información (Conditions of work and employment: Issues for older workers. Hoja informativa, Ginebra, OIT, 2008) elaborada por la OIT en la que se ofrece asesoramiento sobre el empleo de trabajadores de edad avanzada. En ella se refieren las ventajas que pueden obtener los empleadores al reclutar tanto trabajadores de edad avanzada y amplia experiencia, como otros más jóvenes. Se sugiere además que la flexibilidad en el tiempo de trabajo de estos trabajadores experimentados puede constituir una vía para su mantenimiento en el empleo: "al ofrecer a los trabajadores de edad avanzada diversas opciones respecto al modo de ordenar su tiempo de trabajo, los empleadores se benefician tanto de mantener la experiencia y las cualificaciones de estos empleados, como de la transmisión de su conocimiento de la organización a los trabajadores más jóvenes"

<sup>xix</sup> La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas, aprobada 2006. El texto fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Se trató del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un "cambio paradigmático" de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad. La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad. En Argentina tiene fuerza de Ley desde el 2008, registrada bajo el nº 26.378.

<sup>xx</sup> OMS en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM).

<sup>xxi</sup> Algunos ejemplos: una persona con silla de ruedas debería tener posibilidades de trabajar y que el escritorio se acomode a sus circunstancias. Una persona ciega puede ser un excelente operador de una central telefónica. Una persona con síndrome de Down tiene especiales habilidades para ciertos trabajos manuales estandarizados y de repetición.

<sup>xxii</sup> Armonía y apariencia agradable a la vista, que tiene alguien o algo desde el punto de vista de la belleza. Perteneciente o relativo a la percepción o apreciación de la belleza (RAE)

<sup>xxiii</sup> En Mayo de 2009, el Comité de las Naciones Unidas de Derechos Humanos adoptó un acuerdo general sobre No Discriminación en Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2, para. 2)

<sup>xxiv</sup> La ONU prohíbe la discriminación por motivos religiosos. En este sentido, los Estados tienen el deber de abstenerse de discriminar contra personas o grupos por motivo de religión y creencias (obligación de respetar); están en la obligación de prevenir esa discriminación, incluso por parte de entidades no estatales (obligación de proteger); y deben adoptar medidas para garantizar que, en la práctica, toda persona que viva en su territorio disfrute de todos los derechos humanos sin discriminación de ningún tipo (obligación de cumplir).

<sup>xxv</sup> La discriminación puede ser directa cuando las leyes, normas o prácticas citan explícitamente una razón como el sexo o la raza para denegar igualdad de oportunidades. Lo más común es que la discriminación se realice en forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con neutralidad cuando, de hecho, conduce a exclusión. Esta discriminación indirecta a

---

menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico. (Explicación del Principio 6 del Pacto Global de las Naciones Unidas)