



Principio de igualdad y no discriminación

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”.

Se trata del:



Principio de igualdad y no discriminación

Este artículo contiene una definición de lo que es discriminación.

Concepto de discriminación y de igualdad

La CEDAW, como norma internacional, desarrolla de manera más precisa el concepto de discriminación contra la mujer y deja claro que el hecho de ser mujer se encuentra en la base de dicha discriminación:

“5. La Convención [CEDAW] va más allá del concepto de discriminación utilizado en muchas disposiciones y normas legales, nacionales e internacionales. Si bien dichas disposiciones y normas prohíben la discriminación por razones de sexo y protegen al hombre y la mujer de tratos basados en distinciones arbitrarias, injustas o injustificables, la Convención [CEDAW] se centra en la discriminación contra la mujer, insistiendo en que la mujer ha sido y sigue siendo objeto de diversas formas de discriminación por el hecho de ser mujer”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 25](#), párr. 5.)

La no discriminación es un principio básico y general de protección de los derechos humanos. El artículo 2.1. del PIDCP establece la obligación de los Estados de respetar y garantizar los derechos humanos sin distinción, y el artículo 26 del mismo Pacto establece la prohibición de la discriminación y la garantía de protección contra cualquier tipo de discriminación.

“1. La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley sin ninguna discriminación constituye un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos. Así, el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece la obligación de cada Estado Parte de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el 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. En virtud del artículo 26 todas las personas no solamente son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley, sino que también se prohíbe cualquier discriminación en virtud de la ley y garantiza 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”. (Comité de Derechos Humanos -en adelante CDH-, [Observación general 18](#), párr. 1.)

La igualdad de trato no significa trato idéntico:

“[...] el goce en condiciones de igualdad de los derechos y libertades no significa identidad de trato en toda circunstancia”. (CDH, [Observación general 18, párr. 8.](#))

“el trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género”. (Comité cedaw, [Recomendación General 28](#), párr. 5.)

Hashtags:

#IgualdadYNoDiscriminacion
#DiscriminacionContraLaMujer

Tema relacionado con:

[#ConvencionBDPArticulo1](#) [#ConvencionBDPArticulo6](#) [#CADHArticulo1](#)
[#CADHArticulo24](#) [#PIDESCArticulo3](#) [#PIDCPArticulo3](#) [#CDNArticulo2](#)

Sexo y género

El artículo 1 de la CEDAW se refiere expresamente a la discriminación contra la mujer por motivos de sexo. No obstante, una interpretación en conjunto con otras disposiciones de la misma Convención deja claro que abarca la discriminación por motivos de género:

“4. El objetivo de la Convención [CEDAW] es eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer por motivos de sexo. Garantiza a la mujer un reconocimiento igualitario, así como el goce y el ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil, doméstico o de otro tipo, independientemente de su estado civil, y en condiciones de igualdad con el hombre.

5. Si bien en la Convención [CEDAW] solo se menciona la discriminación por motivos de sexo, al interpretar el artículo 1 junto con el párrafo f) del artículo 2 y el párrafo a) del artículo 5 se pone de manifiesto que la Convención [CEDAW] abarca la discriminación contra la mujer por motivos de género”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 28](#), párrs. 4-5.)

El Comité CEDAW señala qué se entiende por sexo y qué por género:

“El término ‘sexo’ se refiere aquí a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. El término ‘género’ se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. El lugar que la mujer y el hombre ocupan en la sociedad depende de factores políticos, económicos, culturales, sociales, religiosos, ideológicos y ambientales que la cultura, la sociedad y la comunidad pueden cambiar. La aplicación de la Convención [CEDAW] a la discriminación por motivos de género se pone de manifiesto en la definición de discriminación contenida en el artículo 1. Esta definición señala que cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales constituye discriminación, incluso cuando no sea en forma intencional. De esto se desprendería que el trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género. Las opiniones del Comité al respecto se ponen de manifiesto en su examen de los informes, sus recomendaciones generales, decisiones, sugerencias y declaraciones, su examen de las comunicaciones individua-

les y sus investigaciones en virtud del Protocolo Facultativo”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 28](#), párr. 5.)

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante Comité DESC, también aborda la cuestión del género y cómo afecta el disfrute de los derechos humanos:

“14. El género afecta al derecho igual del hombre y la mujer a disfrutar de sus derechos. El género alude a las expectativas y presupuestos culturales en torno al comportamiento, las actitudes, las cualidades personales y las capacidades físicas e intelectuales del hombre y la mujer sobre la base exclusiva de su identidad como tales. Las hipótesis y las expectativas basadas en el género suelen situar a la mujer en situación desfavorable con respecto al disfrute sustantivo de derechos, como el de actuar y ser reconocida como un adulto autónomo y con plena capacidad, participar plenamente en el desarrollo económico, social y político y tomar decisiones sobre sus circunstancias y condiciones propias. Las ideas preconcebidas sobre el papel económico, social y cultural en función del género impiden que el hombre y la mujer compartan responsabilidades en todas las esferas en que lo exige la igualdad”. (Comité DESC, [Observación general 16](#), párr. 14.)

Hashtags:

#IgualdadYNoDiscriminacion
#DiscriminacionContraLaMujer
#SexoYGenero

Tema relacionado con:

#ConvencionBDPArticulo1 #ConvencionBDPArticulo6 #CADHArticulo1
#CADHArticulo24 #PIDESCArticulo3 #PIDCPArticulo3 #CDNArticulo2

Estereotipos de género

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en adelante la Corte IDH explica en qué consiste el estereotipo de género, particularmente en el caso de la mujer:

“[...] el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente, y que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes. En este sentido, su creación y uso se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, condiciones que se agravan cuando se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades estatales”. (Corte IDH, [Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México](#), párr. 213; [Caso González y otras \[“Campo Algodonero”\] vs. México](#), párr. 401; [Caso López Soto vs. Venezuela](#), párr. 235.)

Justificar la violencia contra la mujer y responsabilizarla por dicha violencia se basa en un estereotipo de género, señala la Corte IDH:

“[...] justificar la violencia contra la mujer y, de alguna manera, atribuirles responsabilidad en virtud de su comportamiento es un estereotipo de género reprochable que muestra un criterio discriminatorio contra la mujer por el solo hecho de ser mujer”. (Corte IDH, [Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México](#), párr. 216; [Caso Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala](#), párr. 183, y [Caso López Soto y otros vs. Venezuela](#), párr. 236.)

“145. Al respecto, este Tribunal resalta que estos estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos. Además, el Tribunal reitera que la utilización de estereotipos por parte de autoridades estatales es particularmente alarmante, y por ende, se deben tomar medidas inmediatas para erradicarlo”. (Corte IDH, [Caso Manuela y otros vs. El Salvador](#), párr. 145.)

Hashtags:

#IgualdadYNoDiscriminacion
#DiscriminacionContraLaMujer
#EstereotipoDeGenero

Tema relacionado con:

#ConvencionBDPArticulo1 #ConvencionBDPArticulo6 #CADHArticulo1
#CADHArticulo24 #PIDESCArticulo3 #PIDCPArticulo3 #CDNArticulo2

Diferentes tipos de igualdad

El derecho a la igualdad abarca tanto la igualdad formal, como la igualdad sustantiva:

“7. El disfrute de los derechos humanos sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres debe entenderse en sentido lato. Las garantías de no discriminación e igualdad en los instrumentos internacionales de derechos humanos prevén la igualdad tanto *de facto* como *de jure*. La igualdad *de jure* (o formal) y *de facto* (o sustantiva) son conceptos diferentes pero conectados entre sí. La igualdad formal presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a hombres y mujeres de una manera neutra. Por su parte, la igualdad sustantiva se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y otras y de la práctica y trata de conseguir no que mantengan, sino que alivien la situación desfavorable de suyo que sufren ciertos grupos.” (Comité DESC, [Observación general 16](#), párr. 7.)

“249. Por otra parte, la Corte ha señalado que el derecho a la igualdad garantizado por el artículo 24 convencional tiene dos dimensiones. La segunda dimensión es material o sustancial y ordena la adopción de medidas positivas de promoción a favor de grupos históricamente discriminados o marginados en razón de los factores a los que hace referencia el artículo 1.1 de la Convención Americana. Lo anterior quiere decir que el derecho a la igualdad implica la obligación de adoptar medidas para garantizar que la igualdad sea real y efectiva, esto es, corregir las desigualdades existentes, promover la inclusión y la participación de los grupos históricamente marginados, garantizar a las personas o grupos en desventaja el goce efectivo de sus derechos, en suma, brindar a las personas posibilidades concretas de ver realizada, en sus propios casos, la igualdad material. Para ello, los Estados deben enfrentar activamente situaciones de exclusión y marginación”. (Corte IDH, [Caso Manuela y otros vs. El Salvador](#), párr. 249.)

Hashtags:

#IgualdadYNoDiscriminacion
#TiposDeIgualdad #IgualdadFormal
#IgualdadSustantiva

Tema relacionado con:

#ConvencionBDPArticulo1 #ConvencionBDPArticulo6 #CADHArticulo1
#CADHArticulo24 #PIDESCArticulo3 #PIDCPArticulo3 #CDNArticulo2

Diferentes tipos de discriminación

Discriminación directa

La discriminación se puede producir de manera directa o indirecta. Cuando la diferencia de trato se basa de manera expresa y directa en el sexo o el género, se trata de discriminación directa:

“12. Se produce discriminación directa cuando la diferencia de trato se funda directa y expresamente en distinciones basadas de manera exclusiva en el sexo y en características del hombre y de la mujer que no pueden justificarse objetivamente”. (Comité DESC, [Observación general 16](#), párr. 12.)

“Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 28](#), párr. 16.)

Discriminación indirecta

Cuando un acto o una norma no tiene en apariencia la intención o el objetivo de discriminar, pero su realización o aplicación produce discriminación, se trata de discriminación indirecta:

“13. Se produce discriminación indirecta cuando la ley, el principio o el programa no tienen apariencia discriminatoria, pero producen discriminación en su aplicación. Ello puede suceder, por ejemplo, cuando las mujeres están en situación desfavorable frente a los hombres en lo que concierne al disfrute de una oportunidad o beneficio particulares a causa de desigualdades preexistentes. La aplicación de una ley neutra en cuanto al género puede perpetuar la desigualdad existente o agravarla”. (Comité DESC, [Observación general 16](#), párr. 13.)

“La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades preexistentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra. Además, la discriminación indirecta puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reconocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 28](#), párr. 16.)

Discriminación formal y sustantiva

En relación con la igualdad formal y la sustantiva, la discriminación formal se produce cuando las constituciones, leyes y políticas de un Estado hacen distinción en el goce de los derechos por los motivos prohibidos en el derecho internacional de los derechos humanos. La discriminación sustantiva se produce cuando se aplican las constituciones, leyes y políticas de manera formal, sin tomar en cuenta a los grupos o individuos caracterizados por alguno de los motivos prohibidos, que sufren injusticias históricas y son víctimas de prejuicios:

“8. Para que los Estados partes puedan ‘garantizar’ el ejercicio sin discriminación de los derechos recogidos en el Pacto, hay que erradicar la discriminación tanto en la forma como en el fondo:

a) Discriminación formal. Para erradicar la discriminación formal es preciso asegurar que la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no discriminen por ninguno de los motivos prohibidos; por ejemplo, las leyes deberían asegurar iguales prestaciones de seguridad social a las mujeres independientemente de su estado civil.

b) Discriminación sustantiva. Abordando únicamente la forma no se conseguiría la igualdad sustantiva prevista y definida en el artículo 2.2. En el disfrute efectivo de los derechos recogidos en el Pacto influye con frecuencia el hecho de que una persona pertenezca a un grupo caracterizado por alguno de los motivos prohibidos de discriminación. Para eliminar la discriminación en la práctica se debe prestar suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes en lugar de limitarse a comparar el trato formal que reciben las personas en situaciones similares. Los Estados partes deben, por tanto, adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o *de facto*”. (Comité DESC, [Observación general 20](#), párr. 8.)

Discriminación sistémica

Ciertas formas de discriminación se encuentran arraigadas en la sociedad y se repiten constantemente sin ser cuestionadas. Se trata de discriminación sistémica.

“12. El Comité [DESC] ha constatado periódicamente que la discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestio-

nada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros”. (Comité DESC, [Observación general 20](#), párr. 12.)

Discriminación múltiple y discriminación interseccional

Existe discriminación múltiple cuando una persona o un grupo sufre discriminación por más de uno de los motivos prohibidos. La suma de dos o más discriminaciones impacta de diferente forma:

“17. Algunos individuos o grupos sufren discriminación por más de uno de los motivos prohibidos, por ejemplo las mujeres pertenecientes a una minoría étnica o religiosa. Esa discriminación acumulativa afecta a las personas de forma especial y concreta y merece particular consideración y medidas específicas para combatirla”. (Comité DESC, [Observación general 20](#), párr. 17.)

Las discriminaciones múltiples se combinan y empalman, de manera que se produce un agravamiento particular de la situación de desventaja. Se trata de la interseccionalidad de la discriminación.

“16. El concepto de discriminación interseccional reconoce que las personas no sufren discriminación como miembros de un grupo homogéneo, sino como individuos con identidades, condiciones y circunstancias vitales multidimensionales. Reconoce las vivencias y experiencias de agravamiento de la situación de desventaja de las personas a causa de formas de discriminación múltiples e interseccionales, que requieren la adopción de medidas específicas con respecto a la recopilación de datos desglosados, la consulta, la formulación de políticas, la ejecutabilidad de las políticas de no discriminación y la provisión de recursos eficaces”. (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en adelante Comité DPD o CDPD, [Observación general 3](#), párr. 16.)

La violencia como una forma de discriminación

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación, como lo ha señalado el Comité de la CEDAW:

“1. La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 19](#), párr. 1.)

La Corte IDH también ha expresado que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación; al referirse a esta violencia, especifica que se trata de la violencia que va dirigida contra una mujer por ser mujer, o de la violencia que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

“[...] la ‘violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada, es una forma de discriminación en contra de la mujer’, que se relaciona con la ‘manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres’”. (Corte IDH, [Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador](#), párr. 113.)

“[...] el Comité de la CEDAW ha declarado que la definición de la discriminación contra la mujer ‘incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer [i] porque es mujer o [ii] que la afecta en forma desproporcionada’. También ha señalado que ‘[l]a violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre’”. (Corte IDH, [Caso Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala](#), párr. 175; [Recomendación General 19](#), párrs. 1 y 6.)

La Corte IDH, al analizar un caso de violencia señaló:

“141. La violencia sufrida, además, conllevó una forma de discriminación. Ya se ha indicado que la violencia de género y la violencia contra la mujer implican una forma de discriminación prohibida por el artículo 1.1 de la Convención Americana [sobre Derechos Humanos]. Además, la violencia sexual contra niñas no sólo expresa una discriminación prohibida en razón del género, sino que también puede resultar discriminatoria en función de la edad. Si bien este elemento no está comprendido en el artículo 1.1 de la Convención Americana [sobre Derechos Humanos] en forma explícita, dicha norma señala la prohibición de discriminación basada en ‘otra[s] condici[ones] social[es]’ distintas de las que lista, las que, en forma general, se evidencian respecto a grupos que se encuentran en especiales situaciones de vulnerabilidad”. (Corte IDH, [Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador](#), Párr. 141.)

Hashtags:

#IgualdadYNoDiscriminacion

#TiposDeDiscriminacion

#DiscriminacionInterseccional

#ViolenciaYDiscriminacion

Tema relacionado con:#ConvencionBDPArticulo1 #ConvencionBDPArticulo6 #CADHArticulo1
#CADHArticulo24 #PIDESCArticulo3 #PIDCPArticulo3 #CDNArticulo2

Obligaciones generales

Del artículo 1 de la CEDAW, se desprende -a partir de la interpretación conjunta con los artículos 5 y 24- que existen tres obligaciones fundamentales para los Estados, las cuales deben garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y privado, la mujer esté protegida contra la discriminación; de mejorar la situación *de facto* de la mujer, al adoptar políticas y programas concretos y eficaces; y hacer frente a las relaciones desiguales entre géneros y la persistencia de los estereotipos de género:

“6. Una lectura conjunta de los artículos 1 a 5 y 24, que constituyen el marco interpretativo general de todos los artículos sustantivos de la Convención [CEDAW], indica que hay tres obligaciones que son fundamentales en la labor de los Estados Partes de eliminar la discriminación contra la mujer. Estas obligaciones deben cumplirse en forma integrada y trascienden la simple obligación jurídica formal de la igualdad de trato entre la mujer y el hombre”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 25](#), párr. 6.)

“7. En primer lugar, los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado,

la mujer esté protegida contra la discriminación -que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares- por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados Partes es mejorar la situación *de facto* de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales”. (Comité CEDAW, [Recomendación General 25](#), párr. 7.)

“250. La obligación de garantizar la igualdad material es concordante con los artículos 3 y 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer...”. (Corte IDH, [Caso Manuela y otros vs. El Salvador](#), párr. 250.)

Hashtags:

#Igualdad #NoDiscriminacion
#ObligacionesFrenteALaDiscriminacion

Tema relacionado con:

#ConvencionBDPArticulo1 #ConvencionBDPArticulo6 #CADHArticulo1
#CADHArticulo24 #PIDESCArticulo3 #PIDCPArticulo3 #CDNArticulo2