

Artículo 5. Convención CDPD



**Igualdad y no
discriminación**

Artículo 5

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con los que se relaciona

Al tratarse de un artículo que consagra un derecho, principio y valor general y transversal, se relaciona con todas las disposiciones de la Convención. No obstante, guarda especial relación con:

- Artículo 1. Propósito de la Convención
- Artículo 2. Definición de discriminación por motivo de discapacidad
- Artículo 3. Principios generales
- Artículo 9. Accesibilidad Universal
- Artículo 12. Igual reconocimiento como persona ante la ley

Normas complementarias de Derechos Humanos

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad
- Convención Interamericana sobre los derechos humanos de las personas mayores
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención sobre los Derechos del Niño

Principio/derecho de igualdad y no discriminación

El derecho a la igualdad constituye un pilar básico de la estructura de la CDPD, que tiene una aplicación transversal en todos sus artículos y desde múltiples dimensiones —como propósito en el artículo 1, como garantía de no discriminación en el artículo 2, como principio en el artículo 3, como obligación internacional en el artículo 4 y como derecho en el artículo 5—.

El objeto de la CDPD es **“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales”**. La perspectiva resulta un elemento central al momento de interpretar el tratado, conforme lo señala el artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969. La frase “en igualdad de condiciones con las demás” no solamente figura en la definición de discriminación por motivos de discapacidad, sino que impregna toda la Convención. Por una parte, significa que no se otorgará a las personas con discapacidad ni más ni menos derechos o prestaciones que a la población en general. Por otra parte, exige que los Estados adopten medidas específicas concretas para lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad para que puedan disfrutar realmente de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 17).

El artículo 3 prevé como principios diferentes facetas de la igualdad, que deben ser muy tenidas en cuenta a la hora de interpretar y aplicar la Convención. Estas son:

La no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, y la accesibilidad.

Conforme al artículo 4(1), los Estados:

Se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivo de discapacidad.

Más allá de la obligación de general del artículo 4(1), en los párrafos siguientes, la CDPD precisa y detalla aún más el contenido de dicha obligación, al comprometer a los Estados a:

Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad —Cf. Artículo 4(1)(b)—, y a “tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivo de discapacidad” —Cf. Artículo 4(1)(e) —.

La discriminación por motivos de discapacidad se define en el artículo 2 como:

Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Si bien esta definición se basa en las definiciones jurídicas de la discriminación, que figuran en tratados internacionales de Derechos Humanos (como el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, y el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). No obstante, trasciende a esas definiciones en dos aspectos: en primer lugar, incluye la “denegación de ajustes razonables”, como forma de discriminación por motivos de discapacidad; y, en segundo lugar, la expresión “en igualdad de condiciones” es un elemento nuevo (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 17).

La discriminación por motivos de discapacidad puede afectar a personas que tienen una discapacidad en ese momento, que la han tenido en el pasado, que tienen predisposición a una posible discapacidad futura o que tienen una discapacidad presunta, así como a las personas asociadas a personas con discapacidad, lo cual se conoce como “discriminación por asociación” (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 20).

La discriminación puede basarse en una característica única, como la discapacidad o el género, o en características múltiples o interrelacionadas. La discriminación múltiple es aquella situación en la que una persona puede experimentar discriminación por dos o más motivos, lo que hace que la discriminación sea compleja o agravada. La discriminación interseccional se refiere a una situación en la que varios motivos operan e interactúan al mismo tiempo, de forma que son inseparables y de ese modo exponen a las personas afectadas a tipos singulares de desventajas y discriminación (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 19).

El derecho a la igualdad y a la no discriminación involucra dos obligaciones principales para los Estados: una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias; y una positiva, relacionada con la obligación de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados (Corte IDH, [Caso Furlán y familiares vs. Argentina](#), párr. 267). Adicionalmente, ha especificado la CIDH que una diferencia de trato es discriminatoria cuando no tiene una justificación objetiva y razonable; es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido (Corte IDH, [Caso Guevara Díaz vs Costa Rica](#), párr. 49).

Obligación de respetar el derecho a la igualdad y no discriminación

Los Estados deben abstenerse de toda acción que discrimine a las personas con discapacidad (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 29). Respetar la igualdad en virtud de la ley, concepto exclusivo de la CDPD, implica que no deben existir leyes que permitan denegar, restringir o limitar específicamente los derechos de las personas con discapacidad, y que deben incorporarse las consideraciones relativas a la discapacidad en todas las leyes y políticas (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 14) ,

La discapacidad es una categoría protegida por la CADH, por tanto:

Ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir de manera discriminatoria los derechos de una persona a partir de su discapacidad (Corte IDH, [caso Guachalá Chimbo y otros vs. Ecuador, serie C, núm. 423](#), párr. 79),

Las medidas específicas que adopten los Estados, en virtud del artículo 5, párrafo 4, de la Convención, deben ser compatibles con los principios y las disposiciones establecidos en ella. En particular, no deben perpetuar el aislamiento, la segregación, los estereotipos, la estigmatización ni otros tipos de discriminación contra las personas con discapacidad. Por lo tanto, los Estados deben celebrar consultas estrechas con las organizaciones de personas con discapacidad y colaborar activamente con ellas al adoptar medidas específicas (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 29).

Obligación de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación

La igualdad como derecho, consagrada en el artículo 5 de la CDPD, contiene diversas dimensiones. Una de ellas es la “igualdad ante la ley”, que describe el derecho de las personas a la igualdad de trato por ley y también en su aplicación. El derecho a recibir protección de la ley y la igualdad en virtud de la ley, se refiere al derecho a utilizar la ley en beneficio personal. El reconocimiento de que todas las personas con discapacidad son iguales, en virtud de la ley, significa que no deben existir leyes que permitan denegar, restringir o limitar los derechos de las personas con discapacidad, que deben incorporarse las consideraciones relativas a la discapacidad en todas las leyes y políticas (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 14).

Esta interpretación de los términos “igualdad ante la ley” e “igualdad en virtud de la ley” se encuentra en consonancia con el artículo 4, párrafo 1 b) y c), de la Convención, según el cual los Estados deben velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en la Convención; se modifiquen o deroguen las leyes, los reglamentos, las costumbres y las

prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; y se tengan en cuenta, en todas las políticas y en todos los programas, la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 15).

Las expresiones “igual protección legal” y “beneficiarse de la ley en igual medida” reflejan nociones de igualdad y no discriminación, que si bien se encuentran relacionadas, tienen diversos alcances. La expresión “igual protección legal” es bien conocida en el derecho internacional de los tratados de derechos humanos y se utiliza para exigir que los órganos legislativos nacionales se abstengan de mantener o generar discriminación contra las personas con discapacidad, al promulgar leyes y formular políticos. Al leerse el artículo 5, en conjunción con los artículos 1, 3 y 4 de la CDPD, resulta evidente que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar que las personas con discapacidad disfruten en igualdad de condiciones de los derechos garantizados en la legislación (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 16).

Las barreras son parte de una discriminación estructural y se encuentran en todos los ámbitos de la vida, los cuales incluyen, entre otros, el entorno físico, el comunicacional y el actitudinal. En este contexto, debe tenerse presente la importancia de profundizar en la garantía de accesibilidad, poniendo énfasis en el ámbito de lo actitudinal. Así, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha observado que:

Los esfuerzos realizados por los Estados Parte para superar las barreras actitudinales con respecto a la discapacidad han sido insuficientes. Cabe citar como ejemplo los estereotipos humillantes y duraderos, y el estigma y los prejuicios contra las personas con discapacidad, que son percibidas como una carga para la sociedad. En respuesta a ello, es fundamental que las personas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan, desempeñen una función central en la reforma de las leyes y las políticas (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 2).

La CDPD también introduce una nueva visión sobre el concepto de igualdad: la igualdad inclusiva. El modelo de igualdad inclusiva amplía la igualdad sustantiva en diversas dimensiones, las cuales son relevantes al momento de hacer efectivo el derecho a la igualdad (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 11):

- i. **Dimensión redistributiva justa para afrontar las desventajas socioeconómicas.** La situación de precariedad económica de las personas con discapacidad debe ser central en las políticas fiscales y económicas. La política fiscal tiene un enorme poder redistributivo. Las medidas inmediatas de alivio económico deben asegurar el principio de no discriminación, e incluir acciones afirmativas para asegurar que las personas con discapacidad no se quedan atrás ([Resolución 1/2020 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Pandemia y Derechos Humanos en las Américas \(Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020\)](#)).

La erradicación de la pobreza y la reducción de desigualdades –prioridades para América Latina y el Caribe–, también son temas centrales en esta agenda, que busca “no dejar a nadie atrás”. Una inclusión efectiva requiere que se tenga en cuenta la discapacidad de manera transversal en la legislación, el desarrollo de políticas y la puesta en marcha de programas y acciones desde que se conciben, permitiendo la participación de las personas con discapacidad desde el inicio del proceso ([Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a/res/70/1](#)).

- ii. **Dimensión de reconocimiento para combatir el estigma, los estereotipos, los prejuicios y la violencia, y para reconocer la dignidad de los seres humanos y su interseccionalidad.** La Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad ha destacado la importancia de que los Estados reconozcan la diversidad de identidades existentes, dentro de la comunidad de personas con discapacidad, con la finalidad de afrontar adecuadamente las desigualdades y la discriminación de la que son objeto las niñas y las jóvenes con discapacidad. Asimismo, destaca que las autoridades estatales deben estudiar la posibilidad de elaborar y aplicar políticas y prácticas enfocadas a los grupos más marginados ([Asamblea General, “Promoción y protección de los derechos humanos: cuestiones de derechos humanos, incluidos otros medios de mejorar el goce efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, La salud y los derechos en materia sexual y reproductiva de las niñas y las jóvenes con discapacidad](#), párr. 53).

Sin embargo, los Estados no suelen reconocer la discriminación múltiple e interseccional. Se hace necesario trabajar en la capacitación sobre las complejidades de la interseccionalidad y el hecho de que las personas no deben identificarse exclusivamente, en razón de su condición o diversidad. La creación de conciencia sobre las cuestiones de interseccionalidad debe ser pertinente para formas concretas de discriminación y opresión. Los Estados deben identificar ámbitos o subgrupos de personas con discapacidad (incluidas las que experimentan discriminación interseccional), que requieran

medidas específicas para acelerar o lograr la igualdad inclusiva. Y se destaca la obligación de adoptar medidas específicas en favor de esos grupos (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 32).

- iii. **Dimensión participativa para reafirmar el carácter social de las personas como miembros de grupos sociales y el reconocimiento pleno de la humanidad mediante la inclusión en la sociedad.** Destacando el modo en que la obligación de los Estados de efectuar consultas, el artículo 4, párrafo 3, y el artículo 33, párrafo 3, de la CDPD recalcan la importante función de las organizaciones de personas con discapacidad en la aplicación y el seguimiento de la Convención.

Los Estados partes deben asegurarse de realizar consultas estrechas y conseguir la participación activa de esas organizaciones, que representan la enorme diversidad de la sociedad, incluidos los niños, las personas con autismo, las personas con una alteración genética o neurológica, las personas con una enfermedad rara o crónica, las personas con albinismo, las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, los pueblos indígenas, las comunidades rurales, las personas de edad, las mujeres, las víctimas de conflictos armados o las personas de minorías étnicas o de origen migrante. Es la única manera en que se puede hacer frente a todas las formas de discriminación, incluidas la discriminación múltiple y la interseccional (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 33).

- iv. **Dimensión de ajustes para dar cabida a la diferencia como aspecto de la dignidad humana.** Los ajustes razonables son “una parte intrínseca de la obligación, de cumplimiento inmediato, de no discriminar en el contexto de la discapacidad” (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 23). La obligación de realizar ajustes razonables es una obligación reactiva individualizada, que debe atenderse desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes. Exigen un diálogo con la persona con discapacidad. Pero la obligación de proporcionar ajustes razonables no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste o en la cual se pueda demostrar que quien debería adoptarlos tenía conciencia de su necesidad. También se aplica cuando la persona obligada debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad, que tal vez obligara a realizar ajustes para que esta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos (CDPD, [Observación general 6, 2018](#), párr. 23).

De conformidad con los artículos 2 y 5 de la CDPD, el contenido y alcance de los ajustes razonables imponen una obligación jurídica positiva de proporcionar ajustes razonables, que constituyen una modificación o adaptación que sea necesaria y adecuada, cuando se requiera en un caso particular para

garantizar el goce o ejercicio de los derechos de una persona con discapacidad. Pero, asimismo, asegura que los ajustes requeridos no impongan una carga desproporcionada o indebida al garante de los derechos (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 25).

El concepto de razonabilidad no debe ser considerado como un adjetivo calificativo o regulador de la obligación. No es un medio de evaluar los costos del ajuste, ni la disponibilidad de recursos (dado que ello se hace en una etapa posterior, cuando se estima la “carga desproporcionada o indebida”). Por el contrario, la razonabilidad de un ajuste hace referencia a su pertinencia, idoneidad y eficacia para la persona con discapacidad. Por tanto, un ajuste es razonable si logra el objetivo (o los objetivos) para el que se realiza y si está diseñado para satisfacer los requerimientos de la persona con discapacidad (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 25).

Los elementos fundamentales que deben guiar la obligación de realizar ajustes razonables, destacan:

- A. Detectar y eliminar los obstáculos que repercuten en el goce de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad, mediante el diálogo con la persona con discapacidad de que se trate;
- B. Evaluar si es factible realizar un ajuste (jurídicamente o en la práctica), ya que un ajuste imposible, por razones jurídicas o materiales, no es realizable;
- C. Evaluar si el ajuste es pertinente (es decir, necesario y adecuado) o eficaz para garantizar el ejercicio del derecho en cuestión;
- D. Evaluar si la modificación impone una carga desproporcionada o indebida al garante de los derechos; para determinar si un ajuste razonable supone una carga desproporcionada o indebida, hay que evaluar la proporcionalidad que existe entre los medios empleados y la finalidad, que es el disfrute del derecho en cuestión;
- E. Velar por que el ajuste razonable sea adecuado para lograr el objetivo esencial de promover la igualdad y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad. Por consiguiente, se requiere un enfoque caso por caso basado en consultas con el órgano competente responsable del ajuste razonable y con la persona interesada. Entre los posibles factores que deben tenerse en cuenta figuran los costos financieros, los recursos disponibles (incluidos los subsidios públicos), el tamaño de la parte que ha

de realizar los ajustes (en su integralidad), los efectos de la modificación para la institución o empresa, las ventajas para terceros, los efectos negativos para otras personas y los requisitos razonables de salud y seguridad [...]

- F. Garantizar que los costos no recaigan sobre las personas con discapacidad en general;
- G. Velar por que la carga de la prueba recaiga sobre el garante de los derechos que sostenga que la carga sería desproporcionada o indebida.

(CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 26).

Asimismo, para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, los Estados deben:

- Realizar estudios sobre la armonización de la legislación y las prácticas nacionales con la CDPD, derogar las leyes y los reglamentos discriminatorios que sean incompatibles con la CDPD, y modificar o abolir los usos y las prácticas que sean discriminatorios contra las personas con discapacidad.
- Elaborar e implementar programas de adquisición de conocimientos y fomento de la capacidad, como la capacitación en los organismos públicos y la economía informal.
- Elaborar, en estrecha consulta con las organizaciones de personas con discapacidad, las instituciones nacionales de derechos humanos y otros interesados pertinentes, como los organismos de promoción de la igualdad, una política y una estrategia de igualdad que sean accesibles e incluyan a todas las personas con discapacidad.
- Adoptar medidas adecuadas para hacer un seguimiento periódico y completo de la igualdad inclusiva. Esto incluye la recopilación y el análisis de datos desglosados sobre la situación de las personas con discapacidad.
- Velar por que los mecanismos nacionales de supervisión establecidos en virtud del artículo 33 de la Convención sean independientes, colaboren con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y cuenten con recursos suficientes para hacer frente a la discriminación contra las personas con discapacidad.

- Adoptar medidas concretas para lograr la igualdad inclusiva, en particular para las personas con discapacidad que son objeto de discriminación interseccional, como las mujeres, las infancias, las personas de edad y las personas indígenas con discapacidad.

(CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 73).

Obligación de proteger el derecho a la igualdad y no discriminación

La obligación de prohibir “toda discriminación” incluye todas las formas de discriminación. La práctica internacional en materia de derechos humanos distingue cuatro formas principales de discriminación, que pueden manifestarse de forma independiente o simultánea: la discriminación directa, la discriminación indirecta, la denegación de ajustes razonables y el acoso (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 18).

La protección contra la discriminación incluye la que pueda ocasionarse por cualquier motivo, por lo que deben tenerse en cuenta los motivos posibles de discriminación y sus intersecciones, los cuales incluyen, entre otros, la discapacidad; el estado de salud; la predisposición genética o de otro tipo a alguna enfermedad; la raza; el color; la ascendencia; el sexo; el embarazo y la maternidad-paternidad; el estado civil; la situación familiar o profesional; la expresión de género; el sexo; el idioma; la religión; la opinión política o de otra índole; el origen nacional, étnico, indígena o social; la condición de migrante, refugiado o asilado; la pertenencia a una minoría nacional; la situación económica o patrimonial; el nacimiento; y la edad, o una combinación de cualesquiera de esos motivos o de características asociadas con alguno de ellos (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 21).

A fin de garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad, la expresión “beneficiarse de la ley en igual medida”, significa que los Estados deben eliminar las barreras que obstaculizan el acceso a todos los tipos de protección de la ley y a los beneficios de la

igualdad de acceso a la ley y la justicia, para hacer valer sus derechos. Ello también implica que deban proporcionar accesibilidad, ajustes razonables y apoyos individuales (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 16).

Los Estados tienen la obligación de proteger el derecho de todas las personas con discapacidad a la igualdad y la no discriminación, por lo que deben modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra esas personas. El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha expresado a México que le preocupa que el gobierno federal y algunos estados y municipios no hayan promulgado leyes que prohíban la discriminación de las personas con discapacidad, “en particular de las mujeres y las niñas con discapacidad y de otras personas que se enfrentan a formas múltiples e interseccionales de discriminación”. Asimismo, ha mostrado su preocupación debido a que en numerosas leyes vigentes no se reconoce la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación; y que la reparación y la indemnización no se encuentren disponibles como recursos contra la discriminación en todas las esferas contempladas en la Convención (CDPD, [Observaciones Finales a México, 2022](#), párr. 15).

El Comité sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, ha recomendado a México que, de conformidad con la Observación General 6 (2018), y con arreglo a las metas 10.2 y 10.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- A. Se dote de legislación en todos los estados que prohíba explícitamente la discriminación múltiple e interseccional de las personas con discapacidad;
- B. Reconozca la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación en todos los ámbitos de la vida;
- C. Proporcione, entre otras cosas, recursos legales efectivos y reparaciones contra la discriminación en todas las esferas contempladas en la Convención, incluida la indemnización en casos de discriminación por motivos de discapacidad y denegación de ajustes razonables, teniendo en cuenta la dimensión de género que adquiere la discriminación de las mujeres con discapacidad.

(CDPD, [Observaciones Finales a México, 2022](#), párr. 16).

La obligación de prohibir toda discriminación, por motivos de discapacidad, comprende a las personas con discapacidad y a las personas de su entorno; por ejemplo, a quienes ejercen la función parental de infancias con discapacidad. La obligación de garantizar a todas las personas con discapacidad protección legal, igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo, tiene un gran alcance e impone a los Estados obligaciones positivas de protección. Las medidas específicas que no han de considerarse discriminación, son medidas positivas o de acción afirmativa que tienen por finalidad acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 28).

Sobre el establecimiento de leyes que protejan a las personas, con respecto a posibles actos de discriminación, el Comité de Derechos de Personas con Discapacidad ha señalado que los Estados deben:

- Elaborar leyes contra la discriminación cuando no existan y promulgar leyes contra la discriminación que incluyan a las personas con discapacidad, tengan un amplio alcance personal y material y ofrezcan recursos jurídicos efectivos.
- Velar por que la legislación contra la discriminación se extienda a las esferas públicas y privadas; abarque, entre otros, los ámbitos de la educación, el empleo, los bienes y los servicios; y aborde la discriminación específica por motivos de discapacidad, como la educación segregada, la institucionalización, la negación o limitación de la capacidad jurídica, el tratamiento forzoso de la salud mental, la denegación de la enseñanza en lengua de señas y de intérpretes profesionales de lengua de señas, y la denegación de comunicación en braille u otros modos, medios y formatos alternativos o aumentativos de comunicación.
- Velar por que la protección contra la discriminación de las personas con discapacidad tenga el mismo nivel que la de otros grupos sociales.

(CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 73).

Investigación, sanción y reparación de las violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación

Adicionalmente, la protección de este derecho incluye las medidas que se encuentren dispuestas para hacer exigible el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, así como para sancionar las conductas discriminatorias. Para ello, los Estados deben:

- Hacer un seguimiento del número de denuncias de discriminación por motivos de discapacidad, como proporción del número total de denuncias de discriminación, desglosadas por sexo, edad, barreras detectadas y sector en que se produjo la presunta discriminación, y proporcionar información sobre los casos que se resolvieron extrajudicialmente, que están ante los tribunales y que se han juzgado, y el número de fallos que dieron lugar a indemnizaciones o sanciones.
- Establecer mecanismos de reparación accesibles y eficaces, y garantizar el acceso a la justicia, en igualdad de condiciones, para las víctimas de discriminación por motivos de discapacidad. Esto abarca el acceso de todas las personas con discapacidad a procedimientos judiciales o administrativos eficaces, lo que incluye mecanismos de denuncia accesibles y eficaces, y a asistencia jurídica apropiada, de calidad y, cuando proceda y con sujeción a los requisitos reglamentarios en cuanto a los medios de vida y la justificación de esa ayuda, asequible. Los Estados deben intervenir de manera eficaz y oportuna, en caso de acciones u omisiones de agentes públicos y privados que vulneren el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad y los grupos de personas con discapacidad, tanto en lo que se refiere a los derechos civiles y políticos, como a los derechos económicos, sociales y culturales. El reconocimiento de recursos judiciales de índole colectiva o de demandas colectivas, puede contribuir de manera considerable a garantizar eficazmente el acceso a la justicia en situaciones que afecten a grupos de personas con discapacidad.

- La legislación contra la discriminación también debe velar por que no se impida indebidamente que las víctimas de discriminación obtengan reparación y evitar su revictimización. En particular, las normas procesales deberían desplazar la carga de la prueba a la persona demandada, en los procedimientos civiles, cuando de los hechos se desprenda que ha habido discriminación.
- Ofrecer medidas específicas de protección contra todo acto de violencia, explotación y abuso, o atentado contra la integridad física, de que son objeto exclusivamente o de manera desproporcionada las personas con discapacidad, y ejercer la diligencia debida para prevenirlos y proporcionar reparación.
- Los Estados que reciben gran número de persona solicitantes de asilo, refugiadas o migrantes, deben establecer procedimientos formales, definidos por ley, que permitan garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad, como las mujeres e infancias con discapacidad, y las personas con discapacidad psicosocial e intelectual, en los centros de acogida y otros entornos.

(CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 73).

Obligación de promover el derecho a la igualdad y no discriminación

Para garantizar el goce efectivo de los derechos a la igualdad y la no discriminación, se exige la adopción de medidas para crear conciencia entre toda la población sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad en virtud de la Convención, el significado de la discriminación y las vías judiciales de recurso existentes (CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 31) (véase comentario a artículo 2).

Asimismo, para ello los Estados deben:

- Promover la plena inclusión en los servicios generales de empleo y formación profesional, incluidos los que fomentan el espíritu empresarial y apoyan la creación de cooperativas y otras formas de economía social.
- Mejorar el conocimiento en todos los sectores de la sociedad, todos los ámbitos de la administración pública y en el sector privado, del alcance, el contenido y las consecuencias prácticas de los derechos a la no discriminación y la igualdad de todas las personas con discapacidad.

(CDPD, [Observación General 6, 2018](#), párr. 73).