

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados,...*

### LEY NACIONAL POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN - PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS - MODIFICACIONES AL CÓDIGO PENAL - ABROGACIÓN DE LA LEY 23.592 Y SUS MODIFICATORIAS

#### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### Capítulo Único Objeto y Definiciones

**ARTÍCULO 1°.- Objeto.** La presente ley tiene por objeto promover la igualdad en la diversidad, erradicar prejuicios y estereotipos estigmatizantes, y prevenir, reparar, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación.

**ARTÍCULO 2°.- Objetivos.** Son objetivos de la presente ley:

- a) Garantizar y promover la plena vigencia del principio de igualdad y no discriminación, en los términos del artículo 16 de la Constitución Nacional y de los instrumentos internacionales de derechos humanos, con el objeto de asegurar el efectivo ejercicio de los derechos de todas las personas y grupos de personas.
- b) Promover la convivencia y prevenir la discriminación en todas sus formas, a través de la implementación y el desarrollo de políticas públicas inclusivas y acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten el respeto a la diversidad y a la dignidad inherente de cada persona.
- c) Garantizar la investigación, sanción y reparación de los actos discriminatorios, promoviendo el acceso a la justicia y generando condiciones aptas para erradicar la discriminación.

**ARTÍCULO 3°.- Alcance.** Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de cumplimiento obligatorio en todo el territorio de la Nación.

**ARTÍCULO 4°.- Principios que rigen la presente ley.** Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por los instrumentos internacionales que, en materia de derechos humanos, la REPÚBLICA ARGENTINA ha suscripto o ratificado y se rige por los siguientes principios:

- a) *Igualdad*: Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y son iguales ante la ley y tienen derecho a una misma protección legal y efectiva contra la discriminación;
- b) *Participación*: Todas las personas tienen derecho a participar en cualquier área de la vida social, civil, cultural, política y económica en igualdad de oportunidades; asimismo se debe asegurar especialmente la participación de los grupos vulnerados y de las organizaciones orientadas a proteger y promover el ejercicio de los derechos de las personas víctimas de discriminación, en el diseño, ejecución y control de los programas contra la discriminación;
- c) *Diversidad y pluralidad*: Se reconoce la diversidad y la pluralidad como principios enriquecedores de las identidades, promoviendo la vigencia de estos principios en todos los ámbitos de la vida;
- d) *Inclusión y democracia*: Se reconocen a la inclusión y a la democracia como principios fundantes de todo proceso tendiente a garantizar la igualdad, reafirmando su carácter esencial para la prevención y la eliminación efectiva de toda forma de discriminación;
- e) *Perspectivas*: Se reconoce y valora el respeto por la interculturalidad, interreligiosidad, perspectiva generacional, perspectiva de género, diversidad afectivo-sexual y perspectiva socioeconómica de la pobreza;
- f) *Modelo social de la discapacidad*: Se adopta el modelo social de la discapacidad, garantizando que toda característica física, sensorial, intelectual, psicológica o de vinculación social, que pueda causar limitaciones funcionales, no derive en discriminación por parte de la sociedad; asegurando las medidas de accesibilidad, la remoción de obstáculos, los apoyos y ajustes razonables, cambios actitudinales por parte de la sociedad, y la adopción de acciones afirmativas;
- g) *Interés superior de la niñez*: Se garantiza la protección del interés superior de niños y adolescentes en todas las medidas que tomen y/o en las que intervengan instituciones públicas o privadas;
- h) *Principio de autonomía*: Se debe asegurar el respeto por la autonomía de las personas pertenecientes a grupos vulnerados, en la aplicación de la presente ley;
- i) *Progresividad y no regresividad*: Se garantiza el principio de progresividad y no regresividad en materia antidiscriminatoria, como así también en la implementación de políticas públicas de manera constante, permanente y continua para lograr la eliminación de la discriminación, prohibiéndose cualquier retroceso o regresión, debiendo el Estado disponer de todos los medios concretos, oportunos, posibles, necesarios y de utilidad que se requieran para lograrla; e

j) *Interdependencia*: Se reconoce el principio de interdependencia de los derechos humanos y de los establecidos en la presente ley, favoreciendo el fortalecimiento en conjunto de cada uno de ellos e impidiendo que éstos sean jerarquizados, fragmentados, divididos o de cumplimiento parcial.

**ARTÍCULO 5°.- Tipología.** A los efectos de esta ley, el término "discriminación" incluye, en particular:

- a) *Discriminación de derecho*: toda distinción normativa que excluya, restrinja o menoscabe el goce o el ejercicio igualitario de los derechos.
- b) *Discriminación de hecho*: toda exclusión, restricción o menoscabo de hecho en el goce o en el ejercicio igualitario de los derechos sin que el criterio de distinción sea mencionado explícitamente.
- c) *Discriminación directa*: Se entenderá como directa cuando el pretexto discriminatorio es invocado explícitamente como motivo de distinción, exclusión, restricción o menoscabo.
- d) *Discriminación indirecta*: Se entenderá como indirecta cuando el factor de distinción invocado es aparentemente neutro, pero el efecto es el de excluir, restringir o menoscabar de manera irrazonable a un grupo o colectivo socialmente vulnerado, sin que exista una justificación objetiva en relación con la cuestión decidida.

**ARTÍCULO 6°.-Definición.** Se consideran discriminatorios los hechos, actos u omisiones que, de manera arbitraria, tengan por objeto o por resultado impedir, obstruir, restringir o de algún modo menoscabar, de forma temporal o permanente, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional, los instrumentos internacionales, las leyes y normas complementarias, a personas, grupos de personas o asociaciones, bajo pretexto de: falsa noción de raza o sexo, etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de persona refugiada o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, trabajo u ocupación, lugar de residencia, aspecto físico, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o social, hábitos personales, sociales y/o culturales, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

**ARTÍCULO 7°.- Pautas de interpretación.** Para la interpretación de esta ley y la consideración del carácter discriminatorio de un hecho o acto, son de aplicación las siguientes pautas:

- a) *Interpretación pro-grupo vulnerado*: Las consideraciones de la presente ley y la protección por ella brindada, deben entenderse como dirigidas a la protección de los derechos de las personas y/o los grupos socialmente vulnerados, en un contexto sociopolítico determinado por una relación asimétrica de poder determinante de tal vulneración.
- b) *Carácter enunciativo*: La enumeración de pretextos discriminatorios contenida en el artículo anterior no es taxativa y pueden considerarse incluidos otros pretextos, especialmente cuando reflejen la experiencia de grupos sociales histórica y/o sistemáticamente vulnerados.
- c) *Reproducción de patrones de dominación y desigualdad*: Se considera discriminación toda acción u omisión que; a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, mensajes, íconos o signos; transmita y/o reproduzca dominación y/o desigualdad en las relaciones sociales, naturalizando o propiciando la exclusión o segregación en función de los pretextos enumerados en el artículo anterior.
- d) *Discursos de odio*: Asimismo, se consideran discriminatorios los discursos que por cualquier medio alentaren o incitaren a la persecución, el odio, la violencia, la exclusión, la opresión o la marginación contra una persona o grupo de personas por los pretextos enunciados en el artículo 6. Ello incluye discursos que contengan apología de crímenes, incitación directa a la violencia contra grupos vulnerados, discursos -con el objetivo directo o bien susceptibles- de humillar, excluir, producir violencia o menoscabar a personas pertenecientes a grupos vulnerados, o de persuadir a terceros de hacerlo.
- e) *Daño moral*: Se consideran discriminatorias aquellas conductas que tiendan a causar daño emocional o disminución de la autoestima, perjudicar y/o perturbar el pleno desarrollo personal y/o identitario, degradar, estigmatizar o cualquier otra conducta que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto enumerado en el artículo anterior.
- f) *Apoyos y ajustes razonables*: Se considera discriminación, toda omisión de apoyos o ajustes razonables.
- g) *Discriminación interseccional*: En la aplicación de la presente ley se deben tener especial consideración por las situaciones de discriminación interseccional, considerando como situaciones de discriminación compleja aquellos supuestos en donde se cruzan más de un pretexto discriminatorio de los previstos en el artículo 6°, y que resultan en patrones de desventaja, sistemas de opresión y vulneraciones de derechos, que son propios de dicha intersección.
- h) *Percepción e intención discriminatoria*: El carácter discriminatorio de un acto u omisión

es independiente de que la persona que realice la conducta, la perciba o no como discriminatoria.

- i) *Falta de pertenencia a un grupo vulnerado de la persona discriminada:* Un acto u omisión es discriminatorio aunque el pretexto que la haya determinado coincida o no con características de la persona afectada.
- j) *Atribución de la responsabilidad:* Las conductas discriminatorias serán pasibles de ser reprochadas tanto a quien las realiza, como a la persona que haya impartido las órdenes o directivas para su realización. A los fines de evaluar el grado de responsabilidad de quien las realice, será determinante la existencia de una relación asimétrica de poder y el carácter manifiestamente ilegítimo de la orden o directiva.
- k) *Extensión del carácter discriminatorio:* Toda sanción disciplinaria o cualquier otro tipo de represalia dispuesta en una situación asimétrica de poder, en contra de la/s persona/s que se haya/n opuesto a realizar cualquier práctica considerada discriminatoria por esta ley, o que haya/n participado en un procedimiento administrativo o judicial, sea en carácter de parte, testigo o denunciante contra tales actos u omisiones prohibidas, será considerada como discriminatoria para con dicha/s persona/s.
- l) *Interpretación pro persona:* Rige el principio "pro persona" en la aplicación e interpretación de esta ley y de las normas complementarias y concordantes a la misma, debiendo prevalecer aquella aplicación e interpretación que mejor y más favorablemente proteja los derechos y la dignidad de la/s persona/s afectada/s por presuntas conductas discriminatorias.

**ARTÍCULO 8°.- Supuestos excluidos.** Sin perjuicio de encuadrarse en otros supuestos lícitos o ilícitos del ordenamiento jurídico, en ningún caso pueden ser considerados como discriminatorios los siguientes supuestos:

- a) *Las acciones afirmativas o medidas de acción positiva:* entendiéndose por tales el conjunto de medidas destinadas a contrarrestar los efectos de la discriminación que padecen los grupos vulnerados, a eliminar la discriminación existente y a promover la igualdad de oportunidades. Las acciones afirmativas deben implicar una ventaja en el acceso a derechos, distribución de ciertos recursos o servicios, o el acceso a determinados bienes; debe implicar un acceso voluntario para las personas comprendidas; deben estar destinadas a remover los obstáculos y prejuicios que afectan especialmente al grupo vulnerado correspondiente, y deben sostenerse en el tiempo mientras subsista la desigualdad.
- b) *Las opiniones políticas, científicas y/o académicas:* Las expresiones vertidas en el contexto de un debate de ideas políticas, científicas, religiosas y/o académicas, aunque implique la mención o referencia de un grupo vulnerado, no deben ser consideradas discriminatorias, salvo que dichas opiniones encubran o reproduzcan odio,

generalizaciones, estereotipos y/o relaciones de dominación hacia todas las personas integrantes de dicho grupo vulnerado.

- c) *Los tratos diferenciales contra grupos hegemónicos-dominantes:* Aquellos tratos diferenciales arbitrarios que, aún teniendo de base pretextos enumerados en el artículo 6°, afecten exclusivamente a grupos que no sean socialmente vulnerados.
- d) *Las reacciones contra la hegemonía:* Entendiendo por tales las conductas desplegadas por grupos vulnerados contra los grupos dominantes (o hegemónicos) que tiendan a cuestionar, contrarrestar o denunciar la dominación, la desigualdad en las relaciones sociales, la exclusión o segregación.
- e) *La discriminación caracterizada:* Entendiendo por tales las sátiras, ridiculizaciones y/o representaciones que aparentan propiciar la exclusión, segregación, dominación o desigualdad hacia grupos vulnerados, cuando de los datos que surgen del contexto en el que fueron formuladas, pueda inferirse que constituye un recurso retórico para cuestionar discursos dominantes o de opresión.
- f) *Las distinciones objetivas y razonables:* Sólo pueden realizarse distinciones objetivas y razonables, cuando éstas se realicen con el debido respeto de los derechos humanos y de conformidad con el principio de aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana.

## TÍTULO II POLÍTICAS PÚBLICAS

### Capítulo 1 Prevención de la discriminación

**ARTÍCULO 9°.- Prevención de la discriminación.** La autoridad de aplicación, en coordinación con los tres poderes del Estado y los distintos niveles de gobierno, debe arbitrar los medios necesarios y desarrollar e implementar políticas públicas orientadas a la prevención de la discriminación y a formar e informar a la ciudadanía sobre las consecuencias negativas de la discriminación en el conjunto de la sociedad y sobre cada grupo vulnerado en particular, en pos de una sociedad más igualitaria en la diversidad y de eliminar prejuicios y obstáculos que impiden el ejercicio pleno de derechos por parte de todas las personas.

**ARTÍCULO 10.- Plan nacional por la igualdad y contra la discriminación.** Es deber de la autoridad de aplicación la elaboración de un Plan Nacional por la Igualdad y contra la Discriminación, cuyo estándar de derechos en ningún caso será inferior al documento titulado "HACIA UN PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN - LA DISCRIMINACIÓN EN ARGENTINA. DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS", aprobado por Decreto N° 1086/2005. En la elaboración de políticas públicas se tendrán especialmente en

cuenta los lineamientos y recomendaciones del Plan Nacional por la Igualdad y contra la Discriminación vigente.

**ARTÍCULO 11.- Ámbitos prioritarios.** Constituyen ámbitos prioritarios de aplicación de la política pública de igualdad y no discriminación: el acceso igualitario y la erradicación de la discriminación en los servicios de salud, educación y sociales; el acceso, permanencia y condiciones de empleo; el acceso a establecimientos privados de acceso público, incluyendo espectáculos deportivos y artísticos, con especial énfasis en aquellas personas o grupos susceptibles de experimentar situaciones de discriminación cruzada, múltiple o interseccional.

**ARTÍCULO 12.- Acciones y políticas públicas específicas.** La autoridad de aplicación, en coordinación con los gobiernos provinciales, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y municipales debe:

- a) Realizar campañas de difusión masiva en medios gráficos y audiovisuales sobre discriminación y diversidad;
- b) Implementar medidas de promoción de los derechos de los grupos históricamente discriminados y vulnerados, de prevención de los actos de discriminación y de seguimiento de todo lo relativo a la aplicación de esta ley, preferentemente a través de áreas de gobierno creadas específicamente a dichos fines;
- c) Implementar capacitaciones para toda la ciudadanía en materia de igualdad, convivencia y no discriminación, y especialmente capacitar a personas y grupos de personas pertenecientes a grupos vulnerados para garantizar la defensa y promoción de sus derechos en el marco de la presente ley;
- d) Elaborar políticas destinadas a promover cambios de procedimientos, dispositivos, prácticas o normativas por parte de las instituciones del ESTADO NACIONAL que resulten discriminatorios;
- e) Revisar todas las disposiciones normativas y prácticas consuetudinarias a fin de identificar aquellas que puedan resultar discriminatorias conforme los principios establecidos en la presente ley, y modificarlas o proponer las modificaciones necesarias, según las competencias;
- f) Analizar las prácticas sociales discriminatorias a fin de delinear las políticas públicas necesarias para erradicarlas. Entendiendo que tales prácticas no responden a las características de las víctimas, sino a las características del grupo social, sociedad o Estado que lleva a cabo el proceso discriminatorio y que debe modificar su conducta; y
- g) Propiciar la inclusión normativa de medidas de acción positivas y el cumplimiento de las existentes.

**ARTÍCULO 13.- Políticas de recolección y análisis de datos sobre la discriminación.** Se establecen las siguientes políticas de recolección y análisis de datos sobre la discriminación:

- a) El Poder Ejecutivo implementará la observación, recolección y análisis sistemático de datos que permitan conocer la situación sobre la discriminación en todo el país, con el objetivo de utilizar sus resultados para el diseño de las políticas públicas contra la discriminación.
- b) La observación, recolección y análisis incluyen estudios destinados a conocer la realidad específica y/o local, de algún o algunos grupos vulnerados en particular, sin desatender criterios federales.
- c) La recolección y análisis de datos se debe realizar de manera plural y en coordinación con la autoridad de aplicación de esta ley, asegurando la participación de universidades y de las asociaciones que tienen por objeto la defensa de grupos vulnerados.

**ARTÍCULO 14.- Informes Anuales.** La autoridad de aplicación debe registrar y sistematizar los hechos y denuncias sobre actos discriminatorios a través de informes anuales que debe presentar para ser considerado por el Congreso de la Nación y difundido posteriormente a través de los medios correspondientes. Los mismos deben contener un análisis detallado de la situación sobre la discriminación en el país, mapas de la discriminación y anexos estadísticos.

## **Capítulo 2**

### **Difusión contra la discriminación**

**ARTÍCULO 15.- Difusión por medios gráficos y audiovisuales.** La autoridad de aplicación debe adoptar las medidas destinadas a la promoción de los principios y derechos reconocidos en la presente ley, y de los procedimientos previstos para la denuncia de actos discriminatorios, dirigido a todos los sectores de la sociedad a través de diferentes medios de comunicación, enfatizando las problemáticas de discriminación de cada provincia o región, sin excluir otras situaciones, pretextos y formas de discriminación.

Los medios de carácter público están obligados a difundir los principios y derechos reconocidos en esta ley y los procedimientos previstos para la denuncia de actos discriminatorios.

Cuando algún medio de comunicación, público o privado, informe sobre algún hecho o acto discriminatorio, debe brindar los datos de contacto de la autoridad de aplicación.

**ARTÍCULO 16.- Capacitación y difusión obligatoria en el ESTADO NACIONAL.** Establécese la capacitación obligatoria en materia de igualdad y no discriminación para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los



poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Las autoridades máximas de todos los poderes y niveles de gobierno, considerando los lineamientos establecidos por la autoridad de aplicación, deben garantizar dicha capacitación.

### **TÍTULO III ÁMBITOS ESPECÍFICOS**

#### **Capítulo 1 Discriminación en el ámbito educativo**

**ARTÍCULO 17.- Difusión en el ámbito educativo.** El Consejo Federal de Educación y las máximas autoridades educativas de cada jurisdicción, deben arbitrar los medios para incorporar en la educación de gestión estatal y privada, como contenido específico en el programa oficial de educación, el conocimiento de los principios de convivencia, igualdad y no discriminación, de las normas establecidas en la presente ley y de los procedimientos de denuncia previstos ante actos u omisiones discriminatorias.

En el mismo sentido deberán proceder con relación a la educación superior y a las capacitaciones docentes.

La problemática de la discriminación debe ser incluida con carácter transversal y debe abarcar las situaciones particulares de todos los grupos socialmente vulnerados.

**ARTÍCULO 18.- Elaboración de contenidos.** El organismo de aplicación de la presente ley colaborará con el Consejo Federal de Educación y las máximas autoridades educativas de cada jurisdicción, suministrando la información de su incumbencia que éstas requieran durante el proceso.

**ARTÍCULO 19.- Participación.** Para la implementación de las políticas establecidas en este capítulo se fomentará la participación de las organizaciones orientadas a proteger y promover el ejercicio de los derechos de las personas víctimas de discriminación.

**ARTÍCULO 20.- Educación Sexual Integral.** Los principios establecidos en la ley y los procedimientos de denuncia deben incluirse en los lineamientos curriculares básicos del Programa Nacional de Educación Sexual Integral.

**ARTÍCULO 21.- Abordaje ante actos discriminatorios.** Ante situaciones de discriminación en el ámbito escolar en el marco de lo establecido en la Ley Nacional N° 26.892, y/o las leyes que en el futuro la replacen o complementen; la autoridad de aplicación de la presente podrá realizar acciones de promoción y protección de derechos sobre la base del respeto de la ley N° 26.061 y/o las leyes que en el futuro la replacen o complementen.

A su vez, la autoridad de aplicación debe garantizar el funcionamiento y difusión de un

sistema de denuncias y resolución de casos por medio de un proceso extra escolar, para situaciones de discriminación que se produzcan en la comunidad educativa

## **Capítulo 2**

### **Discriminación en internet**

**ARTÍCULO 22.- Promoción de la no discriminación en internet.** Las personas que administren sitios de internet que dispongan de plataformas que admitan contenidos y/o comentarios subidos por los usuarios están obligadas a:

- a) Publicar términos y condiciones que contengan la información del ANEXO I de la presente ley, con el objeto de informar sobre el carácter discriminatorio de un contenido y la legislación vigente al respecto; y
- b) Disponer y hacer pública una vía de comunicación para que las personas usuarias denuncien y/o soliciten la remoción del material que se encuentre en infracción a esta ley.

**ARTÍCULO 23.- Advertencia sobre contenido discriminatorio.** Los medios de prensa, medios de comunicación, agencia de noticias, diarios online y revistas electrónicas que cuenten con plataformas que admitan contenidos generados por las personas usuarias deben, además de las obligaciones previstas precedentemente, disponer de la información prevista en el inciso a) de este artículo a través de la activación automática de una ventana cuyos términos deben ser aceptados por éstas antes de acceder a realizar el comentario o subir cualquier contenido, y adoptar las medidas necesarias para evitar la difusión de contenidos discriminatorios.

## **Capítulo 3**

### **Discriminación en espectáculos deportivos**

**ARTÍCULO 24.- Prevención y sanción de expresiones discriminatorias en espectáculos deportivos.** Incorpórase a continuación del artículo 52 de la ley N° 23.184, con sus modificatorias, como "Capítulo VIII", el siguiente texto:

#### *"Capítulo VIII*

#### *Prevención y sanción de expresiones discriminatorias en espectáculos deportivos*

*ARTÍCULO 53.- Si durante el desarrollo de un espectáculo deportivo tuvieran lugar cánticos, insultos o cualquier tipo de expresiones o simbología discriminatorias, conforme lo previsto en la LEY NACIONAL POR LA IGUALDAD Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, o que agraven a un grupo vulnerable por la discriminación; cuando dichas expresiones tuvieran alcance, trascendencia, publicidad, divulgación tal que sean pasibles de ser advertidas por un amplio porcentaje de espectadores; se implementará el siguiente procedimiento de cuatro fases:*

1. *Se debe transmitir un mensaje instando a las personas involucradas a cesar la conducta discriminatoria;*
2. *De continuar dicha conducta, se debe interrumpir la competencia reiterando el mensaje a las personas involucradas a cesar la conducta discriminatoria;*
3. *De continuar o reiterarse el episodio, se debe interrumpir el encuentro hasta que cese dicha conducta y transmitir otro mensaje de advertencia; y*
4. *De persistir, se debe suspender definitivamente la competencia.*

*Artículo 54.- El procedimiento previsto en el artículo 53 es de aplicación supletoria y puede ser sustituido por protocolos específicos desarrollados con el objeto de atender a las particularidades propias de la disciplina deportiva, la cantidad de espectadores, el alcance de su difusión por los medios de comunicación entre otros. Dichos protocolos deben implicar una mejora progresiva del procedimiento previsto en el artículo 53 y deben ser elaborados por el INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO, de manera conjunta con el MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTES, y con participación de instituciones deportivas.*

*ARTÍCULO 55.- Es deber y responsabilidad de las autoridades que ejerzan de árbitro y las personas organizadoras del espectáculo la observancia de lo previsto en el artículo 53 y efectuar las denuncias correspondientes en caso de que la conducta discriminatoria configure un delito penal, contravencional o de faltas previsto en la ley nacional, provincial o de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, según corresponda.*

*ARTÍCULO 56.- Las personas organizadoras del espectáculo deportivo tienen la obligación de difundir al inicio del mismo por medios sonoros o audiovisuales, lo establecido en el artículo 53. Igual obligación tendrán en caso de producirse la interrupción de la competencia por dichos motivos. También pesa sobre las mismas la obligación de colaborar con los organismos de seguridad competentes a los fines de impedir el ingreso de carteles, banderas o cualquier otro material que contenga expresiones discriminatorias.*

*ARTÍCULO 57.- En todos los casos, inmediatamente después de la conclusión de la competencia en donde se hayan producido conductas discriminatorias, las autoridades de la disciplina deportiva en cuestión, junto a las personas competidoras y/o clubes que participen, deberán emitir un comunicado público de desagravio a la/s persona/s y/o grupo/s agraviado/s.*

*ARTÍCULO 58.- La competencia suspendida definitivamente por los motivos enunciados en el art. 53 sólo podrá completarse en una fecha posterior -si las autoridades deportivas competentes decidieran que se complete- sin la presencia de público y cumplido lo establecido en el artículo 57.*

*ARTÍCULO 59.- Cuando la autoridad que ejerza de árbitro o quien fuera competente para proceder a la interrupción y/o suspensión mencionada en el art. 53, habiendo escuchado o*

*habiendo recibido notificación verbal de las conductas reprochadas en ese artículo, omitiera cumplir con lo allí dispuesto, será responsable de la reparación del daño colectivo de conformidad con lo previsto en los artículos 52, 53 y 54 de la Ley Nacional por la Igualdad y contra la Discriminación.*

*Cuando las personas organizadoras del espectáculo deportivo incumplieran algunas o todas las obligaciones establecidas en el art. 53, 55 y 56, deberán reparar el daño abonando en concepto de daños punitivos, un monto de entre dos (2) a veinte (20) salarios mínimo vital y móvil, conforme lo determine la autoridad de aplicación. Dichos montos serán destinados a la reparación del daño colectivo contra los respectivos grupos vulnerados.*

*ARTÍCULO 60.- Quienes realicen las conductas mencionadas en el art. 53, deberán reparar el daño abonando en concepto de daños punitivos, un monto de entre uno (1) a quince (15) salarios mínimo vital y móvil, conforme lo determine la autoridad de aplicación. Dichos montos serán destinados a la reparación del daño colectivo contra los respectivos grupos vulnerados. Adicionalmente se le impondrá prohibición de seis (6) meses a dos (2) años de concurrir a espectáculos deportivos."*

#### **Capítulo 4**

#### **Discriminación en lugares privados de acceso público**

**ARTÍCULO 25.- Cartel informativo.** Declarase la obligatoriedad de exhibir en el ingreso de todos los lugares de acceso público, en forma clara, visible y accesible, un cartel con la siguiente leyenda:

*"PROHIBIDO DISCRIMINAR*

*Ud. tiene el derecho a un trato en condiciones de igualdad con el resto de las personas que ingresan a este lugar. Frente a cualquier acto discriminatorio, usted puede realizar la denuncia ante la autoridad administrativa, policial y/o judicial, quienes tienen la obligación de tomarla. Ud. tiene derecho a recibir asesoramiento y asistencia gratuita en las siguientes oficinas públicas: (...)"*.

A continuación de la leyenda mencionada se deben exhibir los datos de contacto de la Defensoría del Pueblo de la Nación, el Ministerio Público Fiscal, la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación, el Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo (INADI), y todo otro organismo que la reglamentación establezca, considerando especialmente las Defensorías del Pueblo y los organismos públicos provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales que sean competentes en cada caso.

**ARTÍCULO 26.- Ubicación y características.** El cartel señalado debe tener una dimensión como mínimo de cuarenta (40) centímetros de ancho por cincuenta (50) centímetros de alto, y estar dispuesto verticalmente en un lugar visible previo al control de ingreso al lugar. En los

establecimientos en los que suela hacerse un control de ingreso en las inmediaciones de la entrada, por fuera del propio recinto, se sumará la obligación de exhibir otro cartel con igual contenido y dimensiones en un lugar visible previo a donde efectivamente se realice dicho control.

Los carteles deben presentarse en una tipografía y condiciones lumínicas que maximicen las posibilidades de lectura a personas con baja visión. También deberán colocarse en sistema Braille, en una ubicación de fácil alcance, previa al control de admisión.

En función de los idiomas regionales o locales de normal uso en cada territorio, las autoridades locales deben arbitrar las medidas para colocar también la transcripción de los carteles en los idiomas que corresponda, con particular énfasis en las lenguas de pueblos originarios y de migrantes

**ARTÍCULO 27.- Leyendas limitantes.** Se prohíbe el agregado o la exhibición por separado de cualquier otra leyenda que contradiga lo establecido en este artículo o las disposiciones y principios de la presente ley. En particular, se prohíbe cualquier mención al derecho de admisión y permanencia que sugiera el carácter ilimitado e irrestricto de tal derecho.

**ARTÍCULO 28.- Sanción.** Se impondrá multa de dos (2) a quince (15) sueldos básicos de la categoría inicial de la administración pública nacional, a la persona propietaria, organizadora y/o persona física o jurídica responsable del lugar de acceso público que incumpla total o parcialmente con lo dispuesto en los artículos 25, 26 y 27 de esta ley y/o en los artículos 29 inciso 4), 30 y 32 de la ley N° 26.370.

Los montos mínimo y máximo se aumentarán al doble en ocasión de la comprobación de un segundo incumplimiento.

En caso de un tercer incumplimiento los montos mínimo y máximo se aumentarán al triple de los del primer párrafo y se procederá además a la clausura preventiva del local hasta tanto se acredite el cumplimiento de las normas mencionadas.

En todos los casos, la autoridad local competente en materia de control de habilitaciones será la encargada de cobrar la multa y de determinar su monto preciso, teniendo en cuenta la facturación promedio del local y, en particular, teniendo en cuenta el beneficio de un potencial incumplimiento, así como la eventual existencia de denuncias por discriminación que se hayan realizado sobre el lugar ante los órganos competentes para su recepción.

Los órganos nacionales y locales que lleven registros de denuncias por discriminación tendrán el deber de informar sobre la existencia de las mismas ante el requerimiento de las autoridades que así lo soliciten para dar cumplimiento de la graduación dispuesta en el párrafo precedente.

## Capítulo 5

## Discriminación en el empleo

**ARTÍCULO 29.- Modificación - Prohibición de discriminación.** Modifícase el artículo 17 de la ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, que quedará redactado de la siguiente forma:

*“Art. 17.- Prohibición de discriminación – Efectos. Se prohíbe cualquier acto u omisión que tenga por objeto o por resultado impedir, obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, la igualdad real de oportunidades o de trato de una persona trabajadora, por pretexto por pretexto de: falsa noción de raza o sexo, así como en las nociones de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de persona refugiada o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, lugar de residencia, aspecto físico, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o social, hábitos personales, sociales y/o culturales, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.*

*La persona empleadora, agencias de publicidad, consultoras de recursos humanos o cualquier persona física o jurídica intermediaria que incurra en discriminación deberá, a pedido de la persona trabajadora damnificada o de la autoridad administrativa o judicial competente, dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización, reponer la situación al momento anterior a producirse el acto discriminatorio, y reparar el daño moral y material ocasionado.*

*En aquellos procesos en que se haya denunciado una conducta en los términos del presente artículo y en que la parte actora alegue algún pretexto discriminatorio como base de dicha conducta, se presume, salvo prueba en contrario, el carácter discriminatorio de la conducta denunciada. En tales casos, sólo corresponderá a la parte actora la prueba de los hechos denunciados. A su vez, corresponderá a la parte demandada o accionada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta, su legitimidad, proporcionalidad y el carácter no discriminatorio de la misma.”*

**ARTÍCULO 30.- Modificación- Igualdad de trato.** Modifícase el artículo 81 de la ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, que quedará redactada de la siguiente forma:

*“Artículo 81.- Igualdad de trato. La persona empleadora debe dispensar a todas las personas trabajadoras igual trato en igualdad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual si, actuando la empleadora con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese diferenciaciones negativas que no respondan a causa justificada en la idoneidad.*

*Corresponderá a la empleadora acreditar la objetividad, razonabilidad, legitimidad y*

*proporcionalidad del trato diferente.*

*La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas la persona trabajadora, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula a la empleadora, o cualquier acción que implique una medida de acción afirmativa.”*

**ARTÍCULO 31.- Incorporación- Indemnización por discriminación.** Incorpórase como artículo 245 bis de la ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, el siguiente texto:

*“Artículo 245 bis.- Indemnización por discriminación - Opción de reincorporación. En caso de incumplimiento de alguna de las prohibiciones previstas en los artículos 17 y 81, la persona empleadora abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.*

*En caso de despido por discriminación, la persona empleadora estará obligada a reincorporar a la trabajadora, a pedido de ésta, o al pago de la indemnización prevista en el párrafo anterior.*

*En caso de que la persona trabajadora haga opción por la reincorporación, la empleadora deberá abonar los salarios caídos y el pago del interés capitalizable a favor de la trabajadora, más todas las cargas y contribuciones no realizadas durante el período que haya durado el distracto laboral una indemnización equivalente y al 50% del salario bruto no percibido en dicho lapso, la cual se sumará a tales conceptos.”*

**ARTÍCULO 32.- Derogación- Regulación de Empleo Público Nacional.** Deróganse el inciso a) del artículo 4° y el inciso f) del artículo 5° del ANEXO de la ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional-.

## **TÍTULO IV MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

### **Capítulo 1 Procedimiento contra actos discriminatorios**

**ARTÍCULO 33.- Presentación de denuncias.** Cualquier persona puede denunciar un acto discriminatorio ante la autoridad administrativa, policial o judicial, quienes tienen la obligación de recibirla, tramitarla e investigar.

**ARTÍCULO 34.- Mecanismo de recepción.** La autoridad de aplicación debe establecer un mecanismo eficaz de recepción de denuncias y de asesoramiento legal sobre los procesos a seguir en caso de ser víctima de discriminación. Asimismo, podrá actuar de oficio y presentar denuncias administrativas y judiciales en caso de conocer situaciones de discriminación.

**ARTÍCULO 35.- Gratuidad.** Se establece la gratuidad de los procedimientos ante la administración pública y el beneficio de litigar sin gastos ante la justicia, garantizando su gratuidad en todo el transcurso del proceso, abarcando las actuaciones cumplidas desde su promoción hasta su finalización, sin necesidad de petición de parte para ello.

**ARTÍCULO 36.- Accesibilidad.** Se asegura la accesibilidad de todo procedimiento administrativo y/o judicial, adaptado a las particularidades de las partes involucradas, así como los apoyos y ajustes razonables necesarios.

**ARTÍCULO 37.- Régimen procedimental.** Sin perjuicio de la aplicación supletoria de las disposiciones de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549 y, en lo que ésta no contemple, las disposiciones del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación; la autoridad de aplicación debe establecer un procedimiento administrativo frente a actos discriminatorios, asegurando:

- a) El debido proceso administrativo para las partes y el derecho de defensa para toda persona requerida;
- b) La posibilidad de ordenar medidas preventivas;
- c) Facultades y criterios para disponer medidas técnicas, admitir pruebas; y
- d) Facultades y criterios para disponer el cese del acto discriminatorio, medidas de reparación del daño colectivo y medidas para garantizar la no repetición;
- e) La posibilidad de recurrir, por cualquiera de las partes del proceso, los actos administrativos dictados por la autoridad de aplicación ante tribunales de segunda instancia, garantizando la revisión judicial suficiente.

**ARTÍCULO 38.- Acuerdos conciliatorios.** En los procedimientos administrativos o judiciales sobre hechos o actos discriminatorios, en los que la persona denunciante está de acuerdo y lo permita la naturaleza y gravedad de la situación, se debe acercar a las partes y promover la resolución alternativa de conflictos en materia de discriminación, en cualquier estado del proceso. La autoridad de aplicación, puede homologar acuerdos que le sean propuestos en sede administrativa, cuando se pondere que las pretensiones y acuerdos sean proporcionales, y congruentes con la competencia de la autoridad de aplicación, otorgando a los acuerdos ejecutoriedad.

**ARTÍCULO 39.- Incumplimiento de acuerdos conciliatorios.** El incumplimiento de los acuerdos conciliatorios se considerará violación a esta ley. En tal caso, la persona incumplidora será pasible de abonar el daño punitivo a favor de la parte cumplidora, sin perjuicio de solicitar la ejecución por vía judicial de las obligaciones que las partes hubieran acordado.



**ARTÍCULO 40.- Agotamiento de vía.** Para el inicio de las acciones judiciales derivadas de la presente ley, no es necesario el agotamiento de la vía administrativa.

**ARTÍCULO 41.- Tipo de proceso.** Las acciones judiciales derivadas de la presente ley tramitan por la vía procesal más expedita y rápida vigente, salvo cuando se solicite la indemnización patrimonial o no patrimonial en términos individuales o cuando por la complejidad de la cuestión, el juez, a pedido de parte y por resolución fundada, considere necesario un trámite de conocimiento más adecuado, en cuyo caso debe arbitrar los medios para la reconducción del trámite, permitiendo a la parte actora la readecuación de la demanda.

**ARTÍCULO 42.- Intervención de la autoridad de aplicación.** En los procesos judiciales o administrativos en los que se ventilen presuntos casos de discriminación, las autoridades respectivas, de oficio o a pedido de parte, podrán solicitar un informe de la autoridad de aplicación a efectos de que ésta se expida sobre la existencia de un acto discriminatorio. Dicho informe será considerado como un elemento de juicio para mejor resolver.

La resolución que se adopte sobre el fondo del asunto se debe poner en conocimiento de la autoridad de aplicación.

## **Capítulo 2**

### **Legitimación y presunciones**

**ARTÍCULO 43.- Legitimación civil y administrativa.** Toda persona se encuentra legitimada para interponer acciones judiciales y/o administrativas por conductas u omisiones discriminatorias. Esto incluye, entre otras:

- a) La persona o grupo de personas afectadas por las mismas;
- b) La Defensoría del Pueblo de la Nación y las Defensorías del Pueblo de cada una de las jurisdicciones locales; la Defensoría de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; el Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo (INADI); la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación; el Ministerio Público Fiscal de la Nación y de cada jurisdicción local y los máximos organismos con competencia en la materia de cada una de las jurisdicciones; y
- c) Las organizaciones y asociaciones que propendan a la defensa de los derechos humanos, la eliminación de toda forma de discriminación o la promoción de los derechos de las personas discriminadas.

**ARTÍCULO 44.- Legitimación penal.** Los organismos públicos y las personas humanas y jurídicas mencionadas en el artículo anterior se encuentran legitimados/as para instar la acción penal y presentarse como querellantes en causas por los delitos tipificados en materia de

discriminación, con excepción de aquellas acciones que dependan de instancia privada o sean acciones privadas conforme el artículo 71 del Código Penal.

Sin embargo, si por su alcance, trascendencia, publicidad, divulgación, efectos u otras circunstancias de modo, tiempo o lugar la afectación causada por los hechos denunciados trascendiera la esfera individual y resultara lesiva de intereses colectivos, los organismos y las organizaciones mencionadas en el artículo anterior podrán instar la acción penal.

A todo evento, primará una interpretación amplia de la norma, tendiente a permitir la participación como querellantes de tales personas humanas y jurídicas.

**ARTÍCULO 45.- Participación procesal activa.** Se permitirá siempre la participación de las personas físicas y jurídicas enumeradas en el artículo 42, en carácter de amicuscuriae, consultores/as técnicos/as, peritos u otras formas que disponga el tribunal.

**ARTÍCULO 46.- Presunción del carácter discriminatorio.** Se presume, salvo prueba en contrario, el carácter discriminatorio de una conducta denunciada si:

- a) Se denuncia que la conducta tiene por objeto y/o por resultado impedir, obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de un derecho; y
- b) Si la persona pertenece a un grupo socialmente vulnerado o acredita elementos que pudieran asociarla a éste.

En tales casos, sólo corresponderá a la parte actora o requirente la prueba de los hechos denunciados. A su vez, corresponderá a la parte demandada o requerida la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta, su legitimidad, proporcionalidad y el carácter no discriminatorio de la misma.

Las presunciones y la inversión de la carga probatoria establecidas en este artículo, no rigen en los procesos contravencionales o penales.

**ARTÍCULO 47.- Actos públicos. Presunción de ilegitimidad.** Cuando una autoridad pública establezca un trato diferencial en sus disposiciones normativas en función de los pretextos enumerados en el artículo 6º, y por ello se controviertan las mismas ante la justicia, aquella debe acreditar su razonabilidad mediante la concurrencia de las siguientes condiciones:

- a) La existencia de un interés público legítimo y preponderante;
- b) La relación directa y proporcionalidad entre los medios utilizados y la satisfacción del interés mencionado en el inciso anterior; y

- c) la imposibilidad de alcanzar el mismo fin mediante alternativas menos lesivas.

Ante la intervención judicial, el trato diferencial y la eventual concurrencia de las condiciones mencionadas deben ser sometidas a un escrutinio judicial estricto. De no acreditarse las condiciones señaladas, las disposiciones se deben considerar ilegítimas.

Las disposiciones de política económica que impliquen distinciones basadas en el nivel de ingresos, riqueza, capacidad contributiva u otras categorías de carácter económico, que tengan por objeto y/o efecto una redistribución progresiva del ingreso o la riqueza, se consideran medidas de acción positiva.

**ARTÍCULO 48.- Presunción y autonomía del daño moral.** Sin perjuicio de cualquier otra indemnización o sanción que pueda corresponder, se presume cierto -salvo prueba en contrario- el daño moral ocasionado por la acción u omisión discriminatoria.

Para la acreditación y consecuente reparación del daño moral, no es necesario acreditar que concurren otros daños y perjuicios ocasionados por el acto denunciado.

### **Capítulo 3** **Medidas de reparación integral**

**ARTÍCULO 49.- Objetos de la acción por discriminación.** La persona o grupo de personas que se considere/n afectadas por la comisión de un acto discriminatorio puede/n requerir por vía judicial y/o administrativa:

- a) El cese del acto discriminatorio y/o eliminación de sus efectos;
- b) La obtención del resarcimiento de los daños que el hecho, acto u omisión le ocasiona;
- c) La reparación del daño colectivo;
- d) La adopción de medidas tendientes a prevenir la realización o garantizar la no repetición del acto de discriminación; y/o
- e) La sanción administrativa, conforme lo previsto en la presente ley; o judicial, en caso de cometerse algún delito tipificado por el Código Penal, contravencional o de faltas, según corresponda.

**ARTÍCULO 50.- Extensión a otros supuestos.** Quienes incumplan las medidas de acción afirmativa establecidas por la ley, o los que adopten represalias contra quienes hayan presentado reclamos por actos de discriminación o en perjuicio de quienes hayan participado en los procedimientos respectivos, tendrán las consecuencias previstas en esta ley para quienes incurran en actos discriminatorios.

**ARTÍCULO 51.- Intimación al cese.** Acreditado indiciariamente el acto de discriminación, el tribunal o la autoridad administrativa competente debe intimar a la persona responsable a dejarlo sin efecto o a cesar en su realización, según el caso. Cuando corresponda, debe arbitrar también las medidas tendientes a garantizar el acatamiento de la intimación y a evitar la reiteración de dichos actos por parte de la persona demandada, denunciada y/o accionada.

La autoridad de aplicación de la presente ley, tomando debida cuenta de los casos resueltos, podrá formular y recomendar a las autoridades correspondientes medidas generales de prevención y no repetición de los actos discriminatorios denunciados.

**ARTÍCULO 52.- Reparación del daño colectivo.** Cuando por su alcance, trascendencia, publicidad, divulgación, efectos u otras circunstancias de modo, tiempo o lugar, exista una afectación social a un grupo vulnerado, la sentencia por actos u omisiones discriminatorias que resuelva, o acto el administrativo en su caso, debe contener medidas de reparación del daño colectivo, sin perjuicio de las demás indemnizaciones o sanciones que correspondan.

La reparación del daño debe incluir una o varias de las siguientes medidas, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia del acto o hecho discriminatorio:

- a) Financiamiento y/o participación en campañas públicas de sensibilización y concientización sobre los efectos negativos de la discriminación;
- b) Financiamiento y/o participación en programas de capacitación e información sobre derechos humanos, derecho a la igualdad y no discriminación;
- c) Financiamiento y/o participación en la implementación de medidas a favor del grupo discriminado;
- d) Financiamiento y/o participación de asociaciones civiles cuyo objeto sea velar por los derechos del grupo discriminado;
- e) Emisión y difusión de disculpas públicas al grupo discriminado; y/o
- f) Cualquier otra medida adecuada a la reparación de los daños.

Asimismo, se debe procurar siempre que la comisión del acto discriminatorio o la omisión no resulte más beneficiosa a la persona infractora que el cumplimiento de la/s medida/s dispuesta/s.

También se tendrán en cuenta las propuestas de las organizaciones promotoras de los derechos del grupo afectado que de un modo u otro hayan intervenido en el proceso o sean citadas a tal fin.

Tomando debida cuenta de las sentencias y resoluciones emitidas por aplicación de la presente ley, la autoridad de aplicación, en consulta con el/los grupo/s damnificado/s, desarrollará medidas y acciones para asegurar la reparación del daño colectivo y evitar la repetición de los actos discriminatorios.

La autoridad de aplicación tiene la función del control e implementación de las medidas de reparación del daño colectivo a nivel nacional.

**ARTÍCULO 53.- Sensibilización, capacitación y concientización.** La sentencia o el acto administrativo que resuelva los casos por discriminación, tanto en procesos individuales como colectivos, debe contener medidas de sensibilización, capacitación y concientización al/a la responsable del acto discriminatorio, que podrán consistir en:

- a) Asistencia a cursos sobre derechos humanos y discriminación;
- b) Realización de tareas comunitarias, por el tiempo que se determine, vinculadas a los hechos por los que se responsabiliza, tareas que podrán ser realizadas en asociaciones que tengan por objeto la defensa de los derechos del grupo discriminado, con el consentimiento de las mismas;
- c) cualquier otra medida que se considere adecuada en función de los objetivos y principios de esta ley.

La autoridad de aplicación tiene a su cargo asegurar una adecuada implementación de las medidas correspondientes. A dichos efectos, los juzgados podrán remitir sus decisiones para implementar su cumplimiento.

#### **Capítulo 4 Sanciones Administrativas**

**ARTÍCULO 54.- Sanciones.** Verificada la comisión de un acto discriminatorio, quienes lo hayan cometido serán pasibles de las siguientes sanciones, las que se podrán aplicar independiente o conjuntamente, según resulte de las circunstancias del caso:

- a) Sanciones principales:
  - 1. Apercibimiento.
  - 2. Multa de DIEZ (10) a QUINCE MIL (15.000) unidades fijas. La unidad fija será determinada semestralmente por la autoridad de aplicación a razón de UN (1) litro de nafta súper por cada unidad fija al valor que para ese bien establezca el Automóvil Club Argentino sede Central.

3. Trabajo de utilidad pública.
4. Clausura de establecimiento.

b) Sanciones sustitutivas:

1. Concurrir y aprobar cursos o talleres específicos, que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad.
2. Realizar programas de adecuación normativa.
3. Obligación de publicar pedido de disculpas.
4. La fijación de carteles donde se señale que en tal establecimiento, asociación o institución se realizaron hechos, actos u omisiones discriminatorias, o mediante los que se promueva la igualdad y la no discriminación.
5. Otras previstas en el artículo 52.

**ARTÍCULO 55.- Simultaneidad.** Las sanciones principales y sustitutivas no eximen a la persona infractora de la reparación integral previstas en la presente ley.

**ARTÍCULO 56.- Independencia de las sanciones.** Las sanciones establecidas en esta ley se consideran independientes de las que pudieran corresponder en base a otras disposiciones normativas complementarias y concordantes, sean establecidas por cualquier organismo o institución pública o privada.

**ARTÍCULO 57.- Agravantes.** Las indemnizaciones, penalidades o sanciones administrativas, impuestas por actos u omisiones discriminatorias, serán agravadas, sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas complementarias y concordantes, por los siguientes motivos:

- a) La reiteración de conductas u omisiones contrarias a la presente ley;
- b) La afectación a un grupo de personas, el alcance del acto discriminatorio, su difusión, y/o sus efectos gravosos;
- c) Que la conducta se cometiere a través de medios masivos de comunicación;
- d) Que la infracción sea cometida por una persona funcionaria o empleada pública en el ejercicio de sus funciones;
- e) La negativa a poner fin a la práctica discriminatoria habiéndose intimado a ello por cualquier medio, o cuando existiere un comportamiento posterior y una disposición contraria a resolver el conflicto;

- f) El eventual beneficio económico obtenido mediante la conducta u omisión discriminatoria;
- g) Que la conducta u omisión discriminatoria haya sido cometida aprovechando una situación asimétrica de poder;
- h) Que la conducta u omisión se cometa en el contexto de una situación de violencia o acoso laboral;
- i) Que el hecho sea cometido contra un niño o adolescente;
- j) Que la conducta u omisión se dé en el contexto de una situación de acoso en el ámbito escolar;
- k) Que el acto u omisión se cometa abusando de la función o cargo, cuando fuere miembro integrante de las fuerzas de seguridad, policiales o del servicio penitenciario; y/o
- l) Que la acción u omisión sea cometida por un grupo de personas cuando esto resultara en una situación de mayor indefensión relativa de la/s persona/s afectada/s o aumentara en cualquier modo la afectación de derechos ocasionada.

**ARTÍCULO 58.- Publicación.** En aquellos casos en la que hubiere existido trascendencia pública del acto discriminatorio, la persona infractora publicará o la autoridad de aplicación podrá publicar, conforme el criterio por ésta indicado, la resolución condenatoria o una síntesis de los hechos que la originaron, el tipo de infracción cometida y la sanción aplicada, en aquellos medios o redes sociales en donde hubiese tenido difusión.

**ARTÍCULO 59.- Destino de los fondos.** Los montos percibidos en concepto de multas impuestas por la autoridad de aplicación, deben ser destinados a campañas públicas de difusión y concientización sobre derecho a la igualdad y no discriminación diseñadas sobre la base de las temáticas que resulten de las estadísticas de las denuncias recibidas.

**ARTÍCULO 60.- Prescripción.** Las sanciones emergentes de la presente ley prescriben en el término de DOS (2) años. La prescripción se interrumpe por la comisión de nuevas infracciones o por el inicio de las actuaciones administrativas.

## **TÍTULO V MODIFICACIONES DE LEYES COMPLEMENTARIAS**

### **Capítulo 1 Modificaciones al Código Penal**

**ARTÍCULO 61.- Agravantes genéricos.** Incorpórese al Título V del Libro Primero del Código Penal como art. 41 sexies el siguiente texto:

*"Art. 41 sexies.- Elévase en un tercio el mínimo y en un medio el máximo de la escala penal de todo delito reprimido por este Código o leyes complementarias, cuando sea cometido por persecución u odio bajo pretexto de falsa noción de raza o sexo, así como en las nociones de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de persona refugiada o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, trabajo u ocupación, lugar de residencia, aspecto físico, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o social vulnerada., o hábitos personales, sociales y/o culturales.*

*En ningún caso se podrá exceder el máximo legal de la especie de pena de que se trate.*

*Este agravante no será aplicable cuando la circunstancia mencionada ya se encuentre contemplada como elemento constitutivo o calificador del delito de que se trate".*

**ARTÍCULO 62.- Acción pública.** Sustitúyense los incisos 1 y 2, del art. 73, del Código Penal por el siguiente texto:

*"1. Calumnias e injurias, salvo en el caso del art. 110 bis;*

*2. Violación de secretos, salvo en los casos de los artículos 153 ter, 154 y 157;"*

**ARTÍCULO 63.- Modificación al art. 80, inc. 4, del Código Penal.** Sustitúyese el inc. 4º del art. 80 del Código Penal por el siguiente texto:

*"4º Por placer, codicia, racismo, odio al sexo, etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de persona refugiada o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, trabajo u ocupación, lugar de residencia, aspecto físico, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o social, y/o a los hábitos personales, sociales y/o culturales."*

**ARTÍCULO 64.- Delitos contra el honor y la dignidad.** Sustitúyese el nombre del Título II del Libro Segundo del Código Penal, por "*Delitos contra el Honor y la Dignidad*".



**ARTÍCULO 65.- Injurias colectivas.** Incorpórase al Título II del Libro Segundo del Código Penal como Art. 110 bis el siguiente texto:

*"Artículo 110 bis.- Será reprimida con multa de uno (1) a diez (10) sueldos básicos de la categoría inicial de la administración pública nacional la persona que intencionalmente deshonrar, desacreditar o afectar la dignidad de las personas de un grupo vulnerable en particular, sin determinación de persona física concreta, en relación a ciertas características reales o imaginarias que identifican a sus miembros por los pretextos enunciados en el artículo 41 sexies".*

**ARTÍCULO 66.- Violación de secretos con intención discriminatoria.** Incorpórase al Título II del Libro Segundo del Código Penal como art. 153 ter el siguiente texto:

*"Artículo 153 ter.- Será reprimida con la pena de prisión de un (1) año a tres (3) años la persona que sin estar habilitada por ley y con intención, difunda, proporcione a una tercera y/o publique datos sensibles de carácter personal que no sean públicos y que revelen convicciones religiosas, filosóficas, ideología, afiliación sindical, condición de salud, características genéticas, discapacidad, origen étnico, situación familiar, situación socioeconómica, hábitos sexuales u otros de carácter privado, identidad de género o su expresión, orientación sexual, u origen social, o antecedentes penales.*

*La escala penal se aumentará en la mitad del mínimo y del máximo, cuando la víctima sea menor de dieciocho (18) años o incapaz.*

*Cuando la persona autora o responsable del ilícito sea una que por su empleo o profesión tenga acceso preferencial a dichos datos sensibles, se le aplicará la accesoria de inhabilitación especial para el desempeño de tales funciones por el doble del tiempo de la condena.*

*Cuando la persona autora o responsable del ilícito sea funcionaria o empleada pública en ejercicio de sus funciones, se le aplicará la accesoria de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos por el doble del tiempo de la condena."*

**ARTÍCULO 67.- Incitación a la discriminación, participación en organización discriminatoria, propaganda discriminatoria, y asistencia a organizaciones y a actividades discriminatorias.** Incorpórase al Título II del Libro Segundo del Código Penal como artículo 117 ter el siguiente texto:

*"Artículo 117 ter.- Será reprimida con prisión de un (1) mes a tres (3) años la persona que:*

- a) *Por cualquier medio alentare o incitare a la persecución, el odio, la violencia o la discriminación contra una persona o grupo de personas por los pretextos enunciados en*

*el artículo 41 sexies;*

- b) En forma pública u oculta, formare parte de una organización o realizare propaganda, basadas en ideas o teorías de superioridad o inferioridad de un grupo de personas, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación por los pretextos enunciados en el artículo 41 sexies; o*
- c) En forma pública u oculta, financiare o prestare cualquier otra forma de asistencia a las organizaciones y actividades mencionadas en los incisos a) y b)."*

**ARTÍCULO 68.- Denegación de servicios particulares.** Incorpórase al Título II del Libro Segundo del Código Penal como artículo 117 quater, el siguiente texto:

*"Artículo 117 quater.- La persona que en el ejercicio de su actividad profesional o empresarial deniegue por los motivos enunciados en el artículo 41 sexies a una persona una prestación a la que tenga derecho a acceder en condiciones de igualdad, será reprimida con la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio, por un período de uno (1) a cuatro (4) años."*

**ARTÍCULO 69.- Denegación de servicios públicos.** Incorpórase al Título XI del Libro Segundo del Código Penal como artículo 249 bis el siguiente texto:

*"Artículo 249 bis.- Será reprimida con pena de prisión de seis (6) meses a dos (2) años y multa de dos (2) a quince (15) sueldos básicos de la categoría inicial de la administración pública nacional e inhabilitación especial para ejercer su actividad por el tiempo de uno a tres años, la persona encargada de un servicio público que deniegue a una persona una prestación o beneficio al que tenga derecho a acceder en condiciones de igualdad o en base a acciones positivas, por los pretextos enunciados en el art. 41 sexies.*

*Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros, por alguno de los pretextos enunciados en el art. 41 sexies.*

*La persona funcionaria pública o empleada pública que cometa alguno de los hechos previstos en este artículo, será reprimido con las mismas penas y la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos (2) a cuatro (4) años."*

**ARTÍCULO 70.- Modificación al Código Procesal Penal Federal – Derecho de querrela.** Modifícase el ARTÍCULO 84 de la Ley N° 27.063 (T.O. 2019) Código Procesal Penal Federal, que quedará redactado de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 84.- Derecho a querellar. Además de las víctimas, podrán querellar:*  
*a. Los socios, respecto de los delitos que afecten a una sociedad, cometidos por quienes la*

*dirijan, administren, gerencien o controlen;*

*b. Las asociaciones o fundaciones, en casos de delitos discriminatorios, crímenes de lesa humanidad o de graves violaciones a los derechos humanos siempre que su objeto estatutario se vincule directamente con la defensa de los derechos que se consideren lesionados y se encuentren registradas conforme a la ley;*

*c. Los pueblos originarios en los delitos que impliquen discriminación de alguno de sus miembros, genocidio o afecten de un modo directo sus derechos colectivos reconocidos constitucionalmente”.*

## **Capítulo 2**

### **Modificaciones de disposiciones complementarias**

**ARTÍCULO 71.- Modificación a la Ley de Habeas Data.** Sustitúyese la definición de "datos sensibles" obrante en el art. 2º de la ley N° 25.326 por el siguiente texto:

*"Datos sensibles: Datos personales que revelan convicciones religiosas, filosóficas, morales, ideología, afiliación sindical, condición de salud, características genéticas, discapacidad, origen étnico, situación familiar, situación socioeconómica, hábitos sexuales u otros de carácter privado, identidad de género o su expresión, orientación sexual, origen social, o antecedentes penales."*

**ARTÍCULO 72.- Impedimentos de admisión y permanencia - Ley de Espectáculos Públicos.** Sustitúyese el inciso d) del artículo 11 de la ley N° 26.370, por el siguiente texto:

*"d) Cuando las personas concurrentes porten símbolos de carácter racista, xenófobo o discriminatorios, o inciten a la violencia y/o discriminación en los términos previstos en el Código Penal y en la Ley Nacional por la Igualdad y contra la Discriminación;"*

**ARTÍCULO 73.- Modificación a la reglamentación de la Ley de Espectáculos Públicos.** Modifícase el art. 29, inc. 4, de la ley N° 26.370, que queda redactado de la siguiente manera:

*"4.- Colocar una cartelera en el interior del local, a no más de UN (1) metro de distancia del lugar en que se realiza el control de admisión, debidamente iluminada y en tipografía con caracteres mayúsculos de fácil lectura, que indicará por orden alfabético el apellido y nombre de todo el personal de control. En el caso de tratarse de una persona trabajadora de una prestadora de servicios, se colocará además, la razón social de la misma en la parte superior de la cartelera. En la parte inferior deberá contener el datos de contacto del INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI)."*

**ARTÍCULO 74.- Ubicación y características de carteles informativos - Ley de Espectáculos Públicos.** Incorpórase como artículo 32 bis de la ley N° 26.730 el siguiente texto:

*"ARTÍCULO 32 bis.- Los carteles informativos previstos en los artículos 29 inciso 4), 30 y 32 deben satisfacer los siguientes requisitos:*

- a) Ubicarse en un lugar donde sean claramente visibles y previos al control de admisión;*
- b) Presentarse en una tipografía y condiciones lumínicas que maximicen las posibilidades de lectura a personas con baja visión. También deben colocarse en sistema Braille, en una ubicación de fácil alcance, previa al control de admisión; y*
- c) En función de los idiomas regionales o locales de uso corriente en cada territorio, las autoridades locales deben arbitrar las medidas para colocar también la transcripción de los carteles en los idiomas que corresponda, con particular énfasis en las lenguas de pueblos originarios y de migrantes."*

**ARTÍCULO 75.- Cláusula derogatoria.** Derógase la ley N° 23.592 con sus modificatorias, ley N° 24.782 y ley N° 25.608.

**ARTÍCULO 76.- Referencia a normas derogadas.** Toda referencia a la ley N° 23.592 contenida en otras leyes, decretos, reglamentos y/o normas, debe entenderse como referida a la presente ley.

## **TÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES**

### **Capítulo único Autoridad de aplicación y cláusulas transitorias**

**ARTÍCULO 77.- Autoridad de aplicación.** Es autoridad de aplicación de la presente ley el INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI).

**ARTÍCULO 78.- Normativa local sobre difusión.** La autoridad de aplicación debe, en un plazo de sesenta (60) días de promulgada esta ley, arbitrar los recaudos necesarios para que las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios adecuen su normativa local sobre difusión a lo establecido en el artículo 26.

**ARTÍCULO 79.- Cláusula transitoria - Código Procesal Penal de la Nación - Derecho de querrela.** Modifícase –condicionadamente a la entrada en vigencia de la Ley N° 27.063 (T.O. 2019)- el ARTÍCULO 82 bis de la Ley N° 23.984 Código Procesal Penal de la Nación que quedará redactado de la siguiente manera:

*"Art. 82 bis. - Intereses colectivos. Las asociaciones o fundaciones, registradas conforme a la ley, podrán constituirse en parte querellante en procesos en los que se investiguen delitos*

*discriminatorios, crímenes de lesa, humanidad o graves violaciones a los derechos humanos siempre que su objeto estatutario se vincule directamente con la defensa de los derechos que se consideren lesionados.*

*No será obstáculo para el ejercicio de esta facultad la constitución en parte querellante de aquellas personas a las que se refiere el artículo 82."*

**ARTÍCULO 80.- Adecuación provincial.** Las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben adecuar sus normas de procedimientos a los requisitos sustanciales establecidos en la presente ley. La omisión de adecuación no puede perjudicar los derechos reconocidos en la presente ley.

**ARTÍCULO 81.- Reglamentación.** El PODER EJECUTIVO debe reglamentar la presente ley dentro del plazo máximo de CIENTO VEINTE (120) días desde su promulgación.

**ARTÍCULO 82.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## ANEXO I

Discriminar es excluir, agredir o marginar a una persona o grupo en función de determinadas características reales o imaginarias por las cuales se la trata como inferior, limitando y negando sus derechos y oportunidades.

Si usted sube un contenido discriminatorio será pasible de las sanciones penales, civiles y/o administrativas que correspondan.

La ley Nacional por la Igualdad y contra la Discriminación N° ... protege contra la discriminación en internet prohibiendo la difusión de mensajes con contenido discriminatorio en internet en aras de la protección de la diversidad, el pluralismo y la dignidad humana, en el marco del estricto respeto por la libertad de expresión.

**CONTENIDO DISCRIMINATORIO.** Será considerado contenido discriminatorio aquellos mensajes publicados en las plataformas de contenidos producidos por los usuarios que menoscaben o insulten a las personas o grupo de personas o asociaciones, bajo pretexto de: la falsa noción de raza o sexo, etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, situación migratoria, estatus de persona refugiada o peticionante de la condición de tal, situación de apátrida, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, filiación, embarazo, responsabilidad familiar, antecedentes o situación penales, trabajo u ocupación, lugar de residencia, aspecto físico, caracteres físicos, discapacidad, características genéticas, capacidad psicofísica y salud física, mental y social, situación económica o social, hábitos personales, sociales y/o culturales, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente. La presente enumeración no es taxativa y el carácter discriminatorio deberá ser evaluado con arreglo a la citada ley y los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en nuestro país.

Si Usted es víctima de acoso, burla o discriminación podrá llamar al 168 (gratis las 24 horas) o WhatsApp 1161853968. Asistencia por discriminación INADI.

Frente a una situación de estas características le recomendamos:

- no responder a las ofensas ni realizar reiteradas búsquedas de las situaciones ofensivas que sólo terminan poniéndolas en primer plano.
- denunciar y asesorarse.
- bloquear a la persona (usuaria) agresiva.

Si quiere iniciar alguna acción, tome capturas de pantalla de los contenidos ofensivos, previendo que estos puedan ser eliminados por quien los emitió, y luego realice los reportes utilizando las herramientas del sitio.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

### **Presentación**

Este Proyecto, elaborado por la Federación Argentina LGBT+ (FALGBT+) en colaboración con organizaciones sociales que abordan los diversos aspectos de la discriminación, propone la sanción de una nueva Ley sobre PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS, que sustituya a la Ley 23.592, con el objetivo de lograr una norma más abarcativa y con mecanismos más efectivos de prevención, reparación y sanción de actos discriminatorios. En particular, se propone la incorporación de mecanismos tales como -entre otros- la inclusión de pretextos discriminatorios no contemplados en la norma actual, la ampliación de la legitimación a determinados organismos y organizaciones para accionar contra actos discriminatorios, una definición más amplia de hecho y acto discriminatorio más coherente con los recientes avances internacionales, la inversión de la carga de la prueba del carácter discriminatorio de los actos denunciados, la presunción y autonomía del daño moral e importantes cambios en la legislación penal. Las modificaciones propuestas se consideran necesarias a fin de promover la garantía constitucional de la igualdad desde la perspectiva de la diversidad, y prevenir y sancionar las conductas y actos discriminatorios.

A partir de la recuperación de la democracia en el año 1983, nuestro país ratificó instrumentos internacionales de Derechos Humanos que incluían los principios de igualdad ante la Ley y de no discriminación, siendo ésta una clara manifestación pública a la comunidad internacional sobre el compromiso del Estado de respetar los Derechos Humanos. Es en este marco que el Congreso Nacional sancionó en el año 1988 la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592, la cual, si bien resultó novedosa y necesaria en ese contexto histórico, continuaba ligada a un concepto constitucional de igualdad formal.

La reforma constitucional del año 1994 implicó un cambio cualitativo sustancial del ideal igualitario en tanto incorpora a su texto, explícitamente, el concepto de igualdad de oportunidades y de trato, y habilita las acciones positivas o afirmativas, abrazando así el concepto de igualdad real. La reforma constitucional dotó de instrumentos legales a nuestra sociedad a fin de neutralizar en unos casos y rectificar en otras conductas discriminatorias que implicaron la marginación y la exclusión de distintos colectivos. En tal sentido, nuestra Carta Magna otorgó jerarquía constitucional a las convenciones internacionales de Derechos Humanos y habilitó la acción de amparo, individual y colectiva, contra las conductas discriminatorias.

Ante los cambios trascendentes que incorporó la reforma constitucional de 1994 y los numerosos avances producidos en la doctrina y jurisprudencia con respecto a los principios de igualdad y no discriminación, tanto en el ámbito nacional como internacional, resulta necesario adaptar la ley antidiscriminatoria a los cambios expuestos.

En ese sentido, la Constitución Nacional establece en su artículo 16 la garantía de igualdad ante la Ley, la que también se encuentra protegida en los distintos tratados con jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22 CN).

Estos instrumentos internacionales introducen en forma expresa el derecho a la igualdad, la prohibición de discriminar y la obligación imperativa de proteger los derechos fundamentales contra cualquier tipo de discriminación:

El artículo 2 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre establece que: "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".

En el mismo sentido, el artículo 1.1. de la Convención Americana sobre Derechos Humanos expresa que: "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" y en su artículo 24 dispone que: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derechos, sin discriminación, a igual protección de la ley".

En tanto, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Preámbulo estipula: "que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad"; en su artículo 2º afirma que: "Toda persona tiene 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". Y en su artículo 7º dispone que: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 2º estatuye que: "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".

Y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 2º afirma que: "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"; en tanto que su artículo 26 dispone que: "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 otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Por último, cabe mencionar por su abordaje específico de la problemática de la discriminación y el racismo y por incorporar una serie de obligaciones de acción para los estados que van en línea con las propuestas de este proyecto a la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia y a la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, dos tratados aprobados por la Asamblea General de la OEA en 2013 y entre cuyos primeros firmantes se encuentra nuestro país, si bien el proceso de ratificación no está aún concluido.

Cabe destacar que la incorporación de los tratados internacionales sobre derechos humanos en el ámbito local no significa solamente el reconocimiento de nuevos derechos o un mayor alcance de su protección, sino que también implica la incorporación de los principios del derecho internacional de derechos humanos en relación con el pleno goce y ejercicio de los mismos y sus criterios de aplicación. Así lo reconoció la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos "Ekmekdjian" y "Giroldi".

De ello se deriva que la jurisprudencia de la Corte Interamericana deba servir de guía para la interpretación y aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (conf. art. 75 CN, y 62 y 64 CADH, y art. 2 de la Ley 23.054). En tal sentido, en los considerandos del último de los fallos citados, la Corte Suprema manifestó: "... Que la ya recordada "jerarquía constitucional" de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (considerando 5) ha sido establecida por voluntad expresa del constituyente, "en las condiciones de su vigencia" (Art. 75 inc. 22 par. 2), esto es, tal como la Convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación. De ahí que la aludida jurisprudencia deba servir de guía para la interpretación de los preceptos convencionales en la medida en que el Estado Argentino reconoció la competencia de la Corte Interamericana para conocer en todos los casos relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana (...) Que, en consecuencia, a esta Corte, como órgano supremo de uno de los poderes del Gobierno Federal, le corresponde -en la medida de su jurisdicción-, aplicar los tratados internacionales a que el país está vinculado en los términos anteriormente expuestos, ya que de lo contrario podría implicar responsabilidad de la Nación frente a la comunidad internacional".

Por estos motivos, resulta relevante citar la Opinión Consultiva OC- 4/84 del 19 de enero de

1984 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En esa ocasión, la Corte Interamericana sostuvo que: "El artículo 1.1 de la Convención, que es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, dispone la obligación de los Estados partes de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos "sin discriminación alguna". Es decir, cualquiera sea el origen o la forma que asuma, todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es per se incompatible con ella".

De lo expuesto surge que el Estado Argentino tiene la obligación de adecuar su legislación interna a los compromisos asumidos por la suscripción de los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos.

En el ámbito local, la Corte Suprema de Justicia de la Nación históricamente ha determinado que "la igualdad establecida por el art. 16 de la Constitución, no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que en iguales circunstancias se concede a otros; de donde se sigue que la verdadera igualdad consiste en aplicar la ley en los casos ocurrentes, según las diferencias constitutivas de ellos y que cualquier otra inteligencia o excepción de este derecho es contraria a su propia naturaleza y al interés social" (Fallos 105:273; 117:229; 153:67, entre otros).

Además, el antecedente normativo más importante en la materia en los últimos años lo constituye sin dudas el documento titulado "Hacia un plan nacional contra la discriminación - La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas", un informe elaborado junto a organizaciones defensoras de los derechos de grupos históricamente vulnerados, que fue aprobado por el Decreto 1086/2005 del Presidente Néstor Kirchner y que constituye una guía para la elaboración de políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación.

Cabe mencionar que la definición de "acto discriminatorio" que proponemos en este proyecto -si bien por cuestiones de técnica legislativa no es idéntica a la que el mencionado informe da de "práctica social discriminatoria" (téngase presente que se trata fundamentalmente de un documento de diagnóstico de situación y propuesta de políticas públicas)- conserva en esencia lo establecido en el Plan Nacional contra la Discriminación:

*"Como primera cuestión cabe definir que entendemos como práctica social discriminatoria a cualesquiera de las siguientes acciones:*

*a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;*

*b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;*

*c) establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales.*

*Como segunda cuestión, cabe aclarar que las prácticas sociales discriminatorias no se explican por ninguna característica que posea la víctima de dichas prácticas, sino por las características del grupo social, sociedad o Estado que lleva a cabo el proceso discriminatorio.*

*Por tanto, los análisis de las prácticas sociales discriminatorias que se desarrollarán no centran su mirada en los grupos discriminados sino en las problemáticas que producen que determinados grupos sociales se inclinen a ejercer prácticas sociales discriminatorias, en la convicción de que el problema lo tiene aquel que discrimina y no aquel que es discriminado y, por tanto, que es el que discrimina (o la sociedad que lo hace) quien debe modificar su conducta.*

*En tal sentido, y atendiendo al concepto de igualdad real de oportunidades y al principio de no discriminación receptado por nuestra Constitución a través de la reforma de 1994, y a la situación de vulnerabilidad que históricamente sufrieron varios sectores de la sociedad, cabe señalar que resulta irrelevante la intención del/la autor/a de determinado acto o conducta a los efectos de considerarla discriminatoria y de su correspondiente sanción."*

Habiendo dado un panorama amplio de los antecedentes nacionales e internacionales que fundan la necesidad de realizar una reforma integral de la normativa antidiscriminatoria, a continuación, explicamos algunos de los puntos centrales de este proyecto.

### **Ampliación de la enumeración de pretextos discriminatorios**

El presente Proyecto propone la ampliación de los pretextos previstos en el artículo 1º de la actual Ley N° 23.592.

Cabe considerar que resulta necesaria dicha ampliación atento a que existen numerosos grupos socialmente vulnerados y sistemáticamente discriminados, que actualmente no se encuentran enunciados en la ley de actos discriminatorios. Asimismo, los instrumentos internacionales de derechos humanos prevén pretextos que no son contemplados en esta Ley. A pesar de que la enumeración establecida en el Art. 1º de la actual Ley, no sea taxativo, creemos que la inclusión de nuevos pretextos tiene un alto poder simbólico, político y educativo, mediante el cual prevenir actos u omisiones discriminatorias por tales pretextos enunciados en la norma.

En tal sentido, basta el ejemplo de la ausencia en la Ley N° 23.592 de pretextos tales como la "orientación sexual" o la "identidad de género o su expresión", aun cuando la Observación

General N° 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) prohíbe expresamente la discriminación en base a tales pretextos. A su vez, resulta esencial remarcar que el 15 de julio de 2010 se sancionó la Ley de Matrimonio Igualitario, N° 26.618, y el 9 de mayo de 2012 se sancionó la Ley de Identidad de Género, N° 26.743.

Lo expuesto demuestra cabalmente la necesidad imperiosa de incluir nuevas categorías a la Ley Antidiscriminatoria, conforme los compromisos internacionales asumidos. Sin perjuicio de ello, cabe mencionar que cada Estado puede incluir categorías no previstas en los tratados a fin de otorgar protección a grupos que en su contexto social, político y económico particular sufren la vulneración de sus derechos.

La enumeración de pretextos efectuada en la presente no resulta taxativa, es decir, que no se excluyen otros pretextos no mencionados. En este sentido se agrega a la enumeración la cláusula "y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente". Esta cláusula de no taxatividad no significa -como han pretendido algunos/as detractores/as de la norma- que cualquier pretexto imaginable sea sospechoso, sino que el listado admite la posterior incorporación -v. g., por la vía judicial, en un caso específico- de otros pretextos que el paso del tiempo o el reconocimiento o la toma de conciencia social sobre nuevos grupos vulnerados hagan necesario.

Los pretextos que explícitamente se agregan son las siguientes:

*Color de piel, Etnia:*

Al respecto, la "Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial", en el art. 2.1, dice: "Cada Estado parte tomará medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y para enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista".

En el mismo sentido, el "Estatuto de Roma" y la "Convención para la prevención y la sanción del Delito de Genocidio", prevén pretextos similares a los que aquí se pretenden incorporar. En efecto, sus artículos 6 y 2 respectivamente disponen que se entiende por genocidio "cualquiera de los actos que, mencionados a continuación, perpetrados con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial o religioso...".

En el presente se propone incluir las categorías de "color de piel" y "etnia", puesto que el criterio de clasificar a los seres humanos por presuntas razas ha sido dejado de lado y se considera que la especie humana (*homo sapiens*) está conformada por una única raza, y se distingue -en todo caso- por etnias. Sin embargo, como el racismo subsiste como ideología de odio tendiente a persistir en dicha clasificación, se mantuvo el concepto referido como "falsa noción de raza".

Las teorías raciales se caracterizaron por el predeterminismo biológico y fueron utilizadas para segregar y discriminar a distintos colectivos. Históricamente dichas teorías pretendieron justificar mediante pseudoargumentos científicos la superioridad de un colectivo sobre otro/s y así legitimar su dominación a través de la esclavitud, el colonialismo, los genocidios, los etnicidios y el apartheid.

"Las razas no existen, ni biológicamente ni científicamente. Los hombres, por su origen común, pertenecen al mismo repertorio genético. Las variaciones que podemos constatar no son el resultado de genes diferentes. Si de "razas" se tratara, hay una sola "raza": la humana. (...) Las razas, biogenéticamente, no existen, pero el racismo sí, como ideología" (Marín González, José).

Por su parte, el "color de piel" -a pesar de considerarse también como una categorización en desuso- se contempla en la norma dado el alto grado de discriminación que en nuestro país padecen aquellas personas que, aún sin pertenecer a un grupo étnico determinado, su tez denota la mixtura entre diferentes etnias. El insulto y el agravio con que son violentadas tales personas, puede que no se condiga con una real estigmatización respecto de una etnia determinada, sino más bien con una característica real o imaginaria respecto del color de tez de algunas personas que frecuentemente las hace víctimas de discriminación.

*Nacimiento, Origen Nacional, Origen Social:*

La "Declaración Universal de Derechos Humanos", la "Convención Americana sobre Derechos Humanos", el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" y el "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos", prevén como violatorias del principio de igualdad las distinciones basadas en motivos tales como origen nacional o social, razón por la cual también se propicia la incorporación de estos pretextos.

La Observación General N°20 del Consejo Económico y Social de la ONU (ap. 24) dice al respecto: "El origen nacional se refiere al Estado, la nación o el lugar de origen de una persona. Esas circunstancias pueden determinar que una persona o un grupo de personas sufran una discriminación sistémica en el ejercicio de los derechos que les confiere el Pacto. El origen social se refiere a la condición social que hereda una persona, como se examina en mayor profundidad más adelante en el contexto de la discriminación por motivos relacionados con la posición económica, la discriminación basada en la ascendencia como parte de la discriminación por nacimiento y la discriminación por motivos relacionados con la situación económica y social".

En el ap. 26 la Observación antes citada dice: "La discriminación por motivos de nacimiento está prohibida y el artículo 10.3 del Pacto dispone expresamente, por ejemplo, que se deben adoptar medidas especiales en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación. Por tanto, no deberá darse un trato distinto a quienes nazcan fuera de matrimonio, tengan padres apátridas o sean adoptados, ni tampoco a sus familias. El

nacimiento como motivo prohibido de discriminación también incluye la ascendencia, especialmente sobre la base de la casta o sistemas similares de condición heredada. Los Estados partes deben adoptar medidas, por ejemplo, para prevenir, prohibir y eliminar las prácticas discriminatorias dirigidas contra miembros de comunidades basadas en la ascendencia y actuar contra la difusión de ideas de superioridad e inferioridad en función de la ascendencia".

#### *Lengua, Idioma o Variedad Lingüística:*

La lengua o idioma es considerada por la "Declaración Universal de Derechos Humanos", la "Convención Americana de Derechos Humanos", el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" y el "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos" como una categoría sospechosa, en tanto se la utilice para efectuar un trato diferencial.

La variedad lingüística, por su parte, hace referencia a las diferencias lingüísticas entre personas que hablan un mismo idioma, ya sean diferencias regionales (dialecto), sociales (sociolecto) o etarias (cronolecto).

Sobre esta categoría la "Declaración sobre los Derechos de las Personas pertenecientes a Minorías Nacionales, Étnicas, Lingüísticas y Religiosas", en sus arts. 1 al 4 establecen que: "Los Estados protegerán la existencia y la identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística de las minorías dentro de sus territorios. (...) Las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (en lo sucesivo denominadas personas pertenecientes a minorías) tendrán derecho a disfrutar de su propia cultura, a profesar y practicar su propia religión, y a utilizar su propio idioma, en privado y en público, libremente y sin injerencia ni discriminación de ningún tipo, (...) participar efectivamente en la vida cultural, religiosa, social, económica y pública, (...) participar efectivamente en las decisiones que se adopten a nivel nacional y, cuando proceda, a nivel regional. (...) Las personas pertenecientes a minorías podrán ejercer sus derechos. (...) Los Estados adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las personas pertenecientes a minorías puedan ejercer plena y eficazmente todos sus derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación alguna y en plena igualdad ante la ley".

Cabe destacar que, atento a lo borroso de los límites entre pretextos como el de idioma, lengua, dialecto, etc., que en general atienden a motivos de índole política o ideológica, debe primar una enumeración amplia y flexible de como la que se propone en este proyecto.

#### *Género:*

Se propicia la inclusión del pretexto de "género" a la enumeración, en tanto construcción socio-cultural de los roles femenino y masculino, mientras que el "sexo" hace referencia a la manera en que la sociedad lee las variaciones biológicas de las personas -en particular las variaciones de la genitalidad y otras comúnmente denominadas "caracteres sexuales

secundarios". El género denota así una construcción patriarcal que le asigna a las mujeres una condición de subordinación que impide una igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres, por la que subsisten hasta la fecha discriminación por género, prejuicios sexistas y roles estereotipados.

No resulta inocente el uso de ambos conceptos como sinónimos, ya que el enfoque de género es precisamente el que permite visibilizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y varones, expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades; relación jerárquica que se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación a los varones. "Esta acepción del término "género" introduce una variante socio-histórica fundamental en el discurso "esencialista" predominante durante siglos, que ha definido el "sexo" como realidad biológica y física inmutable" (Por Pilar Nieva de la Paz, científica titular del CSIC, cartas al director. El País 1/6/04).

En tal sentido, no solo nuestra Constitución Nacional hace referencia específicamente a las mujeres como un colectivo históricamente vulnerado (art. 75, inc. 23), sino que en la reforma constitucional de 1994 se le otorgó jerarquía constitucional a la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer" (CEDAW). Asimismo, en el año 1995 el Estado Argentino ratificó la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer" y ratificó en el año 2006 el Protocolo Facultativo de la CEDAW mediante la Ley 26.171.

El artículo 1º de la CEDAW define a la "discriminación contra la mujer" como "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". Asimismo, en el artículo 5º se exige a los Estados que eliminen los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en estereotipos y que perpetúen ideas de subordinación e inferioridad en la relación entre varones y mujeres.

La "Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", N° 26.485 (promulgada el 1/4/2009), establece en su art. 2º que la misma tiene por objeto: "promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen

violencia; g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia".

En el caso "González de Delgado, Cristina y otros c. Universidad Nacional de Córdoba" (Fallos 323:2659, 19/9/2000), el Juez Petracchi expresó: "Quien defienda una clasificación o exclusión basada en el género sexual deberá probar que aquélla sirve a un importante objetivo gubernamental y que los medios discriminatorios empleados están relacionados sustancialmente con el logro de aquellos objetivos (...) las categorías fundadas en el sexo no deben crearse para crear o perpetuar la inferioridad legal, social y económica de la mujer. En todo caso, las clasificaciones basadas en el sexo pueden ser utilizadas para compensar a las mujeres por las inhabilidades que ellas han sufrido a través de la historia".

#### *Identidad de Género y/o su Expresión; Orientación Sexual:*

El colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y trans es uno de los grupos históricamente más vulnerados de nuestra sociedad.

Al respecto, la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, en el art. 11, reconoce el derecho a ser diferente y prohíbe expresamente la discriminación por orientación sexual. Asimismo, la Observación General N° 20 del Comité DESC prohíbe expresamente la discriminación en base a tales pretextos.

A su vez, recientemente se han sancionado dos normas fundamentales para el colectivo LGBT: la Ley de Matrimonio Igualitario, N° 26.618 (15/07/2010), y la Ley de Identidad de Género, N° 26.743 (9/05/2012), leyes inclusivas que saldan en gran parte la deuda de la sociedad argentina hacia un colectivo históricamente vulnerado.

En particular, la Ley de Matrimonio Igualitario incluye una cláusula interpretativa que protege de la discriminación a las parejas de dos personas del mismo sexo y a los miembros de sus familias:

"ARTÍCULO 42. - Aplicación. Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo.

"Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones.

"Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y



obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo"

De la misma manera, respecto de la identidad y la expresión de género, la Ley 26.743 establece:

"ARTÍCULO 13. - Aplicación. Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo".

También cabe destacar que la propia jurisprudencia de nuestro país, aún antes de la sanción de dichas normas, entendió que los mencionados pretextos debían considerarse sospechosos:

"Si bien en principio los poderes políticos tienen facultades para trazar distinciones legales entre categorías de personas cuando ello resulta conveniente a fin de llevar adelante objetivos legales legítimos - presumiéndose la constitucionalidad de la norma sancionada de conformidad con las formas prescriptas para ello-, en algunos casos el recurso del legislador a ciertos factores de distinción puede responder a prejuicios y estereotipos que tienen por efecto excluir a categorías enteras de personas del legítimo ejercicio de un derecho. Casos típicos de esta categorización espuria son los de raza y religión y, en épocas más recientes, los de género y discapacidad. En base a la doctrina expuesta, el estándar de revisión que se aplica a las clasificaciones basadas en la orientación sexual se traduce en que tales categorías no deben tener como finalidad crear o perpetuar la estigmatización, el desprecio o la inferioridad legal o social de las personas pertenecientes a minorías sexuales. En todo caso, las clasificaciones fundadas en la orientación sexual deberían ser utilizadas para compensar a tales grupos por las postergaciones sufridas a través de la historia" ("Freyre Alejandro contra GCBA sobre AMPARO" [Art. 14 CCABA], expte. 34292, noviembre de 2009, sentencia de la Dra. Gabriela Seijas).

*Edad:*

Algunas constituciones provinciales, como la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, prohíben expresamente la discriminación por "edad" (art. 11).

En tal sentido, el Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires resolvió en el caso "Salgado, Graciela B. vs. G.C.B.A." que una disposición del Estatuto Docente de la Ciudad era inconstitucional al impedir ingresar o reingresar al sistema educativo a las personas mayores de treinta y cinco años. Tres de los cinco jueces que componían el Tribunal arribaron a esa conclusión mediante la aplicación de la doctrina de las categorías sospechosas.

Amén de la discriminación etaria en el ámbito laboral y académico, cabe señalar que nuestra

Constitución Nacional establece en el art. 75, inc. 23, que le corresponde al Congreso promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos que la misma y los tratados internacionales reconocen, citando en particular a los/as adultos/as mayores y a los niños y las niñas.

Cabe señalar que la "Convención sobre los Derechos del Niño" establece que: "1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. 2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares".

#### *Estado Civil, Situación Familiar, Responsabilidad Familiar:*

Asimismo, la Observación General N° 20 del Consejo Económico y Social de la ONU -ap. 31 expresa: "El estado civil y la situación familiar pueden establecer distinciones entre individuos por el hecho, entre otras cosas, de estar casados o no, de estar casados en un determinado régimen, de formar parte de una pareja de hecho o tener una relación no reconocida por la ley, de ser divorciados o viudos, de vivir con más parientes que los estrictamente pertenecientes al núcleo familiar o de tener distintos tipos de responsabilidades con hijos y personas a cargo o un cierto número de hijos. La diferencia de trato en el acceso a las prestaciones de la seguridad social en función de si una persona está casada o no debe justificarse con criterios razonables y objetivos. También puede producirse discriminación cuando una persona no puede ejercer un derecho consagrado en el Pacto como consecuencia de su situación familiar, o sólo puede hacerlo con el consentimiento del cónyuge o el consentimiento o el aval de un pariente".

#### *Trabajo u ocupación:*

Se propone incluir la presente categoría a fin de promover la igualdad y evitar la discriminación en el acceso a los derechos con pretexto del trabajo u ocupación que se desempeñe o se haya desempeñado, lo cual resultaría a su vez en un menoscabo de derechos constitucionales como el de trabajar, ejercer industria lícita y asociarse con fines útiles (art. 14 CN), entre otros.

#### *Discapacidad:*

La "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad", incorporada al derecho interno a través de la Ley 25.280, define en su Art. 1 que: "Para los efectos de la presente Convención,

se entiende por: 1. Discapacidad: El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. 2. 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. b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación".

En el mismo sentido, se manifiesta la "Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad", que se incorporó al derecho interno a través de la Ley 26.378.

Asimismo, la Observación General N° 20 del Consejo Económico y Social de la ONU -ap. 28- expresa: "En la Observación general N° 5 el Comité definió la discriminación contra las personas con discapacidad como "toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o denegación de ajustes razonables sobre la base de la discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales". Debe incluirse en la legislación nacional la denegación de ajustes razonables como un motivo prohibido de discriminación en razón de la discapacidad".

#### *Condición de salud:*

Numerosos instrumentos internacionales de Derechos Humanos y leyes nacionales promueven el acceso a la salud en condiciones de igualdad y no discriminación, en especial, con respecto a los grupos vulnerados.

Cabe citar normativa nacional al respecto; entre otras, la Ley 23.798 de Prevención y Lucha contra el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), la Ley 23.753 sobre Prevención de la Diabetes y la Ley 25.404 sobre Medidas de Protección para las Personas que padecen Epilepsia, entre otras.

#### *Características genéticas:*

La "Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos" establece en su artículo 61 que "Nadie podrá ser objeto de discriminaciones fundadas en sus características

genéticas, cuyo objeto o efecto sería atentar contra sus derechos y libertades fundamentales y el reconocimiento de su dignidad". A su vez, dispone en su artículo 22 que "los Estados intentarán garantizar el respeto de los principios enunciados en la presente Declaración y facilitar su aplicación por cuantas medidas resulten apropiadas".

#### *Lugar de Residencia:*

La Observación General N° 20 del Consejo Económico y Social de la ONU -ap. 34- enuncia: "El ejercicio de los derechos reconocidos en el Pacto no debe depender del lugar en que resida o haya residido una persona, ni estar determinado por él. Por ejemplo, no debe depender del hecho de vivir o estar inscrito en una zona urbana o rural o en un asentamiento formal o informal, ni de ser un desplazado interno o llevar un estilo de vida nómada tradicional. Es preciso erradicar, en la práctica, las disparidades entre localidades y regiones, por ejemplo, garantizando la distribución uniforme, en cuanto al acceso y la calidad, de los servicios sanitarios de atención primaria, secundaria y paliativa".

#### *Situación Penal y Antecedentes Penales:*

El Plan Nacional contra la Discriminación -decreto 1086/2005- afirma que "Haber estado preso es un estigma. El entorno social, e, incluso, la familia también discrimina por haber pasado por la experiencia de la cárcel, las personas no pueden contar su experiencia y se sienten "doblemente excluidos". Sufren la expulsión de sus familias y vecinos, pierden un núcleo familiar estable (...) la condición de liberados agrava los problemas laborales. Para los liberados, con condena cumplida, el certificado de antecedentes es el motivo que plantea mayor discriminación, ya que impide el trabajo en relación de dependencia...".

Se incluyen así ambos pretextos, ya que la "situación penal" denota una circunstancia actual de la persona para con el poder punitivo, mientras que los "antecedentes penales" hacen mención de su pasado.

#### *Hábitos personales, sociales o culturales:*

No son infrecuentes las acciones u omisiones discriminatorias que, sin estar directamente relacionadas con ninguno de los demás pretextos enumerados, afectan a grupos de personas o individuos dentro de esos grupos, bajo el pretexto de determinados hábitos de origen social o cultural, o simplemente relacionados a decisiones autónomas de las personas que no afectan a terceros/as.

Tal es el caso, por ejemplo, de quienes consumen con fines recreativos determinadas sustancias legales o ilegales -especialmente en este último caso-, quienes ven restringido el ejercicio de sus derechos por el estigma que pesa sobre ellos/as.

Es cierto que las personas de este grupo muchas veces sufren discriminación por otros pretextos que surgen en función del estereotipo con el que cargan. Por caso, una encuesta realizada por el INADI durante el año 2007 indicó que un 42,9% de las personas encuestadas

se manifestó total o parcialmente de acuerdo con la afirmación "la mayoría de los/as drogadictos/as son delincuentes", y en algunas provincias este porcentaje fue ampliamente mayor, como en el caso de Salta (62,3%), Chaco (57,3%) o Jujuy (56,9%). (1)

También podemos mencionar cuestiones relacionadas con la vestimenta u otras manifestaciones estéticas -y muy especialmente el caso de las personas tatuadas o quienes usan piercings u otro tipo de adornos corporales-; a los/as miembros de las denominadas "tribus urbanas" -integradas mayoritariamente por adolescentes-; o la discriminación surgida por hábitos sexuales cuando una persona los manifiesta o los mismos trascienden por algún motivo.

Aun así, consideramos necesario explicitar este pretexto en función de la particular afectación que implica al principio de autonomía garantizado por nuestra constitución, siempre en la misma tesitura de considerar todos los casos posibles mediante una interpretación "pro persona" que garantice la máxima protección contra la discriminación.

### **Categorías sospechosas: Inversión de la carga de la prueba**

Tal como se manifestó anteriormente, nuestra Constitución Nacional de 1853 contemplaba un principio de igualdad formal, lo cual no impedía explícitamente que el Estado estableciera distinciones arbitrarias a fin de negarle derechos a determinados colectivos. Por ello, atento el principio de igualdad de oportunidades que incorpora la reforma constitucional de 1994 y la necesidad de proteger a determinados grupos históricamente vulnerados se generó la necesidad de interpretar la garantía de la igualdad con un criterio distinto al de la mera "razonabilidad"; tal criterio es el determinado por la denominada doctrina de las "categorías sospechosas".

Este nuevo criterio importa que ante una distinción que efectúe el Estado, por la cual se les otorga a algunas personas lo que se les niega a otras, y en tanto tal distinción se base en determinadas categorías (tales como, entre otras, la etnia, la religión o el género), dicha distinción será considerada "sospechosa" y se presumirá por ello la invalidez del objetivo fijado por el Estado, debiendo éste demostrar que esa distinción fue causada por "una necesidad imperiosa urgente" que la justifica.

Por lo expuesto, la aplicación de las "categorías sospechosas" implica la inversión de la carga de la prueba y el deber de utilizar un escrutinio judicial estricto sobre la causa justificatoria.

Cabe remarcar que la Corte Suprema de Justicia Argentina adhirió a la teoría de las "categorías sospechosas"; estableciendo en el caso Repetto (Fallos 311:2272) que para justificar el tratamiento desigualitario entre argentinos/as y extranjeros/as, el Estado debía demostrar para justificarlo que existió un "interés estatal urgente".

Asimismo, la Jurisprudencia argentina que adhirió a "las categorías sospechosas" no se limitó

solamente a las normas emitidas por el Estado, sino también a los hechos de los particulares. En el caso "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo" (R.344.879), la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil aplicó tal criterio contra una empresa privada por su preferencia, durante años, de contratar empleados varones en una proporción irrazonable, que excedía el marco del derecho discrecional que asiste al empleador en la selección de personal.

El fallo antes citado expresa que: "En el derecho argentino, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales sobre la igualdad y no discriminación, así como las previstas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, cabe concluir en que cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua, u otras similares, se presume inconstitucional. (...) Como señala Corwin, las leyes inevitablemente crean distinciones acerca del modo de tratar a diferentes personas, de manera que es menester indagar cuáles de ellas son una discriminación intolerable, o clasifican "clases sospechosas" que, si no se justifican suficientemente, originan una "discriminación perversa". La expresión "clase sospechosa" puede caracterizar a un grupo "discreto e insular", que soporta incapacidades, o está sujeto a una historia tal de tratamiento desigual intencionado, o está relegado a una posición tal de impotencia política que exige la protección extraordinaria del proceso político mayoritario ("La Constitución de los Estados Unidos y su Significado Actual", ps. 630/1)... Este criterio ha servido para declarar la inconstitucionalidad de aquellas leyes que discriminan entre los sexos sobre bases arcaicas y exageradas generalizaciones respecto de la mujer, o de estereotipos impuestos desde larga data, o sobre la descuidada presunción de que las mujeres son el sexo débil. En todos estos casos hubo un "mayor examen", y no se advirtió la existencia de un importante interés estatal que justificase la distinción (Kiper, C., "Derechos de las minorías ante la discriminación", p.- 132)".

Con respecto a la inversión de la carga de la prueba, resulta oportuno volver a citar el caso "Salgado, Graciela B. vs. GCBA", en el cual el Superior Tribunal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires declaró que una disposición del Estatuto Docente de la Ciudad era contraria al artículo 11 de la Constitución local por establecer una limitación etaria. Tres de los cinco jueces hicieron mención de las categorías sospechosas, ya que el Estado no había podido "acreditar que la distinción que efectuaba era estrictamente necesaria para el cumplimiento de un fin legítimo y que no disponía de otro medio menos gravoso" (Juez Ruiz, cons. 4º).

En el mismo fallo "Salgado" el Juez Maier expresó: "El empleo por parte del legislador o del poder reglamentador de calidades referidas a estas clasificaciones (sospechosas) no queda absolutamente vedado: simplemente se establece una presunción de ilegitimidad de la norma portadora de tales criterios de distinción. Desde el punto de vista del control judicial de constitucionalidad de las normas, esta presunción de ilegitimidad se traduce en dos técnicas procedimentales: la inversión de la carga justificatoria y el sometimiento de esa justificación a un estándar de escrutinio judicial elevado. La inversión de la carga justificatoria pone en cabeza del Estado la fundamentación de la medida, una vez acreditado por quien impugna la

norma el empleo de una distinción sustentada en una clasificación sospechosa. De este modo, cabe al Estado demostrar las razones concretas que condujeron a acudir a la clasificación cuestionada para establecer una distinción legal. A falta de demostración suficiente por parte del Estado, la presunción de ilegitimidad queda confirmada y la norma no supera el examen de constitucionalidad. El estándar probatorio que debe cumplir el Estado para justificar la norma es, además, un estándar más elevado que el de mera racionalidad".

A su vez, en el citado caso *Freddo*, la Sala H manifestó que: "Esta Sala ya resolvió, por mayoría, que "Uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria. Por ello, y teniendo en cuenta que la no discriminación es un principio que cuenta con sustento constitucional (la protección emana de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales con similar jerarquía), considero que cuando el trabajador se siente discriminado por alguna de las causas, el onus probandi pesa sobre el empleador. Ocurre que es mucho más difícil para el primero probar la discriminación, que para el segundo acreditar la justa causa, si es que existe" (ver Kiper, Claudio, "Derechos de las minorías ante la discriminación", 1999, especialmente ps. 129/33 y 238/40). En ese sentido se puede citar también, sólo a mayor abundamiento, que la Civil Rights Act de EE.UU., de 1964, se modificó en 1991, para disponer que en los casos de discriminación la prueba se invierte y el acusado debe demostrar que su conducta no puede ser tachada de tal, dando razones objetivas para sostenerla. En idéntico sentido, en España, la ley de procedimientos laborales de 1990 dispuso en su art. 96 que "en aquellos procesos en que, de las alegaciones de la parte actora, se deduzca la existencia de indicios de discriminación, corresponderá al demandado la justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad" (4/9/2000 - S., J. O. v. Travel Club S.A., voto del Dr. Kiper, JA 2001-II-462, con nota aprobatoria de Jorge Mosset Iturraspe)" (2).

Por todo lo expuesto, proponemos que se presuman discriminatorias - y por ello inconstitucionales- aquellas disposiciones emanadas de autoridad pública que establezcan un trato desigualitario hacia un grupo de personas por su pertenencia a alguna de las categorías mencionadas en el artículo 3º. La presunción es *iuris tantum* y sólo podrá ser desvirtuada acreditando la concurrencia de un interés estatal legítimo preponderante, la proporcionalidad entre los medios y fines de la disposición y justificando que no se dispone de medios menos lesivos para alcanzar dicho fin. A los efectos de esta presunción, se entiende por "disposición" a leyes, reglamentos, estatutos, acto administrativo, etc.

En el caso de que las disposiciones emanen de particulares, cualquiera fuere su ámbito (laboral, educativo, sanitario, espacios recreativos, etc), se propone que también se invierta la carga de la prueba, y tal presunción podrá desvirtuarse demostrando la razonabilidad y legitimidad de la acción u omisión, según los parámetros mencionados en la jurisprudencia citada más arriba.

Cabe resaltar que la legislación antidiscriminatoria comparada, recepta la inversión de la carga de la prueba con redacciones semejantes a la aquí propuesta, como ser la normativa de la

Unión Europea: "En el ordenamiento jurídico español, como regla general, las personas que denuncian un acto ilegal o demandan a una persona, empresa, institución, etc. tienen la obligación de probar que se ha incumplido la Ley. Sin embargo, en el ámbito de la discriminación, es frecuente que las víctimas de una discriminación se sienten desmotivadas para acudir a los Tribunales u otras instancias ante la dificultad de probar que se ha sufrido una discriminación. Por esta razón, la legislación anti-discriminatoria de la Unión Europea introdujo un sistema probatorio más favorable hacia las personas que denuncian haber sido víctima de una discriminación. Esto quiere decir que no es la víctima que debe probar que ha habido un acto de discriminación. Todo lo contrario, corresponde a la parte demandada (el presunto agente que discrimina) demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato (artículos 32 y 40.1 de la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)". (3)

También la legislación nacional tiene en cuenta la inversión de la carga probatoria en situaciones específicas de discriminación. Tal es el caso de la Ley 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo, que para el caso de los despidos de mujeres embarazadas establece dicha presunción:

"Art. 178. -Despido por causa del embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley".

También respecto del matrimonio celebrado se establecen presunciones similares:

"Art. 181. -Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados".

### **Cartel Informativo**

Con respecto al cartel informativo que se debe exhibir en los lugares de acceso público, el presente proyecto propicia superar la superposición normativa, y en parte contradictoria, entre lo establecido por el artículo 4º de la Ley 23.592, el artículo 29, inc. 4º, de la Ley Nº 26.370 y el Decreto 1824/2009 -reglamentario de la Ley Nº 26.370, tanto con respecto a la información que deben contener, como en relación a la penalidad en casos de incumplimiento.



En tal sentido, se propone que se haga mención al derecho, frente a cualquier acto discriminatorio, de efectuar la correspondiente denuncia policial y/o judicial y que consten los datos de contacto (teléfono, dirección y correo electrónico) de los organismos competentes. Asimismo, se propone que se elimine la obligación de incluir en los carteles informativos el texto del artículo 16 de la Constitución Nacional (como obliga actualmente la Ley 23.592), en tanto resulta sobreabundante para el fin perseguido por la norma, ya que, más allá del derecho a la igualdad, dicho artículo hace mención a cuestiones ajenas a la no discriminación en la admisión y permanencia en lugares públicos, y la extensión disminuye la probabilidad de que el mensaje sea efectivamente comunicado a las personas interesadas.

Al efecto mencionado, se propone además modificar la reglamentación del artículo 29, inc. 4º, de la Ley 26.370.

Asimismo, se actualizan los montos de las multas previstas para los casos de incumplimiento, sin perjuicio de toda otra sanción que las autoridades pudieran establecer para el caso de incumplimiento de esta norma.

### **Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo**

Es una práctica habitual encontrar en avisos clasificados de periódicos y/o publicados en sitios de internet, ofertas laborales que requieren en la persona postulante ciertas características relativas, por ejemplo, al género, origen nacional, edad, estado civil, situación familiar, situación socioeconómica, lugar de residencia, etc. Dichas prácticas resultan claramente discriminatorias, toda vez que arbitrariamente restringen, impiden o menoscaban el ejercicio del derecho a buscar, obtener y conservar un trabajo digno, con el objetivo de segregar, limitar o excluir a determinadas personas del acceso al trabajo, por pretextos que no guardan relación con la idoneidad conforme lo establece nuestra Constitución Nacional.

Es sabido también, que bajo los pretextos mencionados y muchos otros, se establecen en forma directa o indirecta pautas de determinación de las remuneraciones, otorgamiento de premios o privilegios, ascensos escalafonarios, etc., que plantean una situación de evidente trato desigual más allá de toda razonabilidad y legitimidad. Estas prácticas constituyen verdaderas conductas discriminatorias, que deben estar prohibidas y sancionadas gravemente por afectar el acceso al empleo y la permanencia en el mismo, así como la dignidad de las personas discriminadas. Tolerarlas tiene, además, un costo económico y social muy grande, potenciando y naturalizando tales prácticas en el ejido social.

En este sentido, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) emitió en el año 2009 la Recomendación General n° 6, «Contra la Discriminación en la Oferta de Empleos», en la que insta a empleadores/as, agencias de recursos humanos, etc., a terminar con los requisitos discriminatorios en la oferta de puestos de trabajo. En la misma se expresa que «El empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, la exclusión de las oportunidades laborales no sólo

restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal».

Dicha Recomendación señala que "En virtud de las denuncias y consultas recibidas, el Instituto efectuó un relevamiento de avisos clasificados publicados por los diarios Clarín, La Nación, y los sitios web [www.empleos.clarin.com.ar](http://www.empleos.clarin.com.ar) y [www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar). Tal análisis arrojó los siguientes resultados: De un total de 3668 avisos relevados:

Un 54% de los avisos relevados se dirigen a un género en particular, fuera por la indicación específica del sexo o por estar redactados en género masculino o femenino.

De este 54%, un 73% de los avisos se dirigen al género masculino, ya sea por indicación específica o género en que están redactados mientras que 27% de los avisos se dirige al género femenino.

Un 22% de los avisos incluyen límites etarios. De estos, un 74% se dirige a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los candidatos superen esa edad.

Un 11% de los avisos no contienen, -o al menos no permiten la identificación- de criterios discriminatorios.

Un 8 % de los avisos contienen indicaciones sobre la apariencia física o presencia de los/as candidatos/as.

Un 5% de los avisos indican el lugar de residencia excluyente o preferente de los/as candidatos/as".

El derecho a no ser discriminado/a es un derecho inalienable del ser humano, incorporado en nuestra legislación mediante un marco normativo cuya correcta articulación es fundamental exponer a fin de determinar su alcance en el derecho laboral.

En primer lugar, la Constitución Nacional en el Art. 16 establece el principio formal de igualdad ante la ley.

A su vez, el/la trabajador/a goza de especial protección constitucional a través del Art. 14 bis de la Carta Magna. Dicho artículo le garantiza la protección de las leyes y le asegura su trabajo en condiciones dignas y equitativas.

Por otro lado, el art. 19 de la Constitución Nacional establece el principio genérico de no dañar a otro, el «alterum non laedere». Este principio adquiere suma importancia en el ámbito laboral, junto al principio de no discriminación, ya que el trato discriminatorio implica un daño en la dignidad del ser humano.

Asimismo, cabe señalar también el artículo 20 de la Constitución Nacional, el cual reconoce a las personas migrantes todos los derechos civiles del/la ciudadano/a y el derecho a ejercer su industria, comercio y profesión.

Cabe recordar que los principios constitucionales mencionados, deben conjugarse con los textos de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados con jerarquía constitucional a nuestra Carta Magna (Art. 75, inc. 22 CN).

Por su parte, La R123 “Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares”, 1965, establece como Principio General que "1. Las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas, en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de acuerdo con las posibilidades y necesidades nacionales y locales, deberían: a) llevar a cabo una política adecuada con miras a hacer posible que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera de su hogar puedan ejercer su derecho a hacerlo sin verse expuestas a discriminación y en conformidad tanto con los principios establecidos en el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958, como en otras normas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren a las mujeres; b) alentar, facilitar o asegurar ellas mismas el establecimiento de servicios que permitan a las mujeres cumplir armoniosamente sus varias responsabilidades familiares y profesionales".

El Convenio N° 156 “Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”, ratificado por Argentina en marzo de 1988 establece que “1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Distintos artículos del Convenio ponen en cabeza de los Estados Miembros la obligación de adoptar medidas para la consecución de este fin.

En el mismo sentido, el 9 de diciembre de 1978 entró en vigencia el Convenio N° 143 de la OIT “Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes”. En su artículo 10° se establece: “Todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio”.

Por su parte, La Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, Río de Janeiro, 10 de diciembre de 1998, en su artículo 1°, consagra "Derechos individuales. No Discriminación: artículo1°:

Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo y orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo".

Si nos referimos a legislación internacional específica sobre el derecho laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 111 establece en su Art. 1 lo siguiente: «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. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo».

En el ámbito nacional, un conjunto de normas de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), establece el principio de no discriminación e igualdad de trato. La mencionada Ley en su Art. 17 prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Asimismo, establece en el Art. 81 el principio general por el cual el/la empleador/a debe dispensar al/a la trabajador/a igualdad de trato en identidad de situaciones.

Es dable destacar, la situación de discriminación por la que atraviesan quienes han cumplido condenas penales (o se encuentran en situación penal de imputación o procesamiento) ha sido reflejada en el "Plan Nacional contra la Discriminación". Oportunamente, se sostuvo que "haber estado preso/a es un estigma. El entorno social e, incluso, la familia también discrimina por haber pasado por la experiencia de la cárcel, las personas no pueden contar su experiencia y se sienten doblemente excluidos/as. Sufren la expulsión de sus familias y vecinos/as, pierden su núcleo familiar estable y su condición de liberados/as agrava sus problemas laborales (...) para los/as liberados/as, con condena cumplida, el certificado de antecedentes es el motivo que plantea mayor discriminación, ya que impide el trabajo en relación de dependencia".

Particularmente preocupante en cuanto a este punto son los resultados obtenidos durante el desarrollo del "Mapa de la Discriminación en la Argentina". Ante la opción "Yo no emplearía a ninguna persona que haya estado presa", un 35,6 % de los/as encuestados/as se manifestó

total o parcialmente de acuerdo con tal afirmación, mientras que el 14,3% expresó no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

La situación de discriminación por la que atraviesan las personas con discapacidad también ha sido reflejada en el “Plan Nacional contra la Discriminación”. Se sostuvo que "las personas con discapacidad sufren con particular especificidad las problemáticas de empleo. Esta realidad es corroborada por la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad – ENDI, la cual arrojó que apenas el 25% de las personas con discapacidad se encuentran ocupados/as. Estos datos permiten asegurar que, a pesar de que la discapacidad –o ausencia de la misma– no es un criterio especificado en ofertas de empleo, y difícilmente lo sea en entrevistas laborales, es un factor que resulta claramente evaluado en las etapas previas de acceso al empleo y se traduce en una restricción irrazonable al derecho al trabajo de muchas personas".

Por otra parte, cabe resaltar que la enumeración realizada de los pretextos discriminatorios incluidos en el presente proyecto de ley, se establece en base a un análisis de aquellos incluidos en los pactos internacionales y especialmente La Observación General N°20 del Consejo Económico y Social de la ONU.

Por ello resulta imperativo erradicar del acceso al empleo y en el desarrollo de la relación laboral cualquier práctica que resulte discriminatoria, mediante políticas específicas concretas e incluyendo las sanciones pertinentes a quienes incumplan los mandatos legales y constitucionales.

### **Modificaciones al Código Penal de la Nación**

Atento a que los actos y conductas discriminatorias afectan la dignidad u honor de las personas, se propone modificar el nombre del Título II del Libro Segundo del Código Penal por "Delitos contra el Honor y la Dignidad", bajo el cual se incluyen las figuras penales que se tipifican en este proyecto.

No obstante, ello, se establece un agravante genérico para los delitos cometidos por persecución u odio causado por pretextos discriminatorios que se incorpora en el Título V del Libro Primero del Código Penal como artículo 41 sexies, ya que los agravantes y atenuantes genéricos deben ubicarse en la Parte General del Código.

También se aclara en el artículo citado que "dicho agravante no se aplicará cuando la circunstancia mencionada en ella ya se encuentre contemplada como elemento constitutivo o calificante del delito que se trate", a fin de evitar incurrir en el doble agravamiento penal, lo cual es inconstitucional. Como ejemplo de este doble agravante puede citarse el actual artículo 80, inc. 4, del Código Penal (homicidio agravado por "placer, codicia, odio racial o religioso..."), al cual otros tipos penales se remiten -Lesiones (art. 92 CP) y Abuso de Armas (art. 105 CP)-, y el agravamiento contenido en el actual art. 2° de la Ley 23.592 por algunos de los mismos pretextos, circunstancia que se pretende resolver en el presente proyecto.

A fin de compatibilizar la enumeración del artículo propuesto como 41 sexies y el art. 80, inc. 4º, se propone la ampliación de los agravantes previstos en este último, en un todo de acuerdo al objetivo de este proyecto, y el agregado de la fórmula citada en el párrafo anterior.

Asimismo, se contempla la figura de las "injurias colectivas discriminatorias". Al establecerse como delito de acción pública, atento al objetivo general de nuestro Código Penal, cualquier persona del grupo afectado, así como las organizaciones de derechos humanos, se encuentran legitimados/as a instar acción penal y querellar contra quien manifestó agresiones discriminatorias genéricas hacia el colectivo, aún cuando no haya individualizado puntualmente a alguno/a de ellos/as.

"Mediante esta figura se pretende sancionar la agresión a la dignidad de ciertos colectivos que se produce cuando, de manera seria, se los insulta o difama en relación a ciertas características (reales o imaginarias) que identifican a sus miembros" (Pablo Slonimski "Derecho Penal Antidiscriminatorio", Ed. Fabián Di Placido. Págs. 77 y ss.).

Al respecto, el Tribunal Constitucional español ha sostenido que "el derecho al honor de los miembros de un pueblo o etnia, en cuanto protege y expresa el sentimiento de la propia dignidad, resulta lesionado cuando se ofende genéricamente a todo un colectivo, cualquiera sea" (Sentencia del 11 de noviembre de 1991, mediante la cual dicho tribunal otorgó amparo a una persona perteneciente al colectivo judío, Violeta Friedman).

Así también, se tipifican penalmente acciones de promoción del odio o la discriminación, tanto las acciones directas, como la propaganda o su financiamiento, retomando en parte y actualizando lo establecido en el actual art. 3º de la Ley 23.592.

Se contempla el delito de denegación de un servicio público o de una actividad profesional o empresarial que se ofrezca a la generalidad de la población, en ocasión de los pretextos discriminatorios contemplados en el artículo propuesto como 41 sexies.

Al respecto, se dijo que "estas figuras alcanzan tanto aquellos supuestos en los cuales se rehúsa a desarrollar determinada actividad a favor de un individuo exclusivamente por razones discriminatorias, como a aquellos supuestos en los cuales, sin que se le niegue la prestación o el servicio de que se trate, la persona se ve perjudicada al recibir un trato distinto, y naturalmente inferior, en razón de las causas mencionadas" (Pablo Slonimski "Derecho Penal Antidiscriminatorio", Ed. Fabián Di Placido).

Entre las legislaciones penales que incluyen estas figuras se encuentran las de Suiza, Holanda, Bélgica, Francia y España.

"Un elemento esencial de esta prohibición viene determinado por el hecho de que, independientemente de la naturaleza pública o privada del sujeto que ofrece la prestación,

deba tratarse de un servicio público en el sentido de que la oferta esté dirigida a una generalidad anónima que reúna los requisitos que cada prestación pueda exigir. Aun cuando el desempeño de ciertas actividades no pueda considerarse como prestación de un servicio público, ciertas legislaciones extienden los supuestos de prohibición a dicho ámbito. El fundamento de esta posición viene dado por el hecho de que, por su relevancia social, el trato discriminatorio en el desarrollo de ciertas profesiones y actividades empresariales se considera lesivo de la dignidad de quienes forman parte de las minorías marginadas. (...) Mediante esta regulación se pretenden tutelar el principio de igualdad en el trato en el marco social y público, así como la expectativa de determinados colectivos de poder acceder a los bienes, servicios y actividades destinados al común de la gente en idénticas condiciones" (4).

A su vez, el proyecto sustituye la definición de "datos sensibles" obrante en el artículo 2º de la Ley 25.326 de "Protección de los Datos Personales" para brindar mayor protección a grupos no contemplados en la norma vigente.

Las normas internacionales con jerarquía constitucional garantizan la protección legal de la honra, la dignidad, la reputación personal, la vida privada y familiar, el domicilio y la correspondencia privada. Así lo han establecido la Declaración Americana de Derechos Humanos (artículo V), la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 12), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 11) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 17).

También la Convención sobre los Derechos del Niño, en su artículo 16, establece que ningún niño/a será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación.

Por otra parte, en el año 2003, con la participación del poder judicial, organizaciones de la sociedad civil y académicos de Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, República Dominicana y Uruguay, aprobaron en el marco del Seminario Internet y Sistema Judicial realizado en la ciudad de Heredia (Costa Rica), las denominadas "Reglas de Heredia", que establecen pautas mínimas para la difusión de información judicial en Internet.

En dicho instrumento se señaló que debe protegerse la privacidad e intimidad cuando se traten datos personales referidos a menores o incapaces; asuntos de familia o que revelen origen o étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, pertenencia a sindicatos, datos relativos a la salud o a la sexualidad, datos sensibles o de publicación restringida según cada legislación y jurisprudencia nacionales aplicables.

En nuestra legislación civil, el Art. 1.770 del Código Civil y Comercial establece que "El que arbitrariamente se entromete en la vida ajena y publica retratos, difunde correspondencia, mortifica a otros en sus costumbres o sentimientos, o perturba de cualquier modo su intimidad, debe ser obligado a cesar en tales actividades, si antes no cesaron, y a pagar una indemnización

que debe fijar el juez, de acuerdo con las circunstancias. Además, a pedido del agraviado, puede ordenarse la publicación de la sentencia en un diario o periódico del lugar, si esta medida es procedente para una adecuada reparación".

El artículo 7º de la Ley 25.326 dispone que los datos sensibles sólo pueden ser recolectados cuando medien razones de interés general autorizadas por ley y que podrán ser tratados con finalidades estadísticas o científicas cuando no puedan ser identificados sus titulares. En tanto que en su artículo 10 establece el "Deber de confidencialidad", estableciendo sanciones penales en su artículo 32 mediante la incorporación de los actuales artículos 117 bis y 157 bis al Código Penal (5).

Puede observarse que las normas citadas no establecen sanciones penales para quien revele datos sensibles vulnerando la intimidad y privacidad de las personas. Ello sucede cuando alguien hace difusión de determinada condición personal o característica de otra persona, con la finalidad de perjudicarla, discriminarla o fomentar un prejuicio contra la misma.

Así también, en el articulado del Capítulo III del Código Penal de la Nación, titulado "Violación de Secretos y de la Privacidad", requiere características especiales del sujeto activo del delito de divulgación de secretos (por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte en el art. 156, o funcionario público en el art. 157, por ejemplo), no contemplándose la posibilidad de que cualquier persona que no revista tales cualidades, pueda objetivamente hacer difusión de la condición de otra con la finalidad de perjudicarla.

En mismo sentido, el Decreto 1244/91, reglamentario de la Ley 23.798, de SIDA, en su art. 2 establece que "Los profesionales médicos, así como toda persona que por su ocupación tome conocimiento de que una persona se encuentra infectada por el virus HIV, o se halla enferma de SIDA, tienen prohibido revelar dicha información y no pueden ser obligados a suministrarla, salvo en las siguientes circunstancias...", (estableciéndose expresamente las mismas). Aquí también se limita la calidad de sujeto activo a los/as profesionales médicos/as y a quienes tomen conocimiento de tal circunstancia en el ejercicio de su profesión.

Por todo ello, resulta necesario reforzar la tutela de la intimidad y privacidad de las personas, penalizando a quien revele cierta condición o característica de otra persona con fines discriminatorios.

Obviamente, se considera que tal revelación debe ser con la finalidad expuesta anteriormente -crear un perjuicio, discriminar o fomentar un prejuicio-, y además el dato revelado debe revestir el carácter de sensible para la persona afectada, en el sentido de que la misma no haya pretendido que se haga difusión del mismo y/o sólo lo haya conservado en su fuero personal.

La legislación penal española ya citada, agrava las penas respecto de la difusión de "...datos de carácter personal que revelen la ideología, religión, creencias, salud, origen racial o vida sexual, o la víctima fuere un menor de edad o un incapaz" (6), no requiriéndose ninguna



calidad especial del sujeto activo de tales conductas.

Finalmente, pareciera que no todos los "pretextos prohibidos" contemplados en las normas antidiscriminatorias podrían ser sujeto de tal protección penal de la intimidación, ya que la característica o condición de la persona eventualmente víctima de tales conductas debe revestir el carácter de sensible. Por ello se propone que se limite su protección a aquellos casos contemplados en la mentada Ley 25.326, la cual considera como "datos sensibles" a aquellos personales que revelan origen racial (sic) y étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud, características genéticas o hábitos sexuales (cfr. art. 2). Además de ellos, se considera que actualmente deberían agregarse aquellos datos que revelen la identidad de género o su expresión, orientación sexual, origen social, discapacidad y antecedentes penales.

A fin de resguardar la lógica entre la penalización de la difusión de "datos sensibles" y la enumeración de ellos en la Ley de Protección de Datos Personales, se propone la reforma de dicha enunciación.

### **Antecedentes**

El presente proyecto reconoce, como antecedente la propuesta de la Federación Argentina LGBT y la Mesa Nacional por la Igualdad, presentada bajo expediente 2447-D-2015.

El texto del proyecto fue ampliamente trabajado y discutido en ambas cámaras del Congreso de la Nación con activistas y organizaciones de diferentes colectivos con amplia experiencia en la promoción de los derechos humanos y de la lucha contra la discriminación.

El actual proyecto es el resultado del trabajo de más de 18 años, que reúne una síntesis de consensos a los que se fueron llegando a través de varios dictámenes e incluso una media sanción. El antecedente más reciente es el dictamen de las comisiones de Derechos Humanos y Garantías y de Legislación General (publicado como Orden del Día 713-2016), que reúne aportes de personas asesoras de todas las fuerzas políticas y su articulado es producto de profundos debates e intercambios.

Como antecedentes, se tuvieron en cuenta diversos proyectos e iniciativas presentados a lo largo de estos años en la Cámara de Diputados: **1900-D-2005** (Rodríguez - Stolbizer); **3114-D-2005** (Godoy); **256-D-2007** (Rodríguez ); **Dictamen unificado** (04/09/2007) del expediente 256-D-2007, **20-D-2006** (Montenegro- Zimmermann) y **7272-D-2006** (Solanas Raúl); **Dictamen unificado** (08/04/2008); **254-D-2009** (Rodríguez, Storni, Carlotto, Morandini, Sesma, Carca, Gil Lozano Claudia, Conti, GarciaMendez, DondaPerez, Ibarra. Elaborado junto a la FALGBT); **Dictamen** de Comisión de DDHH y Penal (Orden del Día N° 2111 -26/10/2009); **Dictamen** de derechos humanos y garantías y de legislación penal (orden del día N° 628 - 30/06/2010); **MEDIA SANCIÓN:** Aprobación de la Cámara de Diputados (11/08/2010); **685-D-2012** (Rodríguez); **Dictamen** de DDHH del 24/04/2012; **41-P-2013**

(FALGBT y Mesa Nacional por la Igualdad), levantado por **4395-D-2013** (Ferreyra - Segarra-Moyano: Adhiere); **Dictamen** de Derechos Humanos y Justicia sobre el Expediente **9064-D-2014** (Larroque, FernandezSagasti, Comelli, Pietragalla Corti, Carlotto, Dominguez, Mendoza, Alonso, De Pedro, Gaillard, con participación de la FALGBT y la Mesa Nacional por la Igualdad) y el **2447-D-2015** (Heller, Junio, Segarra, Ferreyra), y Anteproyecto de ley contra la Discriminación de "Cambiemos Diversidades"; **380-D.-15** Fiad (UCR), Giubergia (UCR), Costa (UCR), Biella Calvet (UDESOS Salta), Giménez (UCR), Riccardo (UCR) y Toledo (UCR); **503-D.-15** De Narváez (Unión Celeste y Blanco); **1281-D.-15** Conti (Frente para la Victoria – PJ), Harispe (Frente para la Victoria – PJ), Raimundi (Frente Nuevo Encuentro), Leverberg (Frente para la Victoria – PJ), Comelli (MOV POP Neuquino), Carlotto (Frente para la Victoria – PJ) y Stolbizer (GEN); **2447-D.-15** Heller (Frente Nuevo Encuentro), Junio (Frente Nuevo Encuentro), Segarra (Frente para la Victoria PJ) y Ferreyra (Frente para la Victoria PJ); **1217-D.-16** Raverta, Cleri, Huss, Gaillard, Kirchner, Larroque, Santillan, Carrizo y Mendoza; **1450-D.-16** Lipovetzky, Sanchez, Incicco, Patiño y Scaglia, Gisela; **2353-D.-16** Carrizo y Martinez; **4447-D.-16** Conti, Alcira, Alfonsín, DondaPerez; **7580-D-2018** Ferreyra, De Ponti, Horne Arroyo, Donda, Cerruti, Grosso, Rodenas; **6398-D-2020** Sposito, Grosso, Alderete, Mounir, Caliva, Bertone, Landriscini, Caparros, Bertone, Marziotta, yutrovic.

Por su parte en el Honorable Senado de la Nación también se presentaron iniciativas que se han considerado en la comisión de Derechos y Garantías durante 2016, con rondas de especialistas y representantes de organizaciones sociales: **S-1552/2016**, Prevención y sanción de actos discriminatorios (Abal Medina - Kunath - Larraburu); **s-2709/16**, Ley contra la discriminación (Rozas); **s-1588/16** (Naidenoff) y **s-0608/15** (Artaza).

Precisamente, el proyecto que aquí presentamos retoma las ideas principales del expediente N° 6398-D-2020, teniendo en cuenta algunos planteos surgidos durante su tratamiento y los aportes que en dicha ocasión hicieran organismos públicos y organizaciones de la Sociedad Civil, planteando una legislación integral y moderna que reemplace a la vigente hasta la fecha.

A su vez, la Reciente Ley N° 5261 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, presentada bajo el expediente N° 3317-D-2014 de autoría de la legisladora (MC) María Rachid, determina una base sobre la cual se parte para la elaboración de esta iniciativa.

## **Elaboración**

En la elaboración original de este proyecto participó un nutrido grupo de personas con amplia experiencia, tanto jurídica como de militancia social, en materia de discriminación y Derechos Humanos. Entre ellas, María Rachid, titular del Instituto contra la Discriminación de la Defensoría del Pueblo de la CABA y Legisladora de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires MC, ex-Vicepresidenta del INADI, ex Secretaria General de la Mesa Nacional por la Igualdad y ex-Presidenta y Secretaria General de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT); el Dr. Martín Muñoz, integrante del Programa de Difusión de

Políticas contra la Discriminación del Consejo de la Magistratura CABA, diplomado en Igualdad y no Discriminación por la Universidad de Buenos Aires y en Comparative Equality and Anti-Discrimination Law por la Universidad de Stanford; Marcela Romero, Presidenta de la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) y ex-Presidenta de la FALGBT; Esteban Paulón, ex-Vicepresidente de la FALGBT; Patricia Gomes, Vicepresidenta de la Sociedad de Socorros Mutuos "Unión Caboverdeana"; Lourdes Rivadeneira, referente de la Red de Migrantes y Refugiadxs en Argentina; Lidia Pérez, Coordinadora del Área de Personas Liberadas y Prisionizadas del Frente Nacional por la Igualdad del Movimiento Evita; Claudia Castrosín Verdú, ex Presidenta de "La Fulana" y vicepresidenta de la FALGBT; la Comisión Directiva de la Agrupación de Agricultores Cannábicos de Argentina (AACA); el Dr. Mariano Fusero, ex Coordinador del Centro de Denuncias del INADI; la Dra. Analía Mas, Secretaria de Género y Laicismo de la FALGBT y ex Directora del Área de Asistencia a la Víctima del INADI; la Dra. Flavia Massenzio, Coordinadora de la Defensoría LGBT de la Ciudad de Buenos Aires, ex abogada del Área de Derechos de Personas con Discapacidad de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Secretaria de Asuntos Jurídicos de la FALGBT; el Lic. Alejandro Nasif Salum, Director General de la Comisión de Derechos Humanos, Garantías y Antidiscriminación de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, Secretario de Relaciones Internacionales de la FALGBT y miembro de la Coalición Argentina por un Estado Laico (CAEL); entre otros/as. Todas estas personas y organizaciones han tenido un trato cotidiano con la actual Ley N° 23.592, asesorando y asistiendo a personas afectadas por actos discriminatorios, por lo que conocen de cerca tanto las virtudes como las falencias de dicha Ley y la necesidad de una reforma inmediata que brinde mayor protección a las personas y grupos vulnerados.

### **Discusión participativa**

En el marco de la presentación de este proyecto actualizado el INADI ha realizado y continúa realizando mesas de trabajo para recabar de manera permanente aportes para la mejora del texto. Hasta el momento, han participado las siguientes organizaciones: Centro Ana Frank; Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI); Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS); Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ); Mesa de DDHH y Discapacidad de Córdoba; Asociación Azul de La Plata; Asociación Civil Sol y Verde Sin Fronteras, José C. Paz provincia de Buenos Aires; Red de Migrantes y Refugiadxs en Argentina; Estudiantes Migrantes Universidad de Buenos Aires (ESMIUBA) y Red de Líderes Migrantes de Argentina; Frente Patria Migrante, Pilar, Lomas de Zamora, prov. de Buenos Aires; Giovanni Leal, Director del Curso de Extensión y Posgrado "Migración, territorio y Derechos Humanos en tiempos de incertidumbre: una mirada desde los sistemas complejos", Universidad Nacional de Avellaneda; Red de Líderes Migrantes en Argentina; Unión colectividades Inmigrantes de Córdoba; Migrantes por migrantes; área Migrante de la Fundación Germán Abdala; Centro Deportivo Migración Paraguaya, González Catán, prov. de Buenos Aires; Espacio para la Memoria Virrey Ceballos. Mesa Migrantes de La Cándora, CABA; El Hormiguero. Frente Migrante. CABA, Santa Fe, Chubut; Frente Evo Argentina

(Gran Buenos Aires); Casa del Dominicano, San Miguel, Zabaleta y Lomas de Zamora, prov. de Buenos Aires; Identidad Marrón; y Organización Haitianos en Argentina.

En su oportunidad, durante el tratamiento en la Honorable Cámara de Diputados, en 2016, participaron de las reuniones y audiencias las siguientes organizaciones: Federación Argentina LGBT, CELS, ADC, Mesa Nacional por la Igualdad, la Comunidad Homosexual Argentina, la Sociedad de Socorros Mutuos Unión Caboverdeana, Todos por Mandela, la Red de Migrantes y Refugiadxs en Argentina, el Movimiento Profesionales por el Pueblo, el Frente de Personas Privadas de Libertad y Liberadas, el Centro Ana Frank, la Defensoría General de la Nación, la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio Público Fiscal y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), entre otros organismos y organizaciones.

También se recogen los consensos logrados en la Jornada por una Nueva Ley Antidiscriminatoria convocada por el INADI, durante 2016, donde participaron una gran cantidad de organizaciones de la sociedad civil y representantes de organismos internacionales: UNICEF; ACNUR; APDH; CELS; ADC; Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex para América Latina y el Caribe (ILGALAC); Federación Argentina LGBT; 100% Diversidad y Derechos; CHA; Colectivo por la Diversidad (COPADI); Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM); la Sociedad de Socorros Mutuos Unión Caboverdeana; Todos por Mandela; el Frente de Personas Privadas de Libertad y Liberadas Asociación Mujeres Unidas Migrantes y Refugiadas en Argentina (AMUNRA); Asociación Árabe Argentina Islámica (AAAI); Organización Internacional para las Migraciones (OIM); Comisión Argentina para los Refugiados y Migrantes (CAREF), y la Mesa Nacional por la Igualdad.

Finalmente, creemos que todo lo expuesto determina la necesidad imperiosa de actualizar la legislación nacional en materia de actos discriminatorios, tomando en cuenta toda la experiencia adquirida en las más de dos décadas transcurridas desde la sanción de la Ley 23.592, pero necesitándose actualmente una nueva ley flexible, amplia y apta para enfrentar los cambios sociales, políticos y culturales que nos depara el futuro. Entendemos que este proyecto, que toma en cuenta todas estas cuestiones, así como los aportes y debates ocurridos en torno los mencionados expedientes, satisface las necesidades actuales en la materia.

Por las razones expuestas es que solicitamos la aprobación del presente Proyecto de Ley.

## REFERENCIAS Y FUENTES

(1) "Mapa de la discriminación: representaciones, acciones y percepciones acerca de la discriminación". Estudio comparativo realizado en cada una de las provincias mencionadas entre diciembre de 2006 y noviembre de 2007. Encuestas por muestreo +/-400 casos (error muestral: +/-5%, con 95% de confiabilidad). Consultoras: Analogías S.R.L.; CEOP Opinión Pública y Ricardo Rouvier & Asociados. Ver en [www.inadi.gov.ar](http://www.inadi.gov.ar). Citado en Recomendación

Nº 6 del INADI sobre Discriminación a usuarios/as de drogas prohibidas.

(2) "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo", cit.

(3) Disponible en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, <http://www.igualdadynodiscriminacion.org/tusDerechos/queHacer/inversionCarga.Htm>

(4) Pablo Slonimski "Derecho Penal Antidiscriminatorio", Ed. Fabián Di Placido.

(5) ARTÍCULO 32º - 1. Incorpórase como artículo 117 bis del Código Penal, el siguiente: "1º. Será reprimido con la pena de prisión de un mes a dos años el que insertara o hiciera insertar a sabiendas datos falsos en un archivo de datos personales. 2º. La pena será de seis meses a tres años, al que proporcionara a un tercero a sabiendas información falsa contenida en un archivo de datos personales. 3º. La escala penal se aumentará en la mitad del mínimo y del máximo, cuando del hecho se derive perjuicio a alguna persona. 4º. Cuando el autor o responsable del ilícito sea funcionario público en ejercicio de sus funciones, se le aplicará la accesoria de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos por el doble del tiempo que el de la condena".2. Incorpórase como artículo 157 bis del Código Penal el siguiente: "Será reprimido con la pena de prisión de un mes a dos años el que: 1º. A sabiendas e ilegítimamente, o violando sistemas de confidencialidad y seguridad de datos, accediere, de cualquier forma, a un banco de datos personales; 2º. Revelare a otro información registrada en un banco de datos personales cuyo secreto estuviere obligado a preservar por disposición de una ley. Cuando el autor sea funcionario público sufrirá, además, pena de inhabilitación especial de uno a cuatro años".

(6) Cfr. Art. 197, inc. 5, del Código Penal Español.