



## OPINIÓN CONSULTIVA SOLICITADA POR SOCIEDAD CIVIL 01/2024

### Discriminación racial y Perfilamiento Racial en Tiendas de Autoservicio

*Solicitante:* RacismoMX

*Instituciones públicas a la que se remite:* Secretaría de Desarrollo Económico, Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

*Entes privados a quienes se remite:* Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio (ANTAD), Tiendas de autoservicio asociadas a la ANTAD, Walmart S.A. de C.V., Asociación Mexicana de Empresas de Seguridad Privada (AMESP), Agrupaciones de Seguridad Unidas por México (ASUME)

Ciudad de México, 18 de septiembre de 2024.

1

*La presente opinión consultiva solicitada por sociedad civil, se emite a petición de Educación contra el Racismo, A.C., conocida como "RacismoMX" en los siguientes términos:*

Esta opinión busca fijar criterios respecto del racismo y la discriminación racial en la Ciudad de México, con un enfoque particular en el perfilamiento racial en tiendas de autoservicio, una práctica que criminaliza injustamente a personas morenas, indígenas y afrodescendientes, así como a personas con tatuajes o modificaciones corporales o con determinada vestimenta. A pesar de los avances legales, como el reconocimiento de estas poblaciones como grupos de atención prioritaria en la Constitución de la Ciudad de México y en las leyes ordinarias que rigen el quehacer en esta ciudad, persisten conductas que refuerzan estereotipos negativos y perpetúan la exclusión social. Por ello, esta opinión pretende destacar la gravedad y la ilegalidad de estas prácticas discriminatorias, subrayando su impacto en la dignidad, los derechos y el bienestar de las personas afectadas, así como establecer ciertos criterios para su prevención y atención, y sugerir medidas para su eliminación.



## I. COMPETENCIA Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA EMISIÓN DE LA OPINIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México (SEBIEN), con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en dicha Ley.

La presente Opinión Consultiva se emite con fundamento en el artículo 37 fracción XXXII de la LPEDCM, que establece como una de las atribuciones del Copred, emitir opiniones consultivas a solicitudes relacionadas con el derecho a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

El día 30 de agosto de 2024, la organización de la sociedad civil, RacismoMX, solicitó la presente en los términos mencionados de acuerdo con lo siguiente:

*"Hace poco menos de un año, desde el Área Legal de la organización interpusimos una queja ante el COPRED por un caso de perfilamiento racial cometido en las instalaciones del supermercado «Walmart México y Centroamérica» en donde una persona grabó cómo era perfilado racialmente por el elemento de seguridad del establecimiento mercantil.*

2

*No obstante, no ha sido el único caso sobre perfilamiento racial en supermercados.*

*De acuerdo al Racistómetro, nuestra herramienta de denuncia y visualización de datos sobre discriminación racial, en el último año se han presentado poco más de 10 casos al respecto en la Ciudad de México, y sabemos por diversas organizaciones que inclusive hay personas en la cárcel, en su mayoría mujeres racializadas, por haber sido acusadas del delito de robo y sin posibilidad de defenderse por su condición de pobreza.*

*En este sentido, sabemos que el COPRED es una institución del gobierno que defiende a la población de todo tipo de discriminación, incluyendo la discriminación racial, y que actualmente tiene un par de Opiniones Jurídicas en esta materia, una de ellas relacionada con la discriminación racial en establecimientos mercantiles.*

*Además, este Consejo trabaja con las empresas en materia de discriminación, incluida la racial, y que promueve la plataforma llamada "Gran Acuerdo por el Trato Igualitario" (GATI) en la Ciudad de México, en la que se analizan las políticas*



*internas, la capacitación de personas tomadoras de decisiones dentro de las empresas y la adopción de políticas de inclusión laboral para que fomenten una cultura de igualdad y no discriminación.*

*Algunas empresas de supermercados son parte de este GATI y aún así son demandados por casos de perfilamiento racial. Es importante aclarar que esta conducta puede ser ejercida tanto por agentes públicos, pero también por privados que se dediquen a tareas de seguridad.*

*En otras palabras, con base en las características étnico-raciales de la persona y no en comportamientos objetivos ni ilícitos, se ejercen conductas de control o vigilancia, investigación y sanción en su contra. O en palabras de este Consejo, el perfilamiento racial es "cuando un agente encargado de hacer cumplir la ley considera sospechosas a las personas por quienes son, es decir, por el aspecto que tienen, el color de su piel, su origen étnico o nacional, religión, etcétera, y no por su comportamiento, estamos hablando de perfilamiento racial. Así pues, para explicarlo de manera sencilla, se trata de prácticas motivadas por cinco elementos:*

- 1. Trato diferente a una persona o colectivo.*
- 2. Basado en aspectos subjetivos (prejuicios asociados al color de piel, origen étnico o nacional, religión, etcétera).*
- 3. Llevado a cabo por agentes encargados de hacer cumplir la ley.*
- 4. Pretende justificar una actuación de control, vigilancia, investigación o sanción.*
- 5. No existe un motivo legítimo basado en un comportamiento individualizado."*

*Ahora bien, se estima que más del 80% de las personas en México somos personas racializadas, es importante conocer y saber cuáles son las acciones que el Estado debe tomar para evitar que el perfilamiento racial se ejerza, y por lo tanto, sostenga la discriminación estructural en la Ciudad de México.*

*Por lo anterior, le solicito amablemente gire las instrucciones pertinentes a fin de que este H. Consejo emita una opinión respecto a las medidas generales que tendrían que tomar, tanto los agentes de seguridad del Estado, como aquellos agentes de seguridad contratados en los establecimientos mercantiles, para evitar las prácticas de perfilamiento racial en los supermercados, particularmente en contra de las personas racializadas, es decir, indígenas, afrodescendientes o morenas y que debido a sus características étnico-raciales sufren discriminación y perfilamiento racial. Asimismo, solicitamos que dicha Opinión General sea enviada a todos los establecimientos mercantiles que tengan a su cargo agentes de seguridad, así como a la Secretaría de Seguridad Ciudadana y demás autoridades competentes que puedan incurrir en prácticas de perfilamiento racial."*



La siguiente opinión se emite a partir de los casos que han sido directamente denunciados ante este Consejo, así como de aquellos que han sido registrados en la plataforma digital “Racistómetro”, detector de discriminación racial administrado por la organización RacismoMX y que tiene por objeto documentar presuntos casos de discriminación y perfilamiento racial con el ánimo de analizar los actos discriminatorios y realizar estrategias educativas y de sensibilización, siempre protegiendo la identidad de las personas informantes. (<https://racistometro.racismo.mx/> )

El Copred y RacismoMX firmaron un Convenio el día 15 de julio del presente año, con el objeto de intercambiar información sobre racismo en la Ciudad de México registrada en la plataforma llamada “Racistómetro”, con la finalidad de visibilizar las prácticas racistas en diversos espacios que por su prevalencia suelen no ser denunciadas formalmente ante autoridades y acercar a las personas al Copred para su debida atención.

A partir de lo anterior se tienen al momento 14 casos que, aunado a manifestaciones que se han realizado en coloquios, mesas de trabajo y conversatorios por parte de personas que se auto adscriben como indígenas, afrodescendientes o personas de piel morena, dan muestra de que existe una alarmante prevalencia de las prácticas de perfilamiento racial en las tiendas de autoservicio en la Ciudad de México motivo por el cual este Consejo se pronuncia a petición de la sociedad civil.

Los casos que a continuación se refieren pretenden mostrar la existencia del perfilamiento racial y los elementos de las prácticas. No se refieren datos de las personas afectadas ni de los establecimientos en donde sucedieron, pues varios de ellos se encuentran en trámite administrativo ante este Consejo, lo cual no es óbice para que este Consejo se pronuncie sobre la práctica en general.

Esta opinión no resuelve un caso particular, sino que pretende sentar un criterio respecto del tema.

### Los casos:

Caso 1: Perfilamiento racial en Supermercado en Ciudad de México

Fecha: 30 de abril de 2023

Lugar: Supermercado en Ciudad de México

*Mi hijo de 12 años y yo, personas racializadas, fuimos seguidos de manera brusca y explícita por personal de seguridad mientras realizábamos nuestras compras en un supermercado. La vigilancia fue desproporcionada y nos siguieron por toda la tienda sin razón aparente. Al confrontar a los guardias, intentaron intimidarme y alegaron que yo había tocado a una de las guardias, lo cual era falso. Finalmente, nos acompañaron hasta las cajas, donde continuaron las burlas. Esta situación me generó ansiedad y temor por la seguridad de mis hijos.*



*Posteriormente, mi hijo mayor de 15 años compartió que también había sido víctima de perfilamiento racial en la misma sucursal. Además, mi madre fue acusada injustamente de cometer un delito debido a su apariencia física en otra ocasión en la misma tienda. El personal de seguridad la obligó a vaciar sus pertenencias sin encontrar nada indebido, pero la humillación y la vigilancia excesiva dejaron una marca psicológica.*

Caso 2: Perfilamiento racial en Supermercado en Ciudad de México

Fecha: 1 de agosto de 2024

Lugar: Supermercado en Ciudad de México

*El jueves 1 de agosto de 2024, aproximadamente a las 20:00 horas, ingresé a un supermercado para comprar medicamento en la farmacia. Tras pagar, guardé el producto y el ticket en mi bolsa, y me dirigí a la salida. Saqué el medicamento y el ticket, anticipando que podrían pedírmelos en la salida, pero no fue el caso.*

*Al llegar a la puerta, un guardia de seguridad privada me impidió salir sin dar una explicación clara. Balbuceaba y evitaba mirarme directamente, pero bloqueaba mis pasos. Poco después, una empleada del supermercado, distraída y sin prestar mucha atención, me pidió que levantara mi blusa para comprobar que estaba embarazada, a pesar de que mi embarazo de seis meses era evidente. Sin poner resistencia, accedí a su solicitud, tras lo cual me permitieron salir de la tienda.*

*Relaté lo sucedido a mi pareja, quien me esperaba afuera, y juntos decidimos regresar para hablar con la encargada de la tienda. Nos dirigimos a servicio al cliente, donde fuimos atendidos por la gerente de la sucursal, quien explicó que habían recibido un reporte de una mujer con características similares a las mías que supuestamente había robado leche en el área de farmacia.*

*Le pregunté sobre el protocolo en estas situaciones y si era correcto pedir a una clienta que levantara su blusa. La gerente respondió que, si no lo hubiera hecho, "no habría pasado a mayores", pero insistí en que seguramente no me habrían dejado salir de la tienda. La gerente no respondió a esto. Aunque intentaron localizar a la empleada implicada, ya se había retirado, y la gerente mencionó que levantarían un reporte con la empresa de seguridad.*

Caso 3: Perfilamiento racial en Tienda en Ciudad de México

Fecha: 23 de agosto de 2024

Lugar: Tienda en centro comercial en Ciudad de México

*El 23 de agosto de 2024, una persona visitó una tienda ubicada en el centro comercial de Ciudad de México. Vestía un pants morado, una sudadera gris y llevaba una mochila azul. Entró en la tienda para ver un vestido que había visto en el aparador. Desde su*



*Llegada, notó la presencia de un guardia que la observaba desde otro pasillo, aunque inicialmente asumió que se trataba de un protocolo de seguridad habitual.*

*Sin embargo, al moverse al área de zapatería, notó que el guardia la seguía de cerca. Desde esa sección hasta el área de accesorios, el guardia no dejó de vigilar de manera constante. Esto le provocó incomodidad y le generó dudas sobre si la razón de tal vigilancia estaba relacionada con su vestimenta o con la mochila que llevaba, haciéndola sentir mal y cohibida durante su visita a la tienda.*

Caso 4: Perfilamiento racial en Establecimiento en Ciudad de México

Fecha: 25 de agosto de 2024

Lugar: Establecimiento en Ciudad de México

*Un trabajador eventual como demostrador en un establecimiento, fue abordado por un guardia de seguridad mientras estaba en mi hora de comida, sentado en una banca del estacionamiento. El guardia le solicitó que se retirara, argumentando que las bancas estaban reservadas para clientes. A pesar de que le explicó que había realizado compras y que estaba fuera de su turno laboral, el guardia insistió en que debía retirarse. Aunque ofreció quitarse el uniforme, el guardia continuó con la solicitud. Posteriormente, una empleada del establecimiento reiteró la petición de manera más amable. La persona considera que fue víctima de discriminación por su apariencia y estatus de trabajador eventual.*

Caso 5: Perfilamiento racial en Tienda de autoservicio

Fecha: 7 de octubre de 2023

Lugar: Tienda de Autoservicio.

*Una persona migrante de retorno fue objeto de discriminación cuando fue interceptado por personal de seguridad en una tienda, sin motivo aparente, para que le revisaran sus pertenencias. La situación escaló innecesariamente a una discusión. Él ha sufrido actos recurrentes de discriminación en distintos establecimientos, debido a su apariencia física, la cual incluye gorra, chamarra negra y pantalones anchos, considerándolo un perfilamiento racial relacionado con su condición de migrante retornado.*

Caso 6: Perfilamiento racial en Supermercado en Ciudad de México

Fecha: 15 de junio de 2024

Lugar: Supermercado en Ciudad de México

*Una persona visitó un supermercado en Ciudad de México para hacer una compra de rutina. Durante su estancia en el lugar, fue seguido por el personal de seguridad, que comenzó a observarlo de manera sospechosa cuando se encontraba en la sección de abarrotes. No se le proporcionó una explicación clara sobre el motivo de esta vigilancia, la cual se intensificó al momento de pagar en caja, generándole una sensación de acoso y discriminación.*



Caso 7: Perfilamiento racial en Tienda en Ciudad de México

Fecha: 5 de septiembre de 2024

Lugar: Tienda en Ciudad de México

*El 5 de septiembre de 2024, una persona se dirigió a una tienda en Polanco con la intención de adquirir productos para su hogar. Durante su recorrido por la tienda, notó que el personal la seguía de cerca y se mantenía a una distancia muy corta, lo que le resultó incómodo y le generó una sensación de vigilancia excesiva. Al momento de intentar pagar, el personal de seguridad continuó con la vigilancia, creando un ambiente hostil y discriminatorio.*

Caso 8: Perfilamiento racial en tienda, zona centro, Ciudad de México

Fecha: 28 de agosto de 2024, 16:30

Lugar: Tienda en la zona centro, Ciudad de México

*El 28 de agosto de 2024, alrededor de las 16:30 horas, un individuo no binario y su pareja fueron retenidos por personal de seguridad privada en una tienda en el centro. El motivo de la retención, según el guardia, fue que el individuo supuestamente había roto una maceta, razón por la cual se le impidió salir de la tienda.*

Caso 9: Perfilamiento racial en tienda del Centro de la Ciudad de México

Fecha: 21 de abril de 2024, 16:20

Lugar: Tienda en el Centro de la Ciudad de México

*El 21 de abril de 2024, una mujer morena acudió con una amiga a una tienda en la Colonia Centro, Cuauhtémoc. Durante su visita, fue seguida por personal de seguridad privada desde su ingreso al supermercado, lo que inicialmente ignoró, ya que ha vivido este tipo de conductas de manera cotidiana en otras tiendas debido a su apariencia. Sin embargo, su amiga, quien es blanca y no ha vivido situaciones similares, notó rápidamente lo que estaba sucediendo.*

*Al llegar a la caja, la mujer fue interceptada por un guardia de seguridad, quien le exigió revisar su bolsa bajo el pretexto de un protocolo de seguridad, a pesar de que ella fue la única persona sometida a dicho proceso. Al mostrar un suero que había comprado previamente en otro establecimiento, el guardia insistió en que debían revisar las cámaras para comprobar que no lo había robado, ignorando el hecho de que la mujer tenía el ticket de compra. Durante el altercado, tres guardias la rodearon, intensificando la situación y causando un impacto negativo en su salud física y emocional.*

Caso 10: Perfilamiento racial y discriminación en supermercado,

Fecha: 1 de febrero de 2024, 20:20

Lugar: Supermercado en Ciudad de México



*El 1 de febrero de 2024, una mujer trans fue víctima de perfilamiento racial y discriminación en un supermercado en la Ciudad de México. Durante su visita, el personal de seguridad privada, junto con policías, siguieron a la persona afectada por toda la tienda, generando un sentimiento de criminalización y tratándola como si fuera una delincuente. La persona afectada expresó haber sentido como si fuera vista como un "ratero".*

*La mujer, que además es una persona con discapacidad mental, mencionó no saber en dónde denunciar los hechos al momento de ocurridos.*

Caso 11: Perfilamiento racial y discriminación en centro comercial.

Fecha: 15 de agosto de 2023, 10:00

Lugar: Supermercado en centro comercial. Ciudad de México

*El 15 de agosto de 2023, a las 10:00 horas, un hombre fue víctima de perfilamiento racial en un centro comercial en la Ciudad de México. Tras salir del gimnasio con su pareja, ambos caminaron hacia el supermercado dentro del centro comercial. Durante el trayecto, un guardia de seguridad privada los siguió desde el gimnasio hasta el supermercado, sin razón aparente.*

*El afectado manifestó que esta situación le causó consecuencias emocionales, al ser observado y seguido sin motivo. Aunque identificó el acto como discriminatorio basado en su apariencia fenotípica, expresó su desconfianza en el sistema de denuncias, mencionando que creía que la denuncia no tendría repercusiones significativas.*

Caso 12: Perfilamiento racial en Ciudad de México

Fecha: 30 de abril de 2023, 19:50

Lugar: Tienda en Ciudad de México

*El 30 de abril de 2023, un hombre y su hijo fueron víctimas de perfilamiento racial en una tienda ubicada en la Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México. Durante su visita, fueron seguidos y vigilados por personal de seguridad privada del establecimiento. El hombre notó que su apariencia, incluyendo su tono de piel, vestimenta y fenotipo, fue un factor determinante para la vigilancia constante por parte del personal de seguridad, lo que le generó un impacto emocional negativo.*

Caso 13: Perfilamiento racial en tienda, Ciudad de México

Fecha: 28 de mayo de 2022, 16:10

Lugar: Tienda en Centro Comercial, Ciudad de México

*Una mujer morena mayor de 18 años fue detenida y revisada por la policía al salir de un establecimiento en un Centro Comercial. La mujer estaba acompañada por una amiga blanca que no fue sometida a la misma revisión. La policía le revisó la mochila y sacó una crema de manos usada que no era del establecimiento. La mujer fue retenida durante 15 minutos mientras la policía solicitaba apoyo. Se sintió humillada y violentada por ser perfilada racialmente, ya que su apariencia fue el motivo de la detención,*



*mientras que su amiga no fue detenida. Posteriormente, evitó regresar al centro comercial por temor a ser detenida nuevamente.*

Caso 14: Perfilamiento racial en tienda, Ciudad de México

Fecha: 3 de enero de 2022, 19:00

Lugar: Tienda en Ciudad de México

*A principios del año 2022, un hombre fue detenido por la policía en la entrada de un establecimiento, ubicado en la Alcaldía Cuauhtémoc, únicamente debido a su apariencia física. La detención le afectó emocionalmente y su salud mental se vio impactada por la situación. El hombre consideró que la denuncia no tendría consecuencias significativas.*

## II. ANTECEDENTES

En la Ciudad de México existen distintos grupos que por sus características fenotípicas, contexto social e identidad cultural han sido sujetas a violaciones a sus derechos y libertades fundamentales derivado de las diversas manifestaciones de la discriminación, incluida la racial. La discriminación racial es una realidad que afecta a las personas de manera significativa, generando exclusión, limitando oportunidades, disminuyendo la calidad de vida e incrementando de manera importante la brecha de desigualdad para poblaciones indígenas, afros, negras y otras personas racializadas. Muestra de ello, son los resultados de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS, 2021), emitida por el COPRED, en donde las personas que viven y transitan en la ciudad perciben entre los principales motivos de discriminación el tono de la piel, seguidos de ser o pertenecer a alguna comunidad o pueblo indígena.

Asimismo, al contrastar la EDIS 2021 con las encuestas de 2013 y 2017, se observa un aumento en la percepción de discriminación hacia las personas de piel morena (8 por ciento), personas negras y afro (0.4 por ciento) y una disminución hacia las personas indígenas (hasta un 7.2 por ciento). En tanto a las experiencias de discriminación que han sufrido quienes habitan la capital, entre las principales causas reportadas están el tono de piel y la apariencia física.

En la región latinoamericana, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) reitera la persistencia de obstáculos en la realización de los derechos económicos y sociales en las personas afrodescendientes. De acuerdo con la matriz de la desigualdad social en América Latina, los varones afrodescendientes perciben ingresos laborales 4.3 veces sobre el límite de la línea de pobreza en comparación con el 7.1 de los no afrodescendientes ni indígenas. Igualmente, en cuanto al promedio de escolaridad, las mujeres afrodescendientes registran 7.7 años, mientras que las mujeres no afrodescendientes ni indígenas reportan 9.7 años (OEA, 2020).



A su vez, el Banco Mundial en su publicación “Afrodescendientes en Latinoamérica” (2018) ha destacado que, de 13 países en Latinoamérica, en 10 de ellos las personas afrodescendientes representan el porcentaje más alto de la población urbana que vive en barrios en situación de pobreza o favelas -áreas geográficas que coinciden con zonas de violencia armada-, en comparación con personas de otro origen étnico-racial. Asimismo, señala que, en 9 países de la región, las personas afrodescendientes reportan porcentajes más bajos con relación al acceso al agua y otros servicios básicos en comparación con personas no afrodescendientes.

## DATOS DE DISCRIMINACIÓN RACISTA

Los siguientes cuadros muestran las denuncias recibidas entre 2021 hasta el 31 de agosto 2024 por la Coordinación de Atención y Educación del Copred relacionadas con apariencia física, forma de vestir, origen nacional y condición migratoria. En total se identificaron 37 casos sobre motivos que están asociados a prácticas racistas y que algunas de ellas, tratan casos de perfilamiento racial por marcadores raciales asociados al origen nacional o condición migratoria:

Motivos	Año				Total por motivos
	2021	2022	2023	2024	
Apariencia física	3	11	11	7	32
Tono de piel	-	2	2	2	6
Identidad Indígena	-	1	-	-	1
Forma de vestir	1	-	1	-	2
Origen nacional	1	1	1	-	3



Condición migratoria	1	-	1	1	3
Total por año	6	15	16	10	47

Los datos de los casos del área de atención del consejo son de relevancia para entender que las conductas basadas en prejuicios y estereotipos sobre el fenotipo y la apariencia de las personas existen. Sin embargo, al ser prácticas que son normalizadas, institucionalizadas y aceptadas culturalmente existe un reto importante para que las personas dejen de normalizarlas y comenzar a denunciar.

Adicionalmente, los datos de la Encuesta sobre Discriminación de la CDMX (EDIS) del año 2021, demostraron que la percepción de las personas en la Ciudad de México es que existe mucho mayor discriminación hacia las personas por su tonalidad o color de piel o por ser indígenas, mientras que, en la prevalencia de la discriminación, las personas reportan haber sido discriminadas por su apariencia o modo de vestir, y, al reportar la discriminación sufrida por terceras personas, refieren en primer lugar el tono de piel como motivo de trato diferenciado. (Copred, 2023)

En este sentido, la información debe usarse solo como referencia, pues, aunque la sociedad las haya normalizado, se trata de prácticas que no sólo son moralmente inaceptables, sino que tienen consecuencias devastadoras para la cohesión social, la igualdad y el respeto a los derechos humanos fundamentales. Por ello resulta relevante tomar acciones para prevenir y atender esta problemática en los espacios en los que se manifiesta. Si bien se ha mencionado amplia literatura que habla de perfilamiento racial por parte de agentes de seguridad pública, en esta opinión dedicaremos espacio a visibilizar este fenómeno en el acceso a bienes y servicios.

Ante esta realidad, desde el COPRED se ha impulsado la realización de informes y guías específicas en materia prácticas discriminatorias racistas:

- COPRED (2022). “Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México. Ciudad de México”.
- “Discriminación y Perfilamiento Racial durante la etapa de Investigación Inicial para la Defensa Legal de Personas Indígenas y Afrodescendientes en la Ciudad de México” (En prensa)





- Discriminación y Perfilamiento Racial en el Sistema Penitenciario (en elaboración)
- Guía para la Prevención de la Discriminación en los Servicios de Seguridad Privada (2023)
- Guía de Servicio Estandarizado para el Trato Igualitario (2024)
- Coloquio sobre Perfilamiento Racial en la Ciudad de México. Diálogo con organizaciones sociales y academia (2023)

El objetivo de estos productos es identificar y documentar prácticas de discriminación racial en los ámbitos de seguridad ciudadana y la procuración e impartición de justicia, que aporten al diseño de política pública y medidas antidiscriminatorias y antirracistas. Además de acercar a las instancias encargadas información y propuestas para la elaboración de normativa que regule la actuación de las autoridades, a fin de conocer qué es el perfilamiento racial y cómo evitarlo para eliminar prejuicios y evitar prácticas discriminatorias sustentadas en el racismo.

De acuerdo con los informes del COPRED, el perfilamiento de tipo racial y/o étnico es resultado del racismo, la discriminación, la xenofobia y otras formas de intolerancia que colocan en situación de especial vulnerabilidad a distintos grupos de personas, en particular, a las personas que siendo nacionales tienen un origen indígena o afrodescendiente o un fenotipo asociado a estas características, así como a no nacionales —migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, entre otros—.

12

La elaboración y utilización del perfilamiento racial por parte de agentes del Estado y de quienes intervienen en las funciones de seguridad y procuración de justicia constituye un acto de discriminación y violencia que vulnera, entre otros, los siguientes derechos:

- A la no discriminación racial;
- A la igualdad ante la ley;
- A la libertad y seguridad personales;
- A la presunción de inocencia;
- A la libertad de tránsito;
- A la vida privada;



### III. NORMATIVA Y ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN LA OPINIÓN

#### 1. MARCO LEGAL

##### a. DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra previsto en los tratados internacionales en esa materia, reconocidos por el Estado mexicano, y que por vía del artículo 1º constitucional, forman parte del parámetro de constitucionalidad en nuestro País. Diversos instrumentos internacionales lo reconocen como derecho y como principio transversal a todos los derechos humanos: como lo son la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, que en su preámbulo establece que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros” (CIDH, 1948).

En la misma declaración, el artículo 2 refiere que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en la declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, en su artículo 2, párrafo 2 establece que los Estados Parte 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. (ONU, 1966)

El **Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas**, ha definido a la discriminación como:

[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” (ONU, Observación General No. 18; párr. 7-13).

El último párrafo del artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, expresamente refiere que:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o





cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En el mismo sentido, el artículo 4 de la **Constitución Política de la Ciudad de México** establece como principio rector la dignidad de las personas y la igualdad y no discriminación y dispone una cláusula de no discriminación:

Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

El artículo 5 de la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México** (LPEDCM), establece que:

Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, el racismo y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

La Constitución Política de la Ciudad de México establece la dignidad humana como principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Reconociendo a toda persona la libertad y la igualdad en derechos y la protección de los derechos humanos



como el fundamento de la Constitución y que toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos. En este sentido, puede interpretarse que la dignidad como principio rector es, junto con la igualdad y no discriminación, un valor objetivo a través del cual debe interpretarse toda norma legal vigente en esta Ciudad.

En efecto, la dignidad es entendida como la máxima a partir de la cual las personas deben ser siempre comprendidas como un fin en sí mismas, y nunca como un medio para alcanzar otros fines. De esta manera, las prácticas o medidas asociadas a la apariencia o fenotipo de las personas con fines relacionados con la función de seguridad pública o privada resultan un trato indigno y por lo tanto ilegal, pues está asociado a la pertenencia étnico-racial o la tonalidad de piel, y resultan diferenciaciones arbitrarias prohibidas por la ley a primera vista, es decir, discriminatorias *prima facie*.

## b. MARCO LEGAL CONTRA EL RACISMO

El racismo como sistema enraizado en todas las estructuras sociales ha tenido consecuencias en la forma de vida de las personas racializadas y ha creado barreras para el acceso a derechos fundamentales, por lo cual, es fundamental contar con un marco legal para la protección y garantía de los derechos humanos de las personas racializadas, indígenas, afrodescendientes, migrantes, morenas y en general para personas víctimas de discriminación racial.

La **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial**, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1963, es el instrumento internacional relativo a la lucha contra la discriminación racial, de conformidad con esta la discriminación racial es:

[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (Artículo 1, ONU, 1965)

Por otro lado, en 2013, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) adoptó la **Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia** (CIRDI) y la **Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia** (CIDI). Ambas convenciones están vigentes en México desde el 20 de febrero de 2020, fecha en que fueron promulgadas en el Diario Oficial de la Federación.

De acuerdo con la CIRDI:



1. Discriminación racial es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.

La discriminación racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico.

[...]

4. El racismo consiste en cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial.

El racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas.

Toda teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas racistas descritos en el presente artículo es científicamente falso, moralmente censurable y socialmente injusto, contrario a los principios fundamentales del derecho internacional, y por consiguiente perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales y, como tal, es condenado por los Estados Partes. (Artículo 1, OEA, 2013)

Esta Convención establece una serie de obligaciones para los Estados parte para la eliminación del racismo, entre las que destacan la prevención, eliminación, prohibición y sanción de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de racismo, discriminación racial y formas conexas de intolerancia. Así como la adopción de políticas especiales y acciones afirmativas para garantizar el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de personas o grupos que sean sujetos de racismo, discriminación racial o formas conexas de intolerancia con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para estas personas o grupos. (Ibid)

La **Corte Interamericana de Derechos Humanos** (CorIDH) ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la práctica de perfilamiento racial en las actuaciones policiales, concretamente en las detenciones y revisiones, y que violenta el derecho a la libertad personal en conjunción con el derecho a la igualdad y no discriminación. Los casos de **“Personas Dominicanas y Haitianas Expulsadas vs. República Dominicana”** y **“Bulacio vs. Argentina y Acosta Martínez y otros vs. Argentina”**, concluyen que se violentaron los derechos de las víctimas con motivo de prejuicios racistas y por tanto arbitrarios, señalando que ello es violatorio a la Convención Americana de Derechos Humanos e



instando a los Estados a implementar medidas de no repetición (CoIDH, 2014; CoIDH, 2003).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha tenido ocasión para referirse a las prácticas de perfilamiento racial en el **amparo en revisión 275/2019** al revisar un caso que involucra a 4 personas indígenas y autoridades migratorias nacionales que efectuaron una detención arbitraria para comprobar su nacionalidad mexicana.

Si bien es un caso que involucra a autoridades migratorias, los criterios respecto del perfilamiento pueden ser referidos a los casos como los que sustentan esta Opinión. Al revisar la constitucionalidad de la norma que permitió dicha detención, la Sala explicó que:

[...] advierte que las normas que permiten una alta discrecionalidad a las autoridades que ejecutan funciones de detención cuando llevan a cabo sus funciones de control migratorio, suele traducirse en violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación por motivos raciales. (Primera Sala, SCJN, 2022)

En dicho asunto, la SCJN concluye que, si bien la norma persigue una finalidad legítima y constitucional encaminada a regular una cuestión de orden público y es idónea para alcanzarlo, no es la medida menos lesiva de derechos, pues existen otras menos intrusivas que permiten que la autoridad migratoria cumpla su labor y deber de resguardo, inclusive en comparación con otros países como Reino Unido o los Estados Unidos.

De acuerdo con este criterio y los sostenidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el estándar para la realización de actuaciones asociadas a la seguridad ya sea por autoridades migratorias, policiales o de seguridad privada, no puede ser discrecional, pues el racismo es un sistema culturalmente aprendido y reiterado y por lo tanto arraigado, que puede ser utilizado, con intención o sin ella, como razón para la sospecha y la actuación, cuando en realidad se avanza un prejuicio.

En la Ciudad de México, el artículo 11 de la **CPCM** de “Ciudad incluyente”, señala que se debe garantizar atención prioritaria a las personas que, debido a la desigualdad estructural, enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

Asimismo, en su apartado B, numeral 1, se establece que:

Las autoridades de la ciudad adoptarán las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de los grupos de atención prioritaria, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad. (CPCM, 2024)

El 27 de marzo de 2024 se reformó la **LPEDCM** en su artículo 4 para incluir la definición de racismo:



XXXVIII bis. Racismo: Es una forma de opresión que se basa en la idea de raza y etnicidad como construcciones históricas que asignan valor al fenotipo, a la apariencia física, al tono de la piel, al lugar de origen, la pertenencia étnica u otros atributos relacionados con el fenotipo o la cultura de una persona o un grupo de personas. El racismo deriva en discriminación cuando con base en prejuicios, estereotipos y estigmas racistas se ponen en marcha acciones u omisiones que niegan o limitan los derechos, oportunidades y trato igualitario de personas o grupos.

Este Consejo ha tenido ocasión de pronunciarse con respecto a prácticas de perfilamiento racial en el ámbito privado, por lo que emitió la **Opinión Jurídica 01-2022**, en la que se resolvió que los lineamientos de convivencia y sanciones de un complejo inmobiliario en la Ciudad de México vulneraron los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, al trabajo, a la libertad de desplazamiento y libre desarrollo de la personalidad, en agravio de las personas que prestan sus servicios como trabajadoras del hogar en dicho complejo, ya que una de las medidas descansaba en la diferenciación por tonalidad de piel, apariencia física y/o pertenencia étnico-racial, y en ocupación de las personas (trabajadoras del hogar), la que está asociada a las mismas características. Esta medida, entonces, se basaba en un prejuicio y por ende constituía perfilamiento racial. (Copred, 2022)

Asimismo, se emitió la **Opinión Consultiva solicitada por sociedad civil 01/2023** en la que se abordó la cuestión del perfilamiento racial, en específico hacia personas afrodescendientes o afromexicanas y la ausencia de este componente desde una perspectiva preventiva en el Protocolo de Actuación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC). (Copred, 2023)

### c. **OBLIGACIONES DEL SECTOR PRIVADO EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Es importante señalar que dentro del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos se establece el deber especial de protección que tienen las autoridades para combatir el racismo, lo que significa una obligación reforzada para combatir prácticas estructurales racistas en cualquier espacio.

La **Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos** (OACNUDH) ha señalado que “ningún Estado está libre de discriminación racial y todos ellos afrontan problemas para eliminarla. El contraste entre el principio de igualdad consagrado en los marcos jurídicos y la realidad de la discriminación basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico requiere un examen más detenido de las medidas necesarias para combatir el racismo. La lucha contra el racismo requiere un enfoque, estrategias y políticas integrales que respondan a las diversas formas de discriminación racial”.



El propio **Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial** (Comité CERD) en sus observaciones finales a Filipinas de 2009, reiteró que ningún país puede afirmar que en su territorio no hay discriminación, y que el reconocimiento de la existencia de la discriminación es una condición previa necesaria para luchar contra este fenómeno.

Los derechos humanos no son solamente oponibles frente al poder público, sino que se traducen en valores objetivos exigibles en las relaciones entre particulares. Así, los llamados efectos horizontales de los derechos humanos permean las relaciones en los servicios y por ello, no puede eximirse a ningún particular de su respeto, aún y cuando se trate de un negocio o de una empresa privada. Por esta razón, la Ley de Establecimientos Mercantiles para la Ciudad de México reformada en junio de 2022 establece la obligación de prevenir la discriminación en dichos espacios.

La discriminación se suele producir en las familias, los lugares de trabajo y otros sectores de la sociedad. Es por ello por lo que se debe tratar de asegurar que las personas y las entidades del sector privado no discriminen por motivos prohibidos y, por lo tanto, se deben prever medidas contra la discriminación no solo por los órganos del Estado sino también por las personas y las entidades privadas en todos los ámbitos, incluso en los ámbitos político, social, cultural y económico. Los actores privados tienen el deber de respetar los derechos humanos y se les pueden exigir responsabilidades por sus violaciones (OACNUDH, 2015). En ese sentido, cuando el particular ostenta una posición de poder respecto a la presunta víctima de discriminación le es aplicable el estándar que exige que sus acciones sean objetivas y razonables y que las mismas pueden ser consideradas discriminatorias en caso de que se tenga la sospecha o presunción de que son motivadas por una característica objeto de discriminación.

19

El Comité CERD consideró que la referencia a la vida pública, incluida en el artículo 1.1 de la Convención, no limita el alcance del principio de no discriminación a los actos de la administración pública, sino que debe leerse a la luz de las disposiciones de la Convención que exigen a los Estados parte que adopten medidas para combatir la discriminación racial practicada por “personas, grupos u organizaciones” (Recomendación No. 21, ONU, 2005).

Mas aún, dicho Comité en sus observaciones finales a Estados Unidos de 2008, señaló que “El artículo 2 requiere que el Estado parte prohíba y detenga la discriminación racial practicada por cualesquiera personas, grupos u organizaciones, sin distinción entre actores públicos y privados” (Observaciones finales del CERD sobre EE. UU. 2001 párr. 5 y 2008 párr. 11).

El **Informe explicativo del Protocolo No. 12** también indica que, aunque el Protocolo protege principalmente a las personas frente a la discriminación del Estado, también se aplica a las relaciones entre los particulares que normalmente deban ser reguladas por el



Estado. Pueden incluirse aquí, “por ejemplo, la denegación arbitraria del acceso al trabajo, a los restaurantes, a los servicios ofrecidos al público por particulares, como la asistencia médica, o a los suministros, como el agua y la electricidad” (CERD,2020). Lo anterior nos permite afirmar que no solo los actores estatales, sino también los no estatales son titulares de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación.

Particularmente dentro de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Mundial contra el Racismo y la Conferencia de Examen de Durban, se señaló que dentro de los planes nacionales de acción contra la discriminación racial se pueden incluir la adopción, entre otras, de medidas para asegurar que los grupos y personas afectados por la discriminación tengan acceso a todos los lugares y servicios destinados al público en general, como el transporte, los hoteles, los restaurantes, los cafés, los espectáculos y los parques (CERD, 2019)

La primera Sala de la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** ha resuelto que:

La formulación clásica de los derechos fundamentales como límites dirigidos únicamente frente al poder público, ha resultado insuficiente para dar respuesta a las violaciones a dichos derechos por parte de los actos de particulares. En este sentido, resulta innegable que las relaciones de desigualdad que se presentan en las sociedades contemporáneas, y que conforman posiciones de privilegio para una de las partes, pueden conllevar la posible violación de derechos fundamentales en detrimento de la parte más débil. (Primera Sala SCJN, Amparo en revisión 275/2019)

Asimismo, en el **amparo directo en revisión 992/2014** ha precisado que:

“...al reconocer la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, es siempre en el entendido de que dicha eficacia es matizada, es decir, con un alcance que tendrá que ser graduado o modulado en cada caso atendiendo al peso relativo de los derechos o intereses con los que aquéllos entran en colisión. [...] Así, es indudable que existe una esfera de actuación puramente privada, que queda fuera del alcance de las normas constitucionales, en el que los individuos son libres de discriminar a la hora de seleccionar las personas con las que van a relacionarse (pueden contraer matrimonio con quien gusten, invitar a su casa a quienes crean conveniente, asociarse con quienes deseen y negarse a entrar en un determinado establecimiento, por los motivos que sean); de regular esas relaciones (determinando el contenido de los contratos, de los estatutos sociales o de las disposiciones testamentarias) y de comportarse, en general, de una manera que le está vedado a los órganos públicos regular. En pocas palabras, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad. Así, previo al juicio de ponderación y razonabilidad, el intérprete tendrá que analizar el tipo de



relación que se está sucediendo entre los particulares y contextualizarla de forma adecuada.

En esta lógica, existen tres factores que, a juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resultan útiles a la hora de medir la incidencia de los derechos fundamentales, y en particular la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad:

En primer lugar, la presencia de una relación asimétrica, en la que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra. Cuanto mayor sea la desigualdad de facto entre los sujetos de la relación, mayor será el margen de autonomía privada cuyo sacrificio es admisible. Dicho de otro modo, cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección.

El segundo factor para tomar en cuenta es la repercusión social de la discriminación, es decir la existencia de un patrón de conducta generalizado o bastante extendido, desde un punto de vista sociológico. Cuando concurre esta circunstancia, la decisión discriminatoria deja de ser un asunto estrictamente privado y pasa a ser un asunto de relevancia pública.

El tercer factor, por último, es valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada.

Por tanto, asumida la necesidad de que los órganos judiciales deben dilucidar en cada caso y mediante la correspondiente ponderación del derecho en el concreto conflicto surgido entre particulares, se evita el riesgo que algún sector de la doctrina advierte respecto a la supuesta desaparición de la autonomía de la voluntad como consecuencia de las posiciones que defienden la eficacia de los derechos fundamentales entre particulares. No se trata sólo de declarar en abstracto que un derecho es eficaz entre particulares, sino, más bien, determinar la medida o intensidad de esa eficacia.” (subrayado nuestro)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorIDH) en la resolución al caso *Olivera Fuentes v. Perú* (abril de 2023, pág. 32 y ss.) concluyó que el Estado era responsable por discriminación por homofobia hacia un particular pues tiene la obligación de implementar medidas para que los particulares den cumplimiento a la normativa de derechos humanos de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH). Así resuelve que:

- 1) Las empresas son responsables de prevenir y combatir la discriminación *“El sector tiene no solo la posibilidad, sino también la responsabilidad de fomentar un cambio positivo ... no solo en el contexto laboral, sino*



*también en sus relaciones comerciales a través de la oferta de productos o servicios.”*

- 2) Para lo anterior el Estado tiene la obligación de establecer políticas para que las empresas cumplan con esa obligación, pudiendo ser normativas, institucionales, o cualquier otra. *“Los Estados se encuentran obligados a desarrollar políticas adecuadas, así como actividades de reglamentación, monitoreo y fiscalización con el fin de que las empresas adopten acciones dirigidas a eliminar todo tipo de prácticas y actitudes discriminatorias...”*
- 3) Establece qué medidas deben adoptar las empresas para prevenir y eliminar prácticas discriminatorias: (i) formular políticas para atender su responsabilidad de respetar los derechos humanos e incluir en ellas expresamente los derechos de las personas LGBTQ+; (ii) ejercer diligencia debida para detectar, prevenir y mitigar toda repercusión negativa, potencial o real, que hayan causado o a la que hayan contribuido en el disfrute por parte de las personas LGBTQ+ de sus derechos humanos, o que esté directamente relacionada con sus operaciones, productos, servicios y relaciones comerciales, así como para rendir cuentas sobre cómo les hacen frente, y (iii) tratar de resolver toda repercusión negativa en los derechos humanos que hayan causado o a la que hayan contribuido poniendo en práctica mecanismos de reparación por sí solas o cooperando con otros procesos legítimos, lo que incluye establecer mecanismos eficaces de reclamación a nivel operacional para las personas o comunidades afectadas y participar en ellos.

El caso es relevante pues da muestra de que los Estados pueden incurrir en responsabilidad si los particulares no implementan medidas tendientes a prevenir y atender la discriminación en la prestación de servicios. La CorIDH está por emitir una sentencia sobre la responsabilidad del estado brasileño en un caso de discriminación racial por parte de una empresa.

En este sentido, las tiendas de autoservicio, las empresas de seguridad privada y, en general, todos los establecimientos mercantiles tienen el deber de prevenir y eliminar la discriminación, como una obligación que se desprende directamente del valor objetivo del principio de dignidad como referente de toda interpretación normativa y de toda relación entre personas, sin importar si se trata de carácter público o privado.

Como ha quedado establecido, la prohibición de la discriminación y la obligación de combatirla es una obligación internacional y nacional que se impone al Estado, sin embargo y contrario a lo que puede pasar con otros derechos humanos,



esta prohibición se extiende a particulares ya sean personas físicas o morales o colectivos. El Estado, cumpliendo con sus obligaciones ha generado todo un andamiaje para poder cumplir su cometido y los actores privados se encuentran obligados a respetarlos.

Tratándose de personas físicas, existen disposiciones, civiles, penales y administrativas que prohíben y sancionan la discriminación, sin embargo, es un hecho que una gran parte de este marco de actuación para particulares, específicamente el que se refiere a empresas aún necesita desarrollarse.

Además de aquellas conductas sancionadas específicamente por leyes, un marco de referencia a nivel global son los instrumentos desarrollados por organismos internacionales, como la Organización Mundial del Trabajo o Naciones Unidas, como los **Principios Rectores de las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, que plantean las directrices sobre las acciones que las empresas deben llevar a cabo para la protección de los derechos humanos. Son aplicables a todos los Estados y a todas las empresas, independientemente de su tamaño, giro y si son transnacionales, nacionales o locales.

Estos principios plantean la obligación que tienen las empresas de llevar a cabo las medidas adecuadas para prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas de las violaciones a los derechos humanos.

En los principios fundamentales, se menciona que:

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

[...]

b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos (ONU, 2011).

Esto implica que las empresas tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos de las personas trabajadoras, clientela y personas proveedoras, extendiendo la protección a todas las personas que tengan una relación laboral, contractual o una de negocio. En los casos de perfilamiento racial en tiendas de autoservicio es fundamental que las empresas protejan a la clientela ante esos actos, además de asumir la corresponsabilidad entre la tienda de autoservicio y las tiendas de seguridad privada para la protección y garantía de los derechos humanos de las personas que mantengan una relación de consumo con la tienda.



## 2. EL RACISMO

### a. EL RACISMO COMO SISTEMA DE OPRESIÓN

El racismo es un sistema que, de manera histórica, sistemática y estructural, jerarquiza a las personas, otorgándole atributos sociales con base en su origen étnico/nacional, fenotipo o tonalidad de piel. En México, el racismo ocasiona jerarquías donde las personas con tonos de piel más blancos y características fenotípicas europeas ocupan los lugares más altos de la escala social, mientras aquellas con tonalidades de piel más oscuras, de características físicas indígenas o afro, ocupan los lugares más bajos de la escala social.

De acuerdo con F. Navarrete “el racismo se puede definir como una forma de distinguir entre las personas en función de sus características físicas y de sus supuestas diferencias naturales o biológicas” (2016; p. 417). El racismo, como una ideología que sustenta un sistema de subordinación, se genera a partir del colonialismo, entendido éste como un sistema político y social en el que un Estado domina y explota una colonia- , planteando con ello que la especie humana se subdivide en “razas” lo que permite colocar a unas como las *dominantes, civilizadas, inteligentes, bellas, sanas, naturales, correctas* y a otras como las *subyugadas, incivilizadas o bárbaras, tontas, feas, sucias, contra natura, desviadas*.

Así, la dominación colonial-europea impuso estas categorías asociando lo blanco-occidental a lo dominante y adecuado, y lo negro, moreno, indígena o afro a lo inferior e inadecuado. Este sistema de jerarquización basado en la idea de “razas” otorgó legitimidad al proceso de conquista y colonización, se estableció la creencia de que las personas blancas llegaron a salvar a las morenas o negras; y no solo ello, sino a dominarles, porque la idea racial se basa en la titularidad del poder.

Es fundamental recalcar que las razas no existen, son un término utilizado de manera histórica y reiterada para categorizar y jerarquizar a los grupos con base en “*características naturales*”, a las cuales se les otorgan atributos o se les posiciona en un lugar de desventaja. Sin embargo, se ha utilizado el término “raza” para problematizar el racismo y sus consecuencias.

Esta jerarquización se centra en las diferencias que los grupos humanos tienen en el color de su piel y en algunos rasgos físicos definidos como la forma del cabello, de los ojos, la nariz y boca, la forma de la cabeza, el tamaño de los cuerpos, entre otras. De acuerdo con Navarrete (íbid; p. 420) las distinciones racistas generaron la idea de que existían razas humanas que eran pertenecientes a cada continente: la blanca, a Europa; la amarilla, a Asia; la negra, a África; la indígena, a América; y la australiana, a Oceanía; fijando, por supuesto, a la blanca como la raza superior pues quienes generan esta ficción son, precisamente, los pensadores europeos. Lo anterior sirvió para justificar su poder de dominio por sobre otras civilizaciones. De esta forma avanzó la idea de las diferencias



entre seres humanos, las cuales justificaron la esclavitud, el genocidio y el dominio militar, político, cultural, social y económico que pervive todavía hoy, ya entrado el siglo XXI.

El racismo, entonces, descalifica, por un lado; y mantiene privilegios, por otro; y por tanto continúa siendo el sistema de dominación y opresión por excelencia a través del cual se rigen las relaciones sociales, políticas, económicas, jurídicas, culturales. La asociación entre Europa como el progreso y la civilización, y América o África como el atraso y la barbarie, perpetúa el poder colonial de lo que está asociado a lo blanco. De acuerdo con Bolívar Echeverría, lo blanco se encuentra referido al fenotipo europeo el cual se asocia a la piel blanca y a rasgos anglosajones o mediterráneos, así como estatura normalmente alta, entre otras características físicas tales como el color de los ojos (2010).

De acuerdo con los criterios de este Consejo, el racismo en México es una forma de opresión que jerarquiza a las personas con base en la idea de raza y etnicidad como construcciones históricas que asignan valor al fenotipo, la apariencia física, tono de la piel, lugar de origen, pertenencia étnica, lengua u otros atributos relacionados con la identidad o la cultura de una persona o un grupo de personas.

El racismo deriva en discriminación cuando con base en prejuicios, estereotipos y estigmas racistas se ponen en marcha acciones u omisiones que niegan o limitan los derechos, oportunidades y trato igualitario de personas, comunidades o grupos históricamente discriminados. El racismo es el sistema que produce prejuicios, estigmas y estereotipos a través de los que se sustentan las prácticas discriminatorias. La discriminación es en sí el hecho que restringe, niega u obstaculiza el acceso a derechos, bienes y servicios. Es decir, se debe distinguir entre el sistema (racismo) y su expresión en hechos (discriminación racista).

## b. RACIALIZACIÓN

La racialización es un proceso de interpretación o lectura de cuerpos a través del cual se relacionan las características o rasgos físicos de las personas o grupos con ciertas categorías o identidades étnico raciales. Este proceso es una construcción social, no biológica, misma que se ha utilizado para justificar la dominación y subordinación de personas negras, morenas, indígenas, afro y otras no- blancas.

[...]la racialización se define como la producción social de los grupos humanos en términos raciales. En este particular entendimiento, las razas son un constructo social histórico, ontológicamente vacío, resultado de procesos complejos de identificación, distinción y diferenciación de los seres humanos de acuerdo a criterios fenotípicos, culturales, lingüísticos, regionales, ancestrales, etcétera. (Campos, 2018; p. 2)



En ese sentido, el proceso de racialización implica relacionar en cada cuerpo las diferencias sociales, culturales, económicas, fenotípicas, nacionales, a diferencias “naturales”. Por esta razón, en el contexto mexicano, a pesar de que las personas son mayoritariamente morenas, los procesos de racialización existen en todos los ámbitos de vida y a partir de ello se reparten privilegios o se excluye, discrimina y violenta. El racismo opera en múltiples direcciones en la sociedad, y tiene una característica estructural, es decir, está arraigado a las instituciones y formas de conformación de la sociedad moderna.

En el contexto de los movimientos antirracistas, se examina cómo se construyen y perpetúan las categorías raciales, así como la forma en la que estas afectan las experiencias y oportunidades de determinados grupos poblacionales. De acuerdo con esta idea se explora cómo éstos son sistemáticamente marcados como "racializados de manera negativa" o asignados a categorías raciales específicas. Se habla de “racialización negativa”, porque la raza como constructo social asigna valores positivos y negativos, así, a las personas blancas se les asignan valores como la bondad, belleza, inteligencia; mientras que, a las personas afro o indígenas, se les asignan valores negativos como la criminalidad, la holgazanería, la fealdad. Esto involucra estereotipos, discriminación y jerarquías sociales basadas en la idea de “raza”.

Los esfuerzos antirracistas buscan desafiar y desmantelar estas estructuras de poder que perpetúan la racialización. Esto implica la promoción de la igualdad racial, la justicia social y la celebración de la diversidad. También implica cuestionar y desafiar activamente los prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad.

### c. DISCRIMINACIÓN RACIAL O RACISTA

La discriminación racista es una forma de expresión del racismo. La discriminación racial o racista se refiere al acto racista, sea por acción u omisión, es decir, al trato diferenciado arbitrario, o no justificado, basado en ese sistema de creencias, que genera una lesión en el ejercicio de derechos o impide el acceso a oportunidades, bienes o servicios.

Los actos discriminatorios son injustos (*morally wrong*) porque ponen en acción el prejuicio, surgen de este, ayudan a reforzarlo y a mantener ese sistema racista que impide que algunas personas accedan a derechos, servicios, oportunidades marcándose como subordinadas. La discriminación racial es degradante para un grupo de personas en dos sentidos: porque expresa una subordinación y porque quien lo expresa tiene el poder social para que esa expresión tenga fuerza. Es decir, la discriminación es la expresión de la degradación por parte de un actor con poder (Hellman, 2011).

El significado social del racismo y su puesta en acción a través de actos discriminatorios es el reforzamiento de esa diferenciación de estatus de dignidad y acceso a derechos, lo moralmente equivocado de la discriminación racista descansa en sus consecuencias y en el significado social que expresan la inferioridad de las personas racializadas negativamente.



La discriminación racial es moralmente incorrecta y, por tanto, legalmente prohibida porque representa una práctica social e institucional que impone desventajas a miembros de determinados grupos a partir de marcadores raciales pues se expresa una aprobación de ese sistema racista de subordinación.

#### d. **PERFILAMIENTO RACIAL**

La discriminación racial y el racismo tiene diversas manifestaciones, una práctica reiterada es el perfilamiento racial, también conocido como perfil racial o perfil étnico, que se refiere a la práctica de utilizar características raciales o étnicas como criterios para sospechar de la participación en actividades criminales o ilegales. En otras palabras, implica que las personas son seleccionadas o tratadas como sospechosas de una actividad ilícita con base en su apariencia, en lugar de pruebas concretas de comportamiento delictivo.

Esta práctica lleva a la discriminación y a violaciones de derechos y libertades, ya que las personas son tratadas de manera injusta simplemente debido a su aspecto. El perfilamiento racial puede ser llevado a cabo por diversos actores, tanto a nivel institucional como individual. Algunos de los contextos donde puede ocurrir el perfilamiento racial incluyen:

- Fuerzas del orden y seguridad: Las prácticas de perfilamiento racial a menudo se asocian con la policía y otras agencias de seguridad. Las detenciones, interrogatorios, búsquedas o revisiones injustificadas basadas en la apariencia racial pueden ser ejemplos de este fenómeno.
- Sistemas de justicia: Desde la actuación judicial hasta la imposición de penas, el sistema de justicia también puede verse afectado por el perfilamiento racial. Por ejemplo, puede haber disparidades raciales en la aplicación de penas.
- Vigilancia comunitaria: A nivel individual, las personas también pueden realizar el perfilamiento racial en sus interacciones diarias. Esto puede manifestarse en formas de discriminación en el ámbito laboral, educativo u otros entornos sociales como en ámbitos condominales o de vivienda, así como en el espacio público, tiendas de autoservicio o departamentales.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), en su Recomendación General No. 31 sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal (ONU, 2005), apuntó que los Estados Partes deberían adoptar las medidas necesarias para impedir los interrogatorios, las detenciones y los cacheos basados de facto exclusivamente en el aspecto físico del individuo, su color, sus rasgos faciales, su pertenencia a un grupo racial o étnico, o cualquier otra categorización que pueda hacerle particularmente sospechoso.

A finales del año 2020, el CERD en la Recomendación General 36 relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden, consideró que no hay una definición universal de elaboración de perfiles raciales en el derecho



internacional de los derechos humanos (ONU, 2020). Sin embargo, esta recomendación, entiende por elaboración de perfiles raciales lo que se describe en el párrafo 72 del Programa de Acción de Durban, es decir, la práctica de los agentes de policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no debe basarse, en uno u otro grado, en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico como motivo para someter a las personas a actividades de investigación o para determinar si una persona realiza actividades delictivas.

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), también ha señalado la aplicación de perfiles raciales como una acción represora que se adopta por supuestas razones de seguridad o protección pública y que está motivada en estereotipos de raza, color, etnicidad, idioma, descendencia, religión, nacionalidad o lugar de nacimiento, o una combinación de estos factores, y no en sospechas objetivas. Por esta razón la CIDH ha considerado que dicha práctica viola el principio de igualdad ante la ley (OEA, 2019).

En este contexto, la discriminación racial suele estar interrelacionada con otros motivos, como la religión, el sexo y el género, la orientación sexual y la identidad de género, la discapacidad, la edad, la situación migratoria y la situación económica, laboral o de otro tipo. La Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas señala que el perfilamiento racial constituye una expresión de la discriminación que afecta a una persona o colectivo, como las personas afrodescendientes, entre otros (OACNUDH, 2015).

En el informe “Discriminación y Perfilamiento Racial del Cuerpo Policial hacia Población Indígena, Afrodescendiente y Migrante” el COPRED define el perfilamiento racial como aquel que se lleva a cabo cuando un agente encargado de hacer cumplir la ley o el orden dentro de un espacio, considera sospechosas a las personas por quienes son, es decir, por el aspecto que tienen, el tono de su piel, su origen étnico o nacional, forma de vestir, religión, etcétera, y no por su comportamiento (COPRED, 2022; 46).

En la **Opinión Jurídica 01/2022** que se desprende de la queja Q10/2019, el Copred sentó la base para el criterio de perfilamiento racial de acuerdo con los siguientes elementos:

Los agentes pueden ser agentes del Estado y también, por ejemplo, las personas que se encuentren encargadas de la seguridad de un espacio privado, como un establecimiento mercantil o tienda de autoservicio (empresas de seguridad privada). Para explicarlo de manera sencilla, la OACNUDH establece que el perfilamiento racial se constituye de prácticas motivadas por cinco elementos:

- Trato diferente a una persona o colectivo.
- Basado en aspectos subjetivos (prejuicios asociados al color de piel, origen étnico o nacional, forma de vestir, tatuajes o perforaciones corporales, etcétera).



- Llevado a cabo por agentes encargados de hacer cumplir la ley.
- Pretende justificar una actuación de control, vigilancia, investigación o sanción.
- No existe un motivo legítimo basado en un comportamiento individualizado (es decir, se basa solamente en prejuicios) (OACNUDH,2015; pág. 5).

En la Ciudad de México, el estudio realizado por el COPRED pudo observar que algunos de los procesos empleados por las y los policías de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSCCM) basan sus actuaciones preventivas en la elaboración de perfiles raciales. Se identificó que las personas indígenas, afrodescendientes, morenas y migrantes pueden ser objeto de identificación, registro corporal, control, detención e inclusive puestas a disposición de alguna autoridad competente sin ningún motivo razonable u objetivo, debido a su tono, apariencia o percepción de nacionalidad, origen étnico o racial.

Este tipo de prácticas también son ejercidas por personal de seguridad privada al perfilar a las personas por su apariencia, fenotipo, vestimenta o tonalidad de piel en su ingreso a tiendas de autoservicio, en donde la práctica además de consistir en registro corporal, control, detención e inclusive puestas a disposición de la gerencia del lugar, también incluye el vigilar y seguir a la persona en su tránsito por el establecimiento, asumiendo que ésta sustraerá algún o algunos productos.

Es importante señalar que el perfilamiento racial a menudo está vinculado a estructuras y sistemas más amplios de discriminación e inequidad social. Combatir el perfilamiento racial implica abordar estas cuestiones a nivel sistémico y promover la conciencia y la educación sobre la diversidad y la igualdad.

### e. RACISMO EN LOS SERVICIOS

De acuerdo con el trabajo “Discriminación étnico-racial en México: una taxonomía de las prácticas” elaborado por Patricio Solís, Alice Krozer, Carlos Arroyo y Braulio Gúemez (2019), la discriminación étnico-racial es tan frecuente que se pudieron obtener 565 testimonios de experiencias de discriminación en su investigación. De estos, destaca que los ámbitos en los que se mayormente se vivieron estos actos son el laboral, mencionado en 24% de los casos; las relaciones familiares (19%); la escuela (18%); tiendas, restaurantes y otros negocios (18%); relaciones sociales con amistades o vecinos/as (14%), y los espacios públicos (12%) (p.65).

El estudio también indica que, en lugares como tiendas, restaurantes y otros negocios, las prácticas discriminatorias se refieren principalmente a malos tratos (70.9%) y a restricciones o negación del acceso (26.4%), siendo los agentes de la discriminación las personas trabajadoras de los establecimientos (13.5%). (Solís, et.al, 2019; p. 67)



Entre las razones o detonantes de estas prácticas, las personas entrevistadas mencionaron en primer lugar los rasgos físicos racializados (62.8%) y los rasgos socioeconómicos (21.6%). Las autoras del estudio explican que entre los rasgos físicos racializados sobresale el tono de piel, aunque también hay referencias a otras características físicas, lo cual, reafirma la importancia de la dimensión racial como detonante de la discriminación. Asimismo, este estudio confirma que la discriminación étnico-racial es propiciada frecuentemente por una mezcla de detonantes étnicos, raciales y socioeconómicos. (Ibid; p. 68)

Una cuestión relevante del estudio de Solís, Krozer, Arroyo y Güémez refiere a las distinciones en las prácticas discriminatorias por el tipo de consecuencias, con ello proponen una clasificación que distingue entre tres tipos de prácticas discriminatorias y que desde Copred retomamos para el análisis de este fenómeno:

- Prácticas discriminatorias en el acceso: Las prácticas que niegan o restringen directamente el acceso al ámbito social en cuestión, por ejemplo: negar el acceso a la escuela, impedir la entrada a un restaurante, o despedir a una persona de su trabajo por su pertenencia a un grupo social discriminado.
- Prácticas discriminatorias en la movilidad: Las prácticas que no niegan directamente el acceso, pero condicionan o limitan la movilidad interna en el ámbito, por ejemplo: el trato discriminatorio preferencial para ascensos o promociones ocupacionales, las prácticas dilatorias en la atención médica, o el impedimento de un trato justo y equitativo hacia las personas pertenecientes a determinados grupos sociales en el sistema de impartición de justicia.
- Prácticas discriminatorias en el trato: Las prácticas de maltrato que no tienen una consecuencia directa o inmediata de restricción en el acceso o la movilidad, pero afectan de manera significativa la vida cotidiana de las personas y en el largo plazo pueden tener efectos acumulativos importantes sobre las oportunidades de vida, por ejemplo: múltiples comportamientos y conductas cotidianas de trato despectivo, como asignar apodos, insultar, menospreciar o ignorar a las personas pertenecientes a grupos sociales discriminados. (Ibid; 58)

Un aspecto relevante del estudio es la dimensión de los *detonantes* de la discriminación, es decir, los “ atributos que llevan a la identificación social de las personas y propician las prácticas de discriminación dirigidas contra ellas” (Ibid. p. 60).

Estos detonantes pueden ser atributos étnicos (el uso de una lengua indígena, la vestimenta), pero también raciales (rasgos físicos racializados como el tono de la piel, la estatura, la forma de la cara, etc.). También es frecuente que los atributos étnicos o raciales aparezcan junto con otras características, como el origen socioeconómico. Estos detonantes pueden ser atributos étnicos (el uso de una lengua indígena, la vestimenta), pero también raciales (rasgos físicos racializados



como el tono de la piel, la estatura, la forma de la cara, etc.). También es frecuente que los atributos étnicos o raciales aparezcan junto con otras características, como el origen socioeconómico o regional.

El estudio da cuenta de los relatos de las prácticas discriminatorias en el acceso a bienes y servicios:

En tiendas, restaurantes y otros negocios, el reporte de experiencias de discriminación en términos de acceso y trato fue generalizado. Casi todas las personas participantes hablaron de experiencias en cadenas de clubes nocturnos y, en menor medida, restaurantes y tiendas departamentales, donde han experimentado o presenciado trato diferenciado hacia personas por criterios étnico-raciales. En este ámbito en particular resulta llamativo el entrecruce entre características étnico-raciales y características socioeconómicas, pues ambas se mencionan frecuentemente como un binomio indisoluble. (subrayado nuestro) (Solís, et.al. 2019; 79)

Por ejemplo, respecto del acceso, movilidad y trato en tiendas, se destacan los siguientes testimonios en la Ciudad de México:

En tiendas departamentales, una participante de Nivel Socioeconómico bajo en la Ciudad de México habló del comportamiento de los vigilantes cuando entraba a la tienda. En su explicación de los detonantes de la situación, la informante aludía a la forma en que era identificada porque mezclaba una apariencia que podía ser tanto física como socioeconómica:

A mí me pasó una vez y de verdad me sentí mal porque dije: "¿Cómo es posible que nos cataloguen porque nos vemos sencillos y eso, que no podemos costear una blusa, unos zapatos?" Y ese día sí me dio coraje porque el policía, pasábamos a un departamento e iba atrás de nosotros. Pasábamos a otro [...] Entonces volteo yo enojada y le dije "¡Bueno, no me voy a robar nada! (Ibid. p. 78)

Otro testimonio similar en Oaxaca:

Con relación a otros detonantes, una mujer en Oaxaca dio cuenta de la manera en que el tono de piel puede resultar aún más desventajoso cuando se suma al uso de vestimenta indígena tradicional:

Una vez, igual, se me ocurrió comprarme unos huaraches. Pues a mí me gustan. Y llegué a una tienda de ropa con mis huaraches y que me dicen "No, a ti no te vendo". De verdad y yo me le quedo viendo y le digo:

"Oye, pero ¿por qué? ¿Qué tengo?" Y le dije "¿Te das cuenta de lo que acabas de decir?" "Sí, no te vendo". (Ibid; p. 81)



En México existen pocas referencias a la manifestación del racismo por medio de prácticas discriminatorias en establecimientos mercantiles y acceso a servicios, sin embargo, derivado de los datos de la EDIS y la ENADIS, así como del estudio de Solís, et.al., es posible y razonable deducir que nos encontramos ante prácticas reiteradas atendiendo a la prevalencia del racismo como una práctica arraigada, histórica y de manifestaciones estructurales. El propio estudio que se ha citado concluye diciendo que el análisis empírico arrojó que las prácticas ocurren con frecuencia y son uno de los mecanismos clave para la reproducción de la desigualdad étnico-racial en México (Solís, et.al. 2019; p. 87).

En otros países se ha avanzado en el análisis y estudio cuantitativo y cualitativo de estas prácticas. Por ejemplo, en un análisis acerca de cómo el prejuicio aparece dentro de tres aspectos del servicio a clientes, las autoras de *Fighting Bias on the Front Lines* (Lucha contra los prejuicios en primera línea), Alexandra C. Feldberg y Tami Kim (2021) realizan una diversidad de experimentos para identificar los prejuicios en el servicio. Ellas proponen entender el fenómeno discriminatorio en el sector a partir de “el marco del servicio igualitario”, un modelo de análisis a partir del cual explican que en el servicio a clientes pueden identificarse prácticas discriminatorias en tres dimensiones: los intercambios (el suministro de productos y servicios), extras (ayuda que excede lo mínimo requerido) y etiqueta (la forma en que se prestan los servicios).

El enfoque del “marco de servicio igualitario” pretende ser una herramienta para prevenir y atender la discriminación en los servicios, por lo que hace un llamado a que, para evitar los prejuicios en la proveeduría de bienes y servicios, las empresas deben enfocarse en las interacciones en tres dimensiones:

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	EL PREJUICIO PUEDE OCURRIR EN...
Intercambios	Suministro de productos y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reservaciones</li> <li>Precios</li> <li>Aprobación de préstamos o financiamientos</li> </ul>
Extras	Ayuda que excede lo mínimo requerido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejoras o ascensos (<i>upgrade</i>)</li> <li>Descuentos</li> <li>Respuestas detalladas a solicitudes de información</li> </ul>





Etiqueta	Forma en que se prestan los servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso de títulos formales</li> <li>• Contacto visual</li> <li>• Tono de voz</li> </ul>
----------	---------------------------------------	--

Fuente: traducción propia del cuadro elaborado por las autoras.

Al describir cada una de estas dimensiones y sus manifestaciones, Feldberg y Kim elaboran en un experimento en la dimensión de “extras del servicio” en donde muestran el prejuicio asociado a los nombres de la clientela, por medio de los cuales asumen que se trata de una persona afro o caucásica. El servicio cambia considerablemente a partir de los prejuicios alrededor de los nombres, y a las personas que se asumen como afroamericanas se les da un peor servicio.

Con respecto a las personas empleadas de primera línea, mencionan que su relevancia es tal, que son quienes “son la cara de la marca” y por ello, importa la forma en que interactúan con la clientela –su tono de voz, el lenguaje corporal, la cortesía, etc.- Las autoras mencionan que en diversos estudios, se observan prejuicios en el servicio. Por ejemplo, en un experimento en el que enviaron correos electrónicos con nombres “típicamente” blancos o afroamericanos o asiáticos, las personas blancas fueron referidas con títulos como Sr. o Dr., mientras que más del 50% de las personas percibidas como afroamericanas o asiáticas, fueron tratadas por su nombre.

En otro artículo de Alexandra C. Feldberg y Tami Kim denominado *Racism in Costumer Service* (2018), las mismas autoras apuntan que las prácticas discriminatorias en el servicio a clientes no se manifiestan únicamente con resultado binario, es decir, con una respuesta de sí o no al servicio, sino que las prácticas discriminatorias son complejas y, a veces, sutiles. En ocasiones el servicio no se niega, se otorga, pero no de manera igualitaria. Las autoras plantean la relevancia de hacerse las preguntas sobre *la calidad de las interacciones* entre personas y cómo estas varían, así como en las posibilidades de cuantificación de estos intangibles.

De acuerdo con las propuestas de Feldberg y Kim, podemos decir que los tipos de discriminación que suceden en el suministro de servicios pueden ser tanto binarios, como intangibles o de calidad. Mientras que el primero obtiene una respuesta concreta, el otro es más una escala.

Un caso sonado en México de discriminación en un suministro de servicios, es el de una mujer indígena que fue obligada a usar el baño para empleados en un restaurante de lujo cuando ella era comensal y se encontraba acompañada de figuras públicas.

En las tiendas de autoservicio, además de las manifestaciones de discriminación antes mencionadas, se encuentra también el perfilamiento racial realizado por





personal de la tienda o de seguridad privada. Como se mencionó al inicio de esta opinión, el perfilamiento racial es el acto de perseguir, detener, revisar e intimidar a las personas bajo el supuesto de ser “sospechosas” con base en prejuicios y estereotipos sobre su apariencia y no sobre la base de conductas objetivas y razonables que podrían indicar un comportamiento ilícito.

En México el COPRED ha podido documentar casos de seguimiento y señalamientos no justificados basados en características físicas, si bien podemos decir que es un tema que muy recientemente se ha abordado desde los diversos espacios de estudio de la discriminación en México, ello no implica que estas manifestaciones no existan, sino que se ocultan en la normalización y en la pretensión de invisibilidad.

Estudios internacionales demuestran que la experiencia de ir a una tienda de autoservicio es completamente diferente con base en el fenotipo de las personas. Desde los noventa en Estados Unidos se han llevado a cabo estudios sobre la experiencia de “comprar siendo una persona negra” (Russell, 1999; Harris, 2002; Ramírez, McDevit y Farrell, 2000) los cuales coinciden en que del fenotipo de las personas ha sido utilizado de manera sistemática y reiterada para crear un “perfil criminal”.

En el estudio *Racial Profiling by Store Clerks and Security Personnel in Retail Establishments. An Exploration of “Shopping While Black”* (2003), Shaun L. Gabbidon hace un análisis de los casos de detención por el delito de hurto en tiendas de autoservicio, obteniendo como resultado que de 1992 a 2001 se realizaron 54 detenciones ilegales por dicho delito, y se encontró la existencia de casos de elaboración de perfiles raciales en las tiendas. Respecto a los casos en específico, en los que se encontró que la detención fue por perfilamiento racial y cuestiones arbitrarias el 83% fueron personas negras, 7% personas latinas, 3% asiáticas y el 7% restante no se especificó (p.357).

De manera similar Anne-Marie Harris, Geraldine Henderson y Jerome Williams, llevaron a cabo el estudio *Courting Customers: Assessing Consumer Racial Profiling and Other Marketplace Discrimination*, en el cual identificaron tres dimensiones para resumir los relatos sobre perfilamiento racial en tiendas de autoservicio: 1) el nivel del servicio resultante de la conducta discriminatoria (los malos tratos, degradación o denegación del servicio), 2) el tipo de discriminación (sutil o manifiesta) y 3) la existencia de discriminación para determinar conducta de sospecha delictiva (presente o ausente) (2005; p. 166).

De acuerdo con las autoras, en el primer nivel se encuentran conductas como la negación de la entrada a una persona porque “se ve sospechosa”, periodos de espera prolongados para que se les brinde la atención, la obligación de pagar algunos productos por adelantado, mayor vigilancia y seguimiento de las personas, e incluso agresiones verbales y físicas. En el segundo nivel la denegación sutil se refiere a situaciones en las que las personas refieren que se les negó rotundamente el acceso a bienes o servicios; sin embargo, no pueden identificar a la clientela blanca que recibió un trato mejor, por lo cual



es más complicado identificar el paso. Por el contrario, la denegación manifiesta se produce cuando hay pruebas claras de trato preferente a la clientela blanca en comparación con los no blancos. En la tercera dimensión es fundamental que se compruebe que la persona mantuvo una conducta de sospecha delictiva, en caso de no existir se trata de una revisión o detención arbitraria con base en prejuicios ( p.167).

Esos criterios permiten identificar si la detención o revisión de las personas ocurre bajo criterios objetivos que puedan construir la base de una sospecha fundamentada, con base en la conducta de las personas, o si por el contrario, estas acciones son llevadas a cabo de forma discrecional con base en prejuicios y estereotipos sobre las personas racializadas y su supuesta cercanía con la criminalidad.

Un ejemplo de esta conducta es el caso de un joven de 19 años que había adquirido un cinturón de diseñador en una tienda de Nueva York (documentado por el periódico The Guardian en agosto de 2014) a pesar de contar con el recibo de compra, fue acusado por el personal de seguridad de haber cometido un fraude, bajo la sospecha de que su compra había sido realizada con una tarjeta de crédito robada. Fue arrestado, aunque luego se demostró que había realizado la compra de manera legítima.

Este incidente generó una oleada de indignación pública y subrayó la persistencia del perfilamiento racial en el comercio minorista. La reacción del público y la cobertura mediática del caso llevaron a una serie de demandas contra la empresa. El caso destacó la necesidad de reformas en las prácticas de seguridad para evitar el perfilamiento racial.

#### **IV. ENFOQUES DEL COPRED PARA IDENTIFICAR EL RACISMO EN LOS SERVICIOS**

Los casos a partir de los cuales se emite esta Opinión Consultiva solicitada por Sociedad Civil reflejan una serie de conductas que constituyen perfilamiento racial en los servicios, es decir, nos ubicamos ante prácticas racistas en tiendas de autoservicio que son cometidos por el personal de las mismas o por personal de seguridad privada.

Este tipo de hechos han sido históricamente normalizados como parte de las relaciones sociales en donde ciertas personas reciben tratos indignos por su identidad o aspecto al pretender recibir algún tipo de servicio. Así, este Consejo ha recibido testimonios en espacios de trabajo en donde personas racializadas (ver el subtítulo 2. B del apartado III) viven este tipo de acciones u omisiones racistas de manera prevalente.

A partir de los hechos denunciados en los 14 casos base de esta opinión y de acuerdo con el marco normativo aplicable (punto 1 del apartado III de esta Opinión) y con el aparato conceptual sobre el racismo (punto 2 del apartado III de esta Opinión) este Consejo elabora los siguientes criterios para el análisis de las conductas, a veces sutiles, que



constituyen discriminación racial, perfilamiento racial y racismo en los servicios que se prestan en los establecimientos mercantiles:

### 1. ACCESIBILIDAD, MOVILIDAD Y TRATO

En la opinión jurídica 02/2023 en la que se documentaron prácticas de discriminación racial en los servicios de una cadena de restaurantes, se propuso desde el Copred una clasificación de las dimensiones de las prácticas discriminatorias partiendo del estudio de Solís et. al. y del de Feldberg y Kim. Dicha clasificación se reelaboró para atender las prácticas racistas en las tiendas de autoservicio:

Tipo de práctica basada en prejuicios*	Acción Binaria	Acción Intangible
Acceso	No se da el servicio	Se permite el acceso, pero sujeto vigilancia**
Movilidad	<p>El servicio se condiciona a algún requisito irrazonable o violatorio de la Ley del Consumidor</p> <p>Se causa algún daño o desventaja al proveer del servicio</p>	<p>Se da un servicio desigual injustificadamente</p> <p>Se impide u obstaculiza el acceso a determinados servicios o complementos.</p> <p>Se proporcionan servicios o bienes de menor calidad.</p> <p>Se sigue a la persona durante su estancia en la tienda para vigilar que “no robe” o “dañe algún bien o moleste a alguna persona”</p>





		Se impide u obstaculiza la salida del establecimiento para revisar “si se ha sustraído algo de la tienda” o para comprobar que pagó los bienes.**
Trato	Trato directamente ofensivo, violento o discriminatorio  No se da el servicio	Se da un trato diferenciado en cuanto a la calidad, amabilidad, servicios extras, prestaciones o beneficios.

*\*Es importante subrayar que las prácticas aquí detalladas para ser discriminatorias deben estar basadas en prejuicios, es decir, ser diferenciadas de manera injustificada a partir de la identidad, apariencia o el contexto de las personas clientas.*

*\*\*Esta tabla difiere de la presentada en la O.J. 02/2023 pues parte de la perspectiva de la discriminación racista en las tiendas de autoservicio que funciona de diferente manera que la discriminación racista en restaurantes o bares.*

Con respecto al ámbito que abarca esta opinión, es relevante reforzar este criterio analizando cómo en estas tres dimensiones de acceso, trato y movilidad funcionan las prácticas discriminatorias individuales, institucionales y estructurales siguiendo la clasificación de Fred L. Pincus (1999) en su texto *From Individual to Structural Discrimination* (De la discriminación individual a la estructural).

De acuerdo con el autor, la discriminación entendida como la práctica de tratar de manera diferenciada sin una justificación a las personas adquiere tres dimensiones:

- La **discriminación individual**, que se refiere a las acciones o comportamientos de una persona o un grupo pequeño de personas tratan a otros de manera injusta o





- desigual debido a características como raza, género, religión, orientación sexual, entre otras. Un ejemplo de discriminación individual sería una persona que elige no atender a otra por su tonalidad de piel o su apariencia.
- a **discriminación institucional** ocurre cuando las políticas, prácticas y procedimientos de una organización o institución (como empresas, gobiernos, escuelas, o fuerzas del orden) sistemáticamente producen resultados desfavorables para ciertos grupos. Un ejemplo de discriminación institucional es cuando existen medidas fundamentadas en la seguridad que criminalizan a ciertas personas por su apariencia (perfilamiento racial).
  - La **discriminación estructural**, también conocida como discriminación sistémica, se refiere a los sistemas y estructuras de la sociedad en su conjunto que perpetúan la desigualdad y la exclusión. Este tipo de discriminación no se refiere únicamente a actos individuales ni a políticas específicas de instituciones, sino a las formas en que los sistemas sociales, culturales, económicos y políticos interactúan para crear un entorno que sistemáticamente desventaja a ciertos grupos. Un ejemplo de discriminación estructural sería la segregación que resulta de políticas de vivienda pasadas y que continúa afectando el acceso de ciertos grupos a mejores empleos, escuelas y servicios de salud (Pincus, 1999; p. 120-121).

De acuerdo con la propuesta de Pincus, las diferencias se ubican en su naturaleza, intencionalidad y alcance, mientras que la discriminación individual se basa en las acciones conscientes de individuos, es decir, es intencional, la institucional surge de políticas y prácticas dentro de instituciones que, aunque no necesariamente intencionales, producen resultados desiguales.

38

Por otro lado, la discriminación estructural está arraigada en el tejido de la sociedad y surge de la interacción de múltiples instituciones y normas que perpetúan la desigualdad. Es decir, la individual generalmente es intencionada y explícita; la institucional, puede ser intencionada o no, y a menudo es implícita, derivando de políticas y prácticas; y la estructural no requiere intención; es el resultado de la suma de políticas y prácticas institucionales y culturales que tienen impactos diferenciados.

Si bien la propuesta de Fred L. Pincus es valiosa para el análisis del racismo y la discriminación en las tiendas de autoservicio, la postura desde el Copred sostiene que la discriminación racista es siempre estructural<sup>1</sup>, toda vez que las acciones individuales o institucionales tienen sustento en un sistema de opresión cultural, históricamente arraigado y sostenido socialmente. En este entendido, cuando se habla de discriminación hacia personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria no podemos obviar que estamos hablando de prácticas que tienen como motivo prejuicios, estereotipos o

<sup>1</sup> Se varía algo la propuesta de Pincus pues este Consejo sostiene que la discriminación en su dimensión individual también está sustentada en prejuicios y estereotipos originados por la discriminación y desigualdad estructural.



estigmas asociados a la identidad o contexto de las personas y que sostienen sistemas de opresión culturalmente extendidos.

Por ello, aún y cuando estemos frente a un hecho individual (por ejemplo: un gerente que discrimina a una persona por ser indígena al impedirle el acceso a una tienda), su actuar no es aislado, sino que tiene sustento en el racismo, por ello las medidas de reparación necesariamente deben tener un alcance estructural, además del individual.

## 2. TIPOLOGÍA DEL RACISMO EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO:

A continuación, se propone una tipología del racismo en tiendas, con el objetivo de facilitar la comprensión del fenómeno racista y discriminatorio en estos espacios:



Gráfico de elaboración propia.

### 1. Racismo directo o manifiesto:

Implica actos de discriminación que son evidentes y/o políticas formales de trato desigual basados en la percepción de raza, tono de piel, etnicidad, apariencia, nacionalidad, forma de vestir, acento, entre otras que se puede manifestar en diversas formas, desde un trato diferenciado hasta comentarios despectivos, negación del servicio o realizar acusaciones infundadas. El racismo directo puede tener dos modalidades:



- a. **Modalidad individual:** Implica acciones de trato diferenciado basado en prejuicios y sesgos raciales de una persona a otra que no necesariamente responden a un racismo arraigado en el espacio/institución en el que se manifiesta.

Ejemplos:

- Un cliente dentro de un supermercado que pide que no se le dé acceso a otro por verse “sospechoso” debido a sus modificaciones corporales.
- Una persona en caja de reciente integración a la tienda de autoservicio, trata de manera ofensiva a una persona racializada que percibe como migrante.
- El uso de lenguaje racista o insultos hacia la clientela de una persona dentro de una empresa que tiene políticas inclusivas.
- Negar el acceso o servicio a una persona debido a su pertenencia étnico-racial, tono de piel, etc.

- b. **Modalidad Institucional:** Se trata prácticas y políticas institucionalizadas (explícitas) o arraigadas (implícitas) dentro de las instituciones que conducen a resultados discriminatorios., Pueden ser implícitas cuando afectan desproporcionadamente a ciertos sectores sin que haya un mandato expreso para ello, o explícitas, que, aunque son menos comunes, puede darse respecto a ciertos grupos como poblaciones callejeras o disposiciones expresas respecto a la vestimenta. Las prácticas discriminatorias institucionales implícitas pueden ser intencionales o no intencionales.

Ejemplos:

- Aplicar políticas de vigilancia más estrictas a personas de ciertos grupos racializados.
- Solicitar comprobantes de identificación o recibos de compra a ciertos grupos raciales más que a otros.
- Tratar diferente, de manera cotidiana y repetitiva, a clientes basándose en estereotipos raciales, como seguir más de cerca a personas morenas, indígenas o afro bajo la suposición de que tienen más probabilidades de robar.
- Supervisar o seguir a clientes de ciertos grupos raciales más que a otros.
- Tener políticas de contratación o promoción que pongan en desventaja a grupos por prejuicios raciales.

## 2. **Racismo indirecto o encubierto**

Este tipo de racismo es más sutil y se manifiesta a través de políticas, prácticas o conductas que, aunque sean supuestamente neutrales, resultan en impactos diferenciados y por lo tanto discriminación contra ciertas personas por su pertenencia étnico-racial, tono de piel, etc.



Ejemplos:

- Implementar políticas que parecen neutrales pero que afectan negativamente a ciertos grupos raciales (p. ej., políticas de devolución de productos más estrictas en barrios con menor poder adquisitivo).
- Tener códigos de vestimenta para el acceso a un restaurante o tienda, que pueden ocasionar discriminación hacia personas indígenas u otras por motivos étnicos - raciales.
- Revisar a las personas que tengan una vestimenta abultada o ancha, provocando que siempre se revise por ejemplo a mujeres indígenas que usen faldas amplias.
- No implementar capacitaciones o políticas de igualdad y diversidad.

Es importante reiterar que todas las dimensiones antes mencionadas responden a una lógica de discriminación y desigualdad estructural, es decir, sean actos intencionados o no, directos o indirectos, implícitos o explícitos, responden a prejuicios, estereotipos y estigmas relacionados con estructuras de opresión alrededor de las identidades étnico-raciales y las características físicas que se asocian a ellas.

### 3. ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO

Para determinar si una acción o política en una tienda constituye discriminación por racismo, se pueden tomar en consideración los siguientes elementos:

- *Intención e Impacto:* ya sea que la acción sea intencional o no, si existe un impacto desproporcionado sobre los derechos de personas o grupos racializados.
- *Política o Práctica:* cuando la práctica se recargue en una política o norma, formal (explícita) o arraigada culturalmente (implícita), que afecte de manera desproporcionada a personas o grupos racializados.
- *Repetición y Sistematización:* Si se confirma la repetición o la existencia de un patrón de comportamiento discriminatorio y sistematizado hacia personas o grupos racializados.
- *Contexto:* El análisis del contexto cultural, social y económico en el que ocurre la discriminación.
- *Aplicación del criterio "Conducta Sospechosa":* Si se detecta que el personal de la tienda o de seguridad privada utiliza criterios de sospecha, es crucial que estos sean basados en observaciones objetivas sobre el comportamiento de las personas y no en prejuicios o estereotipos relacionados con su identidad o apariencia.



Al integrar la tipología del racismo con los criterios de acceso, movilidad y trato, se proporciona un marco más detallado y comprensivo para identificar, clasificar y abordar el racismo en tiendas de autoservicio. Esta estructura permite una mejor evaluación de las prácticas discriminatorias y la implementación de medidas efectivas para promover la igualdad y eliminar la discriminación racial en estos espacios.

Desde esta perspectiva, atendiendo al ámbito de las tiendas de autoservicio, se replantea la tabla de clasificación de prácticas discriminatorias en los servicios de la Opinión Jurídica 02/2023 de la siguiente forma para ajustarse a las dinámicas de las tiendas de autoservicio:

Tipo de práctica	Discriminación racista directa individual	Discriminación racista institucional / Perfilamiento racial
<b>Acceso:</b> Las prácticas que niegan o restringen directamente el acceso de personas a ciertos servicios o espacios dentro de las tiendas debido a su raza, etnicidad o color de piel.	Este acto es una forma explícita de discriminación que restringe el acceso de individuos a servicios basándose directamente en la percepción que se tiene de su raza o etnicidad.  Por ejemplo: Negar el acceso a ciertas áreas de la tienda o servicios (como vestuarios, baños, etc.) a clientes de ciertos grupos racializados.	Se refiere a políticas sistemáticas que, aunque no están explícitamente formuladas para ser racistas, tienen el efecto de negar el acceso a ciertos grupos.  Por ejemplo: Tener políticas de seguridad que automáticamente excluyen o limitan el acceso a personas de ciertos grupos étnicos, como revisiones más estrictas en la entrada.
<b>Movilidad:</b> Las prácticas que no niegan directamente el acceso a la tienda, pero condicionan o limitan la capacidad de las personas para moverse libremente o acceder a	Este tipo de prácticas racistas no niega el acceso, pero sí limita la movilidad interna, ya que genera un ambiente hostil que disuade a los clientes de moverse libremente.	<i>Perfilamiento Racial:</i> Como se ha explicado, se trata de un condicionamiento basado en estereotipos raciales que restringe la libertad de movimiento al hacer que ciertos clientes se





<p>servicios dentro de la tienda.</p>	<p>Por ejemplo: Los empleados o guardias, por motivaciones personales (no institucionales), sigan o vigilen más de cerca a clientes de ciertos grupos raciales mientras se mueven por la tienda.</p>	<p>sientan vigilados y señalados.</p> <p>Por ejemplo: Tener políticas implícitas o explícitas que permitan o inciten a seguir a clientes de ciertos grupos raciales más frecuentemente que a otros dentro de la tienda, bajo la suposición de que tienen más probabilidades de robar.</p>
<p><b>Trato:</b> Las prácticas de maltrato o microagresiones que, aunque no restringen directamente el acceso o la movilidad, afectan significativamente la experiencia de los clientes pertenecientes a grupos raciales discriminados.</p>	<p>Conductas explícitas de maltrato basadas en la percepción que se tiene de raza o etnicidad del cliente que no necesariamente impiden el acceso o la movilidad, pero crean un ambiente hostil.</p> <p>Por ejemplo: insultar o utilizar lenguaje despectivo hacia clientes de ciertos grupos étnicos o mostrar desinterés o ignorar a los clientes de ciertos grupos raciales mientras se atiende a otros de manera preferencial.</p>	<p>Prácticas sutiles de discriminación que no restringen directamente el acceso, pero generan un ambiente de desigualdad y maltrato que afecta a largo plazo las oportunidades y el bienestar de los clientes afectados.</p> <p>Por ejemplo: solicitar pago solamente con efectivo a ciertas personas, revisar el ticket de compra a la salida a ciertas personas.</p>

Cuadro de elaboración propia

**Definición de racismo en tiendas de autoservicio:**

El racismo en tiendas de autoservicio se puede definir como cualquier comportamiento, práctica o política, intencional o no, que resulte en la discriminación, el trato desigual o la exclusión de personas en base a la percepción de su raza, etnicidad, tono de piel, nacionalidad o apariencia. Este comportamiento puede ser explícito o implícito y puede afectar tanto a la clientela como a las personas empleadas de la tienda.





## V. CONSIDERACIONES Y SUGERENCIAS

### 1. ***SOBRE EL DERECHO AL RESGUARDO Y SEGURIDAD DE LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO***

En un entorno comercial, es fundamental garantizar la seguridad y proteger las mercancías contra el robo. Las pérdidas por hurto pueden representar un desafío significativo para la viabilidad económica de un negocio, y es natural que se busquen medidas para mitigar estos riesgos. Sin embargo, es crucial reconocer que las políticas y prácticas de seguridad no deben, bajo ninguna circunstancia, comprometer la dignidad de las personas ni violar sus derechos fundamentales.

La protección de la propiedad, aunque importante, no puede estar por encima del respeto a la igualdad y la no discriminación. Lamentablemente, los casos que se han hecho del conocimiento de este Consejo, muestran que las prácticas de seguridad en las tiendas de autoservicio han llevado al perfilamiento racial y a la discriminación de personas basadas en su apariencia y no en elementos objetivos.

Este Consejo reconoce que las tiendas de autoservicio, tienen derecho a implementar medidas de seguridad frente a acciones que afectan sus operaciones. Los hurtos pequeños y recurrentes afectan las ganancias de las tiendas, generando un entorno de desconfianza y medidas cada vez más estrictas para prevenir las pérdidas. Sin embargo, las estrategias implementadas para mantener la seguridad y reducir estos incidentes, pueden derivar en prácticas discriminatorias, como el perfilamiento racial, que vulneran la dignidad de las personas.

Tomando en consideración lo anterior, las empresas deben prestar particular atención a sus medidas de seguridad, pues aquellas contrarias a la dignidad de las personas, afectan negativamente la experiencia del cliente, tienen repercusiones legales y económicas en ellas y peor aún, son ilegales y afectan la dignidad tanto en las personas que son objetivo de estas actuaciones como en la sociedad de la Ciudad de México. Además, estas prácticas resultan ineficaces para abordar la verdadera causa de la inseguridad, enfocándose en criterios superficiales en lugar de adoptar medidas de seguridad equitativas y basadas en el comportamiento u otros elementos objetivos, promoviendo entornos comerciales donde todas las personas puedan sentirse seguras y respetadas.

Las acciones de seguridad basadas en la apariencia, además de ser intrusivas, promueven una visión estereotipada y estigmatizante de personas racializadas (personas indígenas, afrodescendientes, morenas, migrantes, entre otras) y refleja un racismo profundamente arraigado en nuestra sociedad. Este tipo de actuaciones son además de contraproducentes, ya que reduce la eficiencia del trabajo de las y los guardias de seguridad en la Ciudad de México haciendo que este sea sujeto a prejuicios, son ilegales



e inclusive delictivas pues tanto la LPEDCM como la Ley de Establecimientos Mercantiles y el Código Penal de la Ciudad las prohíben y sancionan.

## 2. **SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA ELIMINAR EL RACISMO EN LOS SERVICIOS**

En conclusión, desde el Copred se hace un llamado a que en en las tiendas de autoservicio, así como en los servicios de seguridad privada, se implemente un enfoque transversal de igualdad y no discriminación. Para lograr lo anterior se deben tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Se debe reconocer y visibilizar la existencia de la discriminación, particularmente del racismo y del perfilamiento racial, en las operaciones de las tiendas de autoservicio mediante un compromiso antidiscriminación que enuncie políticas a adoptar.
2. Se compromete a adoptar como principios orientadores del servicio “el Decálogo y la Guía de Servicios sin Discriminación” elaborados por el Copred.
3. Se deben cumplir con los estándares y principios rectores en materia de derechos humanos de esta opinión consultiva y adaptar una perspectiva antirracista en los mecanismos internos de las tiendas de autoservicio y servicios de seguridad privada.
4. Es indispensable que las empresas establezcan en su marco de actuación interno de manera textual la prohibición de la discriminación racial, particularmente el uso del perfilamiento racial en cualquiera de las actuaciones, y se deben establecer sanciones disciplinarias correspondientes en caso de realizarse dichas conductas, para ello se podrán implementar sistemas de quejas por discriminación.
5. Se debe cumplir con las obligaciones de prevención de la discriminación de la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México como son:
  - a. Capacitación de todo el personal del establecimiento en materia de no discriminación y racismo. Ello incluye al personal de seguridad privada. La capacitación deberá ser especializada<sup>2</sup>, otorgada por un ente u organización experta y con una duración mínima de 4 horas.
  - b. Contar con la placa de no discriminación actualizada la cual es una medida de prevención de la discriminación obligatoria para todos los

---

<sup>2</sup> El Copred cuenta con ofertas educativas virtuales en materia de igualdad y no discriminación en los servicios, así como de racismo y otros temas relacionados. Los cursos están disponibles en la página <https://copred.net/>



establecimientos mercantiles y se debe colocar en un lugar visible del negocio.

6. Se deben revisar los protocolos de seguridad, de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a. Con la intención de identificar si en las disposiciones y criterios en apariencia “neutros” no generan de manera indirecta discriminación racial cuando sean leídos e interpretados por el personal de la tienda o de seguridad privada. Por ello, las disposiciones y criterios deben ser claramente definidas de manera objetiva, a fin de evitar márgenes de interpretación subjetiva por parte del personal que aplica dichos protocolos.
  - b. Debe ser explícita la prohibición de llevar a cabo actuaciones de identificación, registro corporal, detención, e inclusive, puesta a disposición ante alguna autoridad competente, de manera injustificada y debido al tono de piel, apariencia o percepción de nacionalidad, origen étnico o racial o cualquier otra categorización que pueda hacer a una persona “sospechosa” de delito o que parezca tener un comportamiento inusual.
  - c. Es fundamental que las empresas pongan especial atención en la actuación del personal en los casos en los que se identifiquen conductas sospechosas o de riesgo, tomando siempre en cuenta que la protección de la propiedad, aunque importante, no puede estar por encima del respeto a la dignidad y la igualdad y la no discriminación.
7. Asumir la responsabilidad que tienen tanto las tiendas de autoservicio como las empresas de seguridad privada para la protección y garantía del respeto de los derechos humanos de la clientela. Por lo cual, estas deben trabajar en conjunto para llevar a cabo acciones contra el racismo y el perfilamiento racial en la prestación de un servicio.
8. Realizar campañas internas a nivel tienda y a nivel corporativo sobre no discriminación, particularmente antirracistas.
9. Informar sobre el cumplimiento de estas recomendaciones a este Consejo a través del correo [tratoigualitario.copred@cdmx.gob.mx](mailto:tratoigualitario.copred@cdmx.gob.mx)

Este Consejo subraya la importancia crítica de abordar la problemática del racismo en la actuación del personal de tiendas de autoservicio y de seguridad privada, y está convencido de que la colaboración es clave para implementar medidas efectivas que promuevan la igualdad y la justicia en nuestra ciudad.

Con convencimiento de que para la eliminación de la discriminación es indispensable el cambio cultural y la vinculación, se propone formalizar una alianza estratégica con el objetivo de diseñar, implementar y evaluar medidas concretas para prevenir y eliminar el racismo en la actuación del personal de tiendas de autoservicio y de seguridad privada.



Para ello, se sugiere buscar el acompañamiento del Copred para la implementación de acciones de prevención a la discriminación a través de la Secretaría Técnica.

A continuación, presentamos algunas áreas de enfoque para reforzar y otras para abordar de manera conjunta en este espacio de vinculación:

- *Sensibilización y Capacitación:* Desarrollar programas de formación para el personal, haciendo énfasis en la sensibilización sobre el racismo, la diversidad cultural y la importancia de la actuación imparcial.
- *Revisión de Protocolos y Procedimientos:* Colaborar en la revisión y actualización de los protocolos de seguridad para garantizar que estén alineados con principios de igualdad y no discriminación
- *Participación Comunitaria:* Fomentar la participación activa de la comunidad en la revisión y diseño de políticas, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.
- *Monitoreo y Evaluación Continua:* Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las medidas implementadas y realizar ajustes según sea necesario.
- *Campañas de Concientización:* Desarrollar campañas conjuntas de sensibilización pública para promover la diversidad y la inclusión, así como para informar a la ciudadanía sobre sus derechos y recursos disponibles.
- *Promover la implementación de políticas de Diversidad e Inclusión Laboral:* Promover la igualdad en el servicio va de la mano con generar espacios laborales libres de discriminación e incluir a personas diversas en los espacios de trabajo, por ello es importante la implementación de políticas que promuevan la inclusión laboral de grupos históricamente discriminados.



Se emite esta opinión consultiva a solicitud de sociedad civil con fundamento en los artículos 37 fracción XXXII y 45 fracción X de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.



**GERALDINA GONZÁLEZ DE LA VEGA H.**

**PRESIDENTA**

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE  
MÉXICO**



## GLOSARIO

**Discriminación:** La discriminación puede ser entendida como desigualdad de trato, y ello implica dos cuestiones: en primera instancia, la discriminación tiene que ver con relaciones políticas o de dominio —siempre de carácter inequitativo o asimétrico— que se establecen entre los grupos sociales y, en general, a través de las relaciones entre individuos; y, en segunda instancia, se trata de un fenómeno de naturaleza fundamentalmente cultural, que halla sus motores o fuerzas propulsoras en las representaciones simbólicas que los sujetos tenemos sobre los grupos humanos, en los prejuicios y en los procesos de estigmatización de los “otros” (Rodríguez Zepeda, 2023: 28 ).

**Discriminación estructural:** Conjunto de prácticas sistemáticas, históricas y de poder, que niegan el trato igualitario y producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social (LPEDCM artículo 4, fr. XIII).

**Estereotipo:** Visión generalizada o preconcepción de actitudes o características de personas integrantes de un grupo social particular o los roles que de acuerdo con dicha visión deben realizar (LPEDCM artículo 4, fr. XVII).

**Estigma:** Una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que la persona portadora sea incluida en una categoría social hacia cuyos miembros se genera una respuesta negativa y se les ve como culturalmente inaceptables o inferiores (LPEDCM artículo 4, fr. XVIII).

**Fenómeno discriminatorio:** es la concurrencia permanente o temporal de actitudes discriminatorias que impidan el libre ejercicio del derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación (LPEDCM artículo 4, fr. XLIII).

**Prejuicio:** Percepciones generalmente negativas o predisposición a adoptar algún tipo de comportamiento hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos (LPEDCM artículo 4, fr. XXXVIII).

**Racismo:** Es una forma de opresión que se basa en la idea de raza y etnicidad como construcciones históricas que asignan valor al fenotipo, a la apariencia física, al tono de la piel, al lugar de origen, la pertenencia étnica u otros atributos relacionados con el fenotipo o la cultura de una persona o un grupo de personas. El racismo deriva en discriminación cuando con base en prejuicios, estereotipos y estigmas racistas se ponen en marcha acciones u omisiones que niegan o limitan los derechos, oportunidades y trato igualitario de personas o grupos. (LPEDCM artículo 4, fr. XXXVIII bis.)



**Perfilamiento Racial:** Se trata de una práctica que se lleva a cabo cuando un agente encargado de hacer cumplir la ley o el orden dentro de un espacio considera sospechosas a las personas por quienes son, es decir, por el aspecto que tienen, el tono de su piel, su origen étnico o nacional, forma de vestir, religión, etcétera, y no por su comportamiento. Trato diferente a una persona o colectivo basado en aspectos subjetivos (prejuicios asociados al color de piel, origen étnico o nacional, forma de vestir, tatuajes o perforaciones corporales, etcétera) que es llevado a cabo por agentes encargados de hacer cumplir la ley (público o privado) y que pretende justificar una actuación de control, vigilancia, investigación o sanción cuando no existe un motivo legítimo basado en un comportamiento individualizado (es decir, se basa solamente en prejuicios) (definición propia).

**Racialización:** Se trata del proceso de inscribir en cada cuerpo las diferencias sociales, culturales, económicas, fenotípicas, nacionales y asociarlas a diferencias naturales. Es decir, es un proceso a través del que se construyen y desarrollan las relaciones humanas de jerarquización, y por tanto de dominación, y que son construidas con base en supuestas diferencias humanas (definición propia).

**Persona racializada:** Persona a la que se le asigna una raza como resultado del proceso de racialización. En términos generales, todas las personas son leídas de alguna forma pues todas están sujetas a ser racializadas con base en sus características étnico-raciales o fenotípicas. Hay personas que son racializadas en positivo, es decir que adquieren beneficios como resultado del proceso de racialización, y personas que son racializadas en negativo, que son perjudicadas como resultado del proceso de racialización. En este documento usamos “persona racializada” para referirnos a las personas que son racializadas en negativo, independientemente de su adscripción étnica, por economía del lenguaje. En México, estas personas generalmente son personas indígenas, de pueblos originarios, afromexicanas, afrodescendientes, o de tonos de piel morena u oscura con independencia de su adscripción étnica. (Racismo MX, 2024;7)



## REFERENCIAS

- ACNUR (2019) México: Observaciones finales sobre los informes periódicos 18º a 21º combinados de México. [En línea] Disponible en: <https://www.refworld.org/es/pol/obspais/cerd/2019/es/129822>
- Acosta Martínez y otros Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2020. Serie C No. 410. [En línea] Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_410\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_410_esp.pdf)
- Arit John. (2014 ). Barneys to Pay \$525,000 to Settle 'Shop and Frisk' Racial Profiling The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/national/archive/2014/08/barneys-to-pay-525000-to-settle-shop-and-frisk-racial-profiling/375866/>
- Banco Mundial (2018) Afrodescendientes en Latinoamérica. Hacia un marco de inclusión. [En línea] Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/7539b54e-c4d8-5fd0-84ed-15fd3b40052c/content>
- Campos, A. (2028) Racialización, racialismo y racismo: un discernimiento necesario. [En línea] Disponible en: [https://redintegra.org/wp-content/uploads/2018/07/Racializacion\\_Racialismo\\_y\\_Racismo.\\_Un\\_d.pdf](https://redintegra.org/wp-content/uploads/2018/07/Racializacion_Racialismo_y_Racismo._Un_d.pdf)
- CoIDH (2020) CIDH llama a los Estados de la región a eliminar todas las formas de discriminación racial, promover un cambio cultural y adoptar medidas de reparación integral para las personas afrodescendientes. [En línea] Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/216.asp>
- CoIDH (2014) Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282. [En línea] Disponible en: [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_282\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_282_esp.pdf)
- CoIDH. Caso Bulacio vs Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 18 de septiembre de 2003. Serie C No. 100. [En línea] Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_100\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_100_esp.pdf)
- CONAPRED (2020). Discriminación étnico-racial en México: una taxonomía de las prácticas en La métrica de lo intangible. [En línea] Disponible en: [https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2020/01/La\\_metrica\\_de\\_lo\\_intangible.-Ax.pdf](https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2020/01/La_metrica_de_lo_intangible.-Ax.pdf)



- COPRED (2021) Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México. [En línea] Disponible en:  
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS2021-11122021.pdf>
- COPRED (2022) Opinión Jurídica: 01-2022. [En línea] Disponible en:  
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/opinion-juridica-q-010-2019.pdf>
- COPRED (2022). Discriminación y Perfilamiento Racial del cuerpo policial hacia población indígena, afrodescendiente y migrantes en la Ciudad de México. Ciudad de México. [En línea] Disponible en:  
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/discriminacionperfilamiento racial del cuerpo policial.pdf>
- Corte IDH (2003). Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18
- Corte IDH (24 de agosto de 2010) Caso Comunidad indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay. [En línea] Disponible en:  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_214\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_214_esp.pdf)
- Corte IDH (20 de octubre de 2016) Caso trabajadores de la hacienda vs. Brasil. Párr. 336
- Corte IDH (24 de octubre de 2012) Caso Nadege Doerzma vs. República Dominicana. [En línea] Disponible en:  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_251\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_251_esp.pdf)
- Echeverría, Bolívar. (2010). Modernidad y blanquitud. México: Era.
- Feldberg, A. y Tami Kim (2021) "Fighting Bias on the Front Lines". Harvard Business Review. Diversity and Inclusion. Noviembre-diciembre. [En línea] Disponible en: <https://hbr.org/2021/11/fighting-bias-on-the-front-lines>
- Feldberg, A. & Kim, T. (2018). Beyond Starbucks: How Racism Shapes Customer Service. The New York Times.
- Feldberg, A. & Kim, T. Racism in Customer Service. Consultado en: <https://behavioralscientist.org/racism-in-customer-service/>
- Larry, A. (1992) What makes wrongful discrimination wrong?, Universidad de Pennsylvania.
- Lippert-Tasmussen, K (2017) The Routledge handbook of the ethics of discrimination / edited by Kasper Lippert-Rasmussen, New York.



- Moreno, M. (2022). Racismo y Belleza. Programa de Educación Digital del Colegio de México. [En línea] Recuperado el 4 de octubre de 2022. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=A9zAsou7ld0>
- Navarrete, F. (2016) México Racista: una denuncia. Ed. Grijalbo. Ciudad de México.
- OACNUDH (2015) Guía práctica para elaborar informes sobre perfilamiento racial. [En línea] Disponible en: [https://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2021/05/guia\\_practica\\_informes\\_perfilamiento\\_racial.pdf](https://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2021/05/guia_practica_informes_perfilamiento_racial.pdf)
- OEA (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171 Doc. 31, 12 febrero 2019.
- OEA. Declaración americana de los Derechos y Deberes del hombre. [En línea] (Consultado en septiembre de 2024) Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2025). Guía práctica para elaborar informes sobre perfilamiento racial. [En línea] Disponible en: [http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2016/02/guia\\_practica\\_informes\\_perfilamiento\\_racial.pdf](http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2016/02/guia_practica_informes_perfilamiento_racial.pdf)
- ONU (2005) Recomendación General No xxxi sobre la prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal.. Nueva York.
- ONU (2014) Guía práctica para la Elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. [En línea] Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-13-03\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-13-03_sp.pdf)
- ONU (2020) Recomendación General No xxxvi relativa a la prevención y la lucha contra la elaboración de perfiles raciales por los agentes del orden. Nueva York. [En línea] Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/349/53/PDF/G2034953.pdf?OpenElement>
- ONU, (2009) Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.
- ONU. Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2.
- Organización de las Naciones Unidas (2002) Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de



intolerancia; Declaración y Programa de Acción. [En línea] disponible en:  
[https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban\\_sp.pdf](https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf)

- Pincus, Fred L. y Ehrlich, Howard J. (1994) Race and Ethnic Conflict. Contending views on prejudice, discrimination, and ethnoviolence. Routledge. New York.
- Racismo MX (2024). Agenda Nacional Contra el Racismo MX: <https://img1.wsimg.com/blobby/go/2162eb29-0e52-4c83-bfc7-3b4e7a757f73/Agenda%20Web-2f081e2.pdf>
- SCJN (2022) Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sentencia del 18 de mayo de 2022. [En línea] Disponible en: [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento\\_dos/2022-01/AR-275-2019-220106.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2022-01/AR-275-2019-220106.pdf)
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2024) Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.