



PROTOCOLO
DE ATENCIÓN
.....
AFRODESCENDIENTES



PROTOCOLO DE ATENCIÓN

AFRODESCENDIENTES

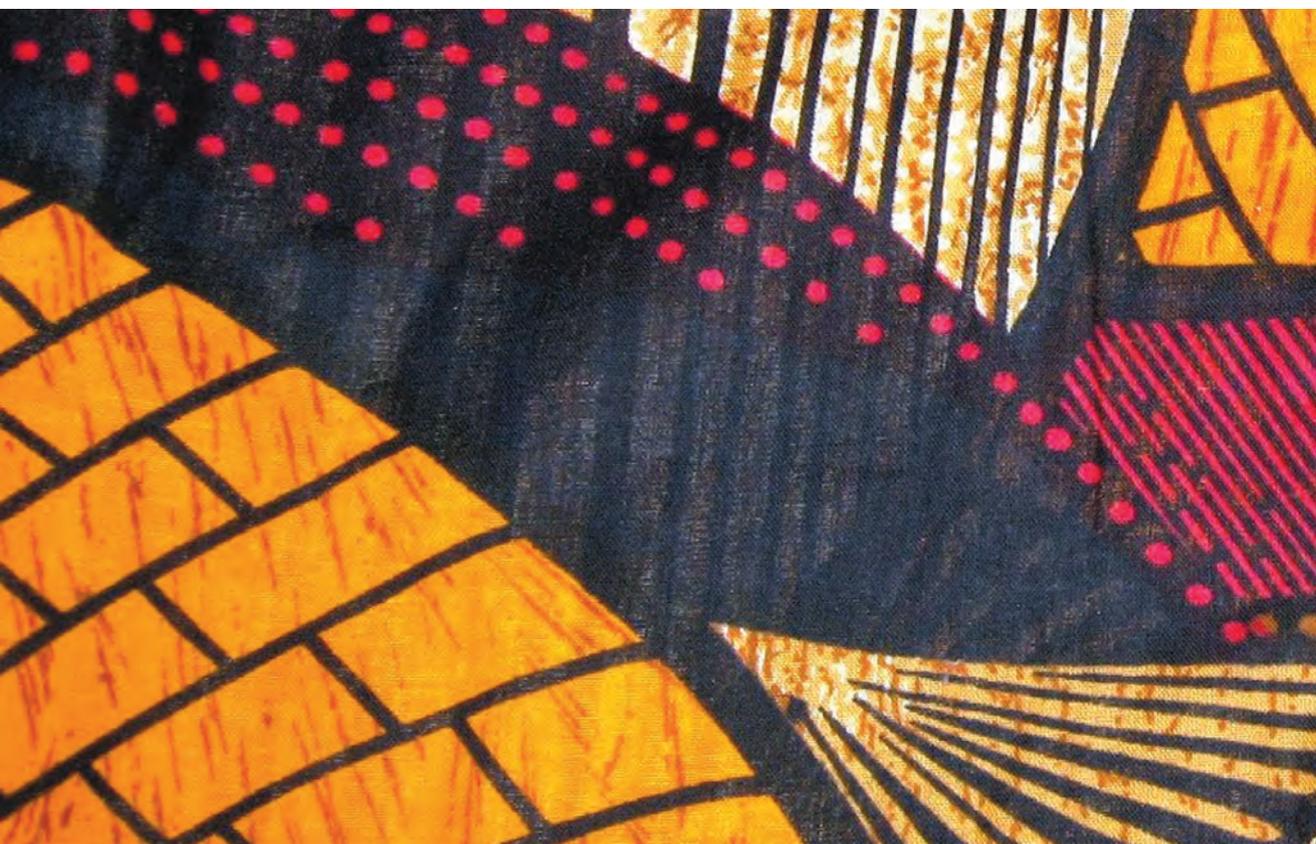


2012

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
Nicaragua

CONTENIDO

Abreviaturas	5
Introducción	7
Objetivos	13
1 Principales tipos de discriminación que sufre la población afrodescendiente	15
2 Marco normativo.....	21
1. Sistema de Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.....	22
2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	24
3. Legislación Nacional.....	26
3 Actuación institucional.....	29
1. Al recibir una denuncia.....	30
2. Proceso de investigación.....	33
3. Proceso de seguimiento	33
4. Proceso de fiscalización y restitución de derechos.....	34
Glosario	37
Anexos	43



ABREVIATURAS

CERD: Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial.

CAT: Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.

CRC: Convención sobre los Derechos del Niño.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

ICERD: Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

ICPED: Convención Internacional para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias.

ICCPR: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

ICRPD: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

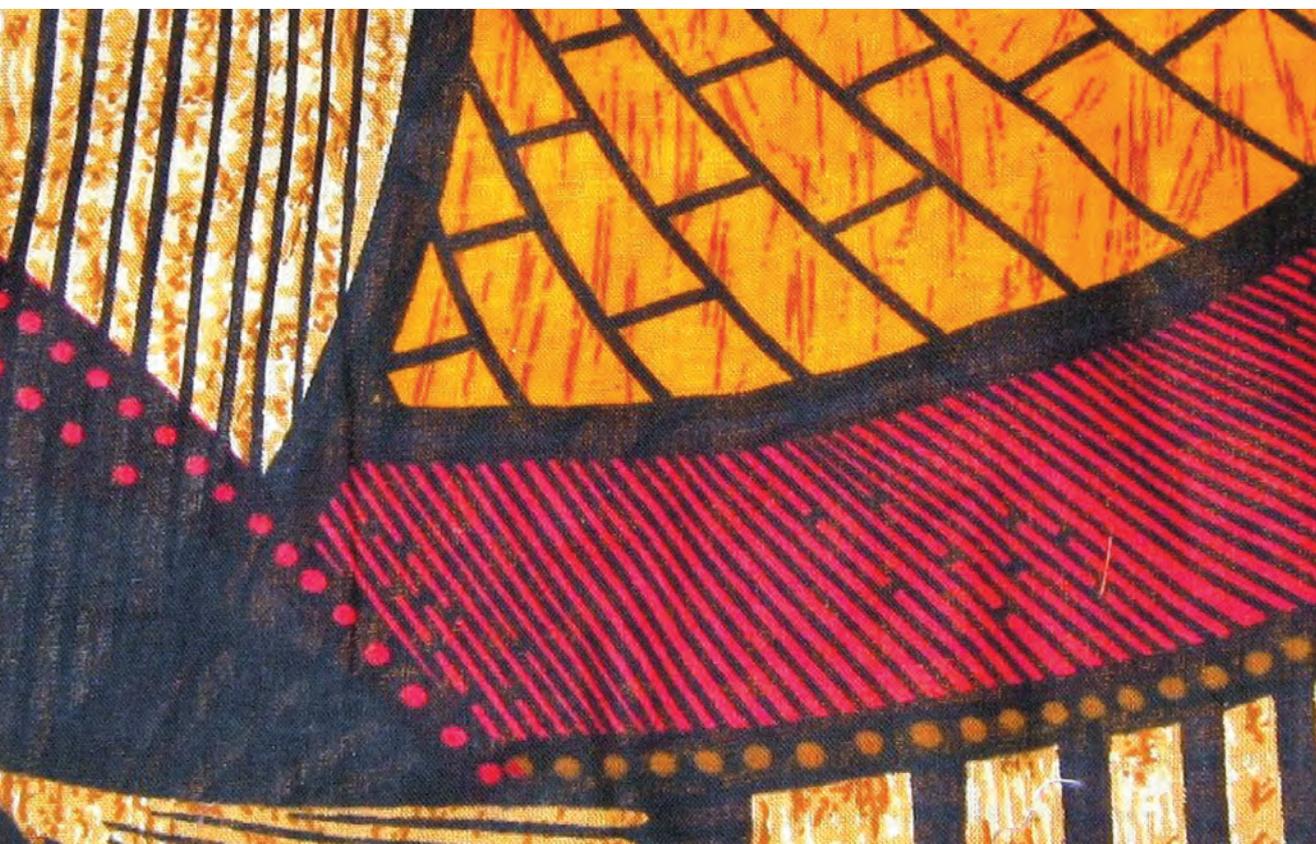
IIDH: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

OHCHR: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

SEAR: Sistema Educativo Autónomo Regional.



INTRODUCCIÓN



El siglo XXI, siglo de la diversidad, debe dirigirse a resolver de manera democrática el complejo problema multi-secular del racismo y la discriminación racial, a fin de construir sociedades equitativas, igualitarias e incluyentes. Recordando que para su materialización es fundamental el pleno disfrute de los DERECHOS HUMANOS.

En virtud de ello, la labor de esta Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos es imprescindible, en pro de generar o proporcionar al Estado los elementos que hagan posible la inclusión de quienes han permanecido al margen del desarrollo y promover la continuidad en la ampliación de oportunidades para su fortalecimiento.

Los afro descendientes, que representan entre el 20 y 30 % de la población de América Latina, experimentan niveles desproporcionadamente bajos de pobreza y exclusión social y continúan enfrentando una severa discriminación en todos los órdenes. A pesar de la existencia de marcos legales nacionales y de la creación de diversas instituciones para asegurar el ejercicio de los derechos de las poblaciones Afro, la aplicación de las leyes y disposiciones es débil y resta mucho por hacer en este sentido en la región. En particular, falta profundizar en el reconocimiento político y cultural de sus valores, sus aspiraciones y sus modos de vida, para dejar atrás una invisibilidad cultural que potencia la exclusión socioeconómica creando más desigualdad, segmentación social y ciudadanía incompleta.¹

1. <http://www.afrodescendientes-undp.org/page.php?page=1>

Asimismo, la Conferencia de Santiago y la Conferencia Mundial de Durban han señalado que la población afrodescendiente en toda América Latina es una de las más vulnerables, excluidas y pobres del continente, careciendo o viviendo en desventaja con respecto al resto de la población, en los ámbitos de: educación, trabajo, salud, vivienda, seguridad social, acceso a los servicios públicos, entre otros, pese a sus profundas raíces históricas, y culturales. Todo ello, como consecuencia del racismo y discriminación racial estructurales.²

Entre las manifestaciones de racismo que sufren los pueblos afrodescendientes, se destacan:

- Las limitaciones, restricciones y deformaciones de los derechos humanos, especialmente su derecho a la vida, lo que comprende las amenazas a su existencia colectiva mediante actos de genocidio, etnocidio y ecocidio;
- Las prácticas de expropiación, confiscación, usurpación de sus tierras, territorios y recursos naturales;
- La intolerancia respecto a sus prácticas culturales y espirituales; a su economía y a sus formas de vida tradicionales; el ataque a su patrimonio cultural e intelectual, -del que forman parte sus lugares sagrados e históricos- a sus prácticas de salud y a sus conocimientos farmacológicos importantes;
- El racismo institucionalizado y la omisión estatal en el combate a sus diversas manifestaciones, lo que tiende a perpetuar y legitimar comportamientos discriminatorios;
- El desarrollo de procesos de asimilación basados en ideas de superioridad de un grupo o una cultura sobre otros, lo que busca hacer desaparecer la identidad diferenciada por considerarla inferior;
- El desplazamiento y la reubicación forzados como consecuencia de conflictos armados o para el desarrollo de proyectos ajenos;
- La iniquidad en la prestación de servicios de salud y el acceso a la vivienda, el empleo y la formación, capacitación y educación en todos los niveles, lo que origina la frustración del desarrollo de sus planes integrales de vida y una mayor pobreza y exclusión; y,
- La imposición de la hegemonía de sistemas jurídicos coloniales que desconocen y anulan sus sistemas jurídicos propios; la negación del acceso adecuado a los tribunales y del debido proceso, lo que trae denegación de la justicia y la muerte bajo custodia o

2. http://www.oas.org/es/cidh/afrodescendientes/docs/pdf/AFROS_2011_ESP.pdf

desproporcionados índices de encarcelamiento de individuos pertenecientes a los pueblos indígenas y afrodescendientes.³

Tal situación ha promovido a nivel internacional avances significativos en instrumentos y mecanismos internacionales de protección y defensa de los derechos de los pueblos indígenas y afro descendientes. Es significativo el progreso en la construcción de jurisprudencia sobre derechos humanos, tanto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, así como los instrumentos y mecanismos establecidos en el Sistema de Naciones Unidas.

En ese sentido, el Estado de Nicaragua consciente de la importancia del sistema normativo internacional que constituye el componente esencial para la protección de los derechos de todas las personas, a la fecha ha ratificado un sinnúmero de instrumentos internacionales —entre otros— de protección a los derechos de los afrodescendientes, en los que se establecen una serie de obligaciones para cada Estado firmante de dicho marco legal.⁴ Así como para las políticas de Estado inspiradas en esta orientación.

La población afrodescendiente en Nicaragua, coexiste en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe (Región Autónoma del Atlántico Norte y Región Autónoma del Atlántico Sur), identificadas como Garífunas y Creoles. Estos pueblos comparten territorios, prácticas productivas, relaciones culturales, lingüísticas y, en algunos casos, habitan en las zonas de mayor biodiversidad y áreas protegidas del país. Algunos pueblos mantienen relaciones interfronterizas y con el Caribe insular. Todos los grupos coexisten con la población mestiza. El aporte económico de las regiones autónomas a la economía nacional para el 2000 era del 6% del PIB,⁵ basado principalmente en actividades del sector primario.⁶

3. Declaración final de la Conferencia Satélite preparatoria de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en México el 4 y 5 de noviembre de 2000.

4. La Asamblea General de las Naciones Unidas en su 64va Sesión aprobó declarar el año 2011 Año Internacional de los Afrodescendientes con el objeto de fortalecer las medidas nacionales y la cooperación regional e internacional en beneficio de los afrodescendientes en relación con el goce pleno de sus derechos económicos, culturales, sociales, civiles, y políticos, su participación e inclusión en todas las esferas de la sociedad y la promoción de un mayor respeto y conocimiento de la diversidad, su herencia y su cultura.

5. IDH Nicaragua 2005, con base en estadísticas CENAGRO.

6. Programa Conjunto del Gobierno de la República de Nicaragua y el Sistema de Naciones Unidas, *Revitalización Cultural y Desarrollo Productivo Creativo en la Costa Caribe de Nicaragua*, Nicaragua, Octubre 2008, Pp. 8

Los Garífunas son la comunidad étnica de más reciente presencia en la Costa Caribe. Descienden de pueblos africanos e indígenas Arawak que entraron en contacto durante la época colonial en la Isla de San Vicente, Antillas Menores. La población garífuna está asentada en la RAAS. Por su parte, la población Creole se encuentran dispersa en las regiones; la mayoría de ellos viven en la RAAS, particularmente en Bluefields, Laguna de Perlas y Corn Island. En la RAAN se concentran principalmente en el casco urbano de Bilwi. En los últimos años han tenido un índice de emigración relativamente alto.⁷

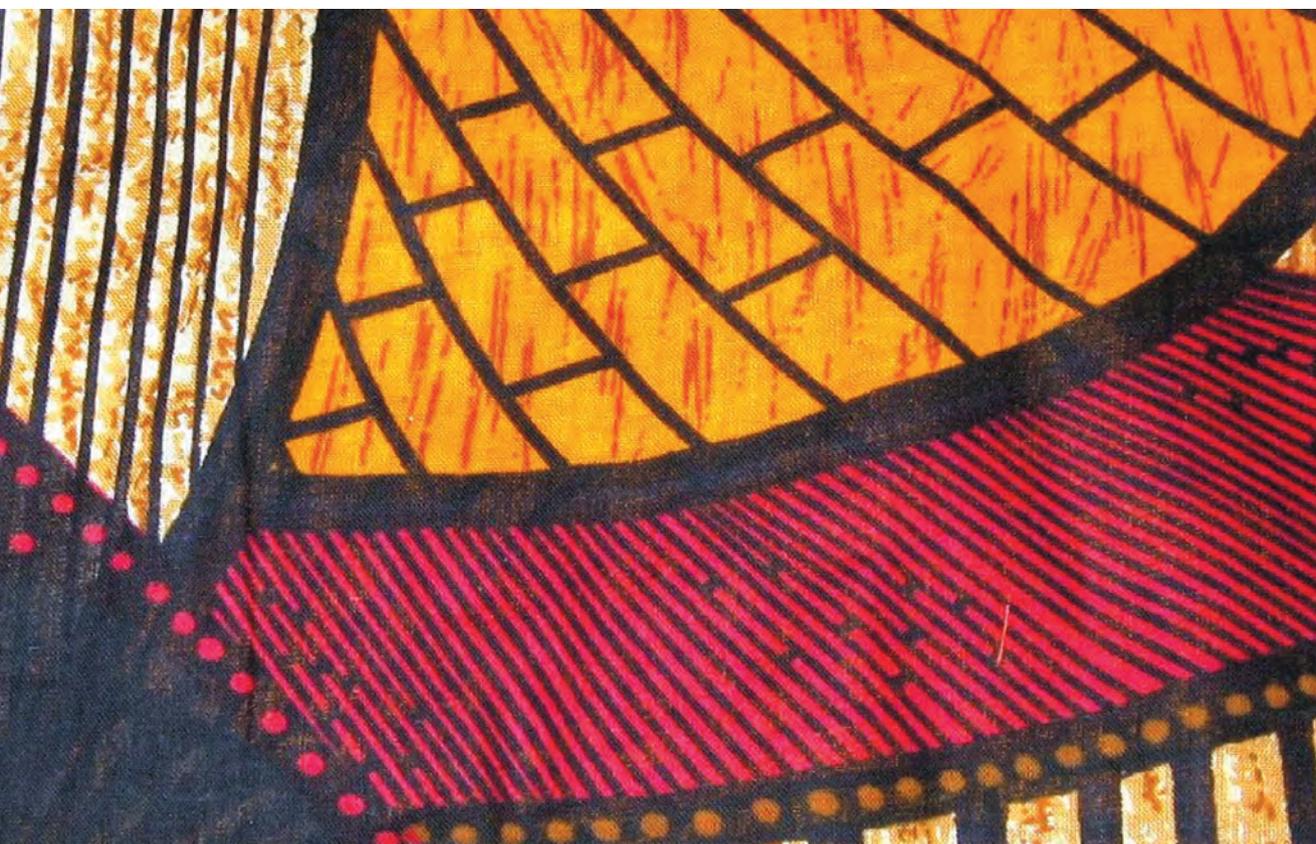
Sin embargo, actualmente la información oficial sobre la situación en que se encuentra la población afrodescendiente nicaragüense, los niveles en que ejercen sus derechos o en los que son discriminados, así como su ubicación geográfica y condiciones socioeconómicas, es limitada.

Por ello, y en virtud de lo establecido en la Ley 212, “Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos”, respecto a su función fiscalizadora y supervisara de la actuación de los órganos de la Administración Pública, que en el cumplimiento de sus actuaciones incumplan o vulneren los derechos humanos por sus acciones u omisiones (Arto 5), las obligaciones del Estado en materia de derechos ciudadanos colectivos e individuales, así también -de oficio o a instancia de parte- las actividades de las administraciones municipales, de las Regiones Autónomas y de las Universidades, en el ámbito de su competencia (Arto. 37). Y recordando nuestro compromiso como defensores/as de derechos humanos.

Consideró necesaria la elaboración del presente protocolo, en el que se hace un recuento general de la normativa internacional y nacional de derechos humanos de los afrodescendientes, los tipos y formas de discriminación (directa, indirecta, múltiple, estructural, entre otras) del que son víctimas y así fortalecer las herramientas existentes de nuestro proceso defensorial para la tramitación de las denuncias por presunta discriminación racial de las personas afrodescendientes.

El presente Protocolo de Atención para Afrodescendientes ha contado con la colaboración de la Oficina Regional para América Central, del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, dentro del marco del Proyecto “Promoción y fortalecimiento Institucional sobre Derechos de las Poblaciones Afrodescendientes en Centroamérica”, financiado por la AECID.

7. Ibidem, Pp. 9



OBJETIVOS

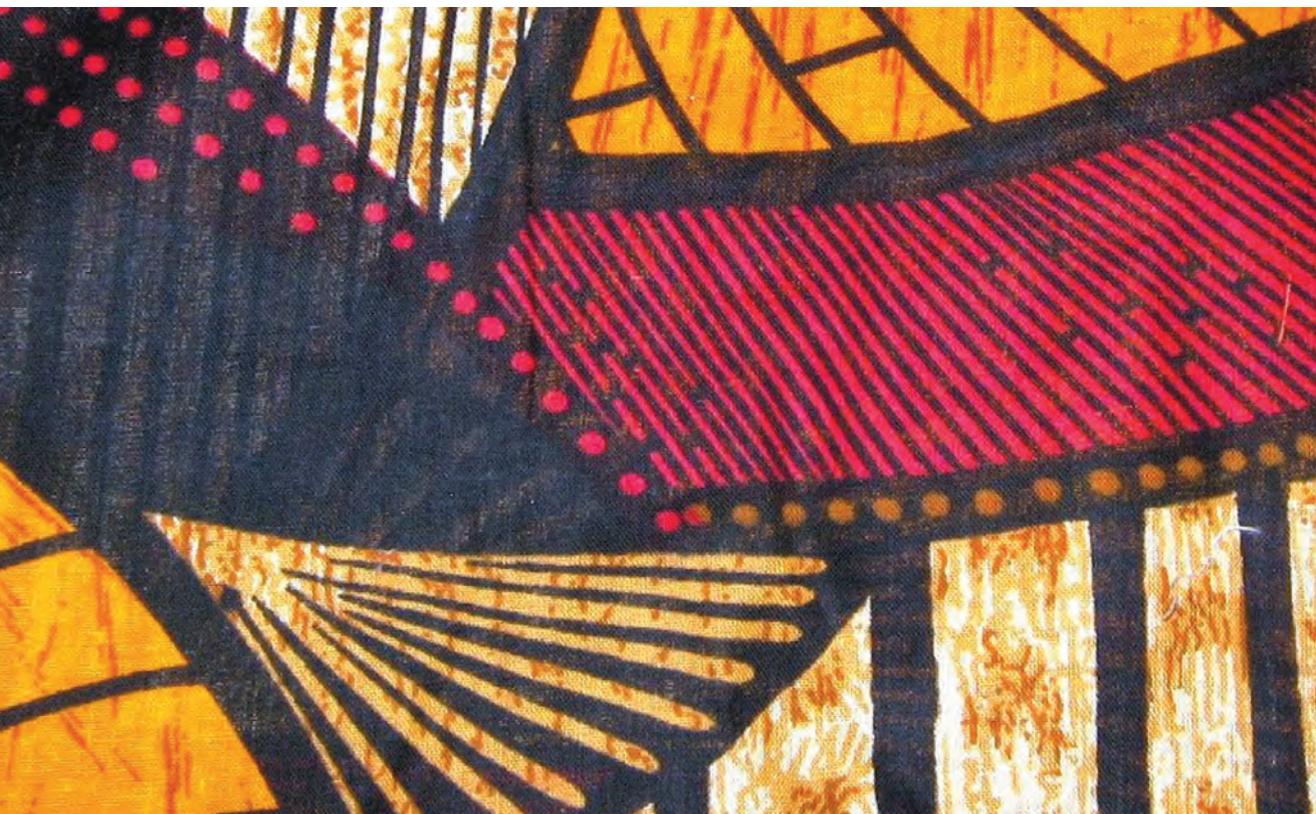
OBJETIVO GENERAL

Promover la defensa y restitución de los derechos humanos de la población afrodescendiente con la finalidad de que se combata los fenómenos de Racismo, la Discriminación, la Exclusión y la Xenofobia, y así avanzar en el mejoramiento de las condiciones mínimas para la inclusión y la generación de equidad para las y los afrodescendientes.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1 Fortalecer las herramientas existentes en nuestro proceso defensorial para la tramitación de las denuncias por presunta discriminación racial de las personas afrodescendientes, que garantice una actuación con rigurosidad técnica así como un acompañamiento oportuno.
- 2 Establecer pautas de intervención para los y las funcionarias sobre cómo abordar un caso de discriminación racial.

CAPÍTULO UNO



PRINCIPALES TIPOS DE DISCRIMINACIÓN QUE SUFRE LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE



El presente acápite tiene como finalidad brindar a los (as) funcionarios (as) de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el marco que guiará sus actuaciones en la tramitación, investigación y seguimiento de las denuncias por personas afrodescendientes y, a lo largo de este documento, de herramientas que le permitan distinguir los tipos de discriminación y de figuras afines como el trato desigual o diferenciado.

En virtud de ello, es imperativo conocer los siguientes tipos de discriminación que enfrenta la población afrodescendientes:

Discriminación racial: el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la define como:

[...] 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.⁸

8. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>

La definición de la ICERD establece cinco motivos de discriminación racial; incluye no sólo raza, sino también color, linaje, y origen nacional o étnico. No hay ninguna jerarquía entre estas cinco categorías y toda discriminación basada en ellas debe abordarse exhaustivamente. El Comité destaca también que, de acuerdo con esta definición, la Convención se refiere a todas las personas que pertenecen a diferentes razas, grupos nacionales o étnicos o a los pueblos indígenas.⁹ En cuanto a la cuestión de quién pertenece a qué grupo, y la identificación de las personas como miembros de un grupo racial o étnico en particular, el Comité opina que “esa definición, si nada justifica lo contrario, se basará en la definición hecha por la persona interesada”.^{10 - 11}

La prohibición de discriminación racial ocupa un lugar preeminente dentro de un esquema que asigna jerarquías a los derechos. La protección contra la discriminación racial es reconocida como un derecho *jus cogens*, esto es, un derecho que recibe aceptación universal en virtud de su protección de intereses no limitados a un Estado particular o a un grupo de Estados, sino como pertenecientes a la comunidad internacional (Romany).¹²

Discriminación directa: Ocurre cuando una persona recibe un trato diferente, menos favorable por su origen racial o étnico, al que recibiría otra persona en la misma situación, condiciones y circunstancias.¹³

Ejemplos:

1. **Manifiesta:** Una persona afrodescendiente se presenta a una oferta de empleo. Tras ser seleccionada, ya que cumplía todos los requisitos exigidos, en la fase de la entrevista presencial, el entrevistador le dice claramente que por política de la empresa, ‘no la va a poder contratar porque es negra’.

9. Recomendación general N° 24, párr. 1 del CERD

10. Recomendación general N° 8 del CERD

11. IMADR, La Convención Internacional sobre toda forma de Discriminación Racial (ICERD) y su Comité: Una guía para actores de la sociedad civil, Ginebra, 2011, Pp. 2

12. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), Diccionario indígena, Molina, Lucrecia y Rodríguez, Víctor, Pp. 225

13. Directiva Europea 200/43CE del Consejo, de 29 de Junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico.

2. **Encubierta:** Cuatro personas afrodescendientes se disponen a entrar en una discoteca pero antes de ingresar, el portero les dice que no pueden entrar alegando que están bebidos, cuando en realidad el motivo real es su origen racial o étnico.
3. **Otro:** Solicitud y revisión de documentación y equipaje en los aeropuertos que se produce con mayor frecuencia a personas de una identidad étnica determinada.

Discriminación indirecta y discriminación de facto:¹⁴ Sobre esta materia el Comité reafirmó su punto de vista como sigue:

Cualquier distinción es contraria a la Convención si tiene el propósito o el efecto de menoscabar determinados derechos y libertades. Esto viene confirmando por la obligación que impone a los Estados partes el apartado c) del párrafo 1 del artículo 2 de anular cualquier ley o practica que tenga por efecto crear o perpetuar la discriminación racial” (párr.1) y “el Comité reconocerá que una medida concreta puede obedecer a varios fines. Al tratar de determinar si una medida surte un efecto contrario a la Convención, examinará si una medida tiene consecuencias injustificables distintas sobre un grupo caracterizado por la raza, el color, el linaje o el origen nacional o étnico (párr.. 2)

En las observaciones finales en Filipinas, el Comité también observó que *“incluso políticas bien intencionadas o neutrales pueden tener efectos directos o indirectos negativos no deseados sobre las relaciones raciales y conllevar discriminación de hechos”*.¹⁵

Ejemplo: Los anuncios de vacantes de empleo en los que se exige como requisito “excelente presentación física” o “abstenerse personas con peinados exóticos”. Aparentemente no habría discriminación porque son normas que afectarían a todos los candidatos por igual. Sin embargo, podrían ser considerados como discriminación indirecta si se demostrara que detrás hay una motivación racista.

14. IMADR, La Convención Internacional sobre toda forma de Discriminación Racial (ICERD) y su Comité: Una guía para actores de la sociedad civil, Ginebra, 2011, Pp. 4

15. Informe anual del CERD, A/64/18, párr. 42, las Filipinas (13)

Discriminación múltiple: El párrafo 7 de la recomendación general N° 32 del CERD (2009) dice:

Los ‘motivos’ de la discriminación se amplían en la práctica con la noción de «intersectorialidad», que permite al Comité abordar situaciones de doble o múltiple discriminación –como la discriminación por motivos de género o religión– cuando la discriminación por este motivo parece estar interrelacionada con uno o varios de los motivos enumerados en el artículo 1 de la Convención.

Ejemplo: Mujeres afrodescendientes que son discriminadas por su identidad sexual, por su pertenencia étnica y por ser portadoras de VIH en un centro penitenciario.

Asimismo el Comité observó que la discriminación racial no siempre afecta a hombres y mujeres de la misma manera, y ciertas formas de discriminación racial afectan directamente a las mujeres en calidad de tales como la violación sexual de determinados grupos raciales o étnicos. La edad también es vista como un factor que puede contribuir a las circunstancias de múltiple o doble discriminación contra los niños de un grupo específico.¹⁶

Discriminación estructural: Hace referencia a la desigualdad social, por la cual los colectivos discriminados no solo tienen menor acceso a las instituciones sociales y económicas de desarrollo y bienestar, sino que, además, cuando lo obtienen, los resultados para ellos son inferiores.¹⁷

La discriminación estructural representa uno de los principales problemas que los afecta. Así lo ha reconocido el Grupo de Trabajo de Expertos de la ONU sobre afrodescendientes, el cual señala, además, que este tipo de discriminación se manifiesta de una manera única y multidimensional en el caso de este grupo étnico, debido al doble legado de esclavitud y colonialismo.¹⁸

Ejemplo: Adolescentes afrodescendientes que no están siendo educadas en su propia lengua.

16. Recomendación general N° 31 del CERD, prólogo; y en la Evaluación del informe de Estado de Mali del 2002, ref. Informe anual del CERD (2002) A/57/18, párr.. 404 y 405

17. Defensoría del Pueblo del Perú, “Los afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos”, 1ra. Edición, Lima, Perú, febrero 2011.

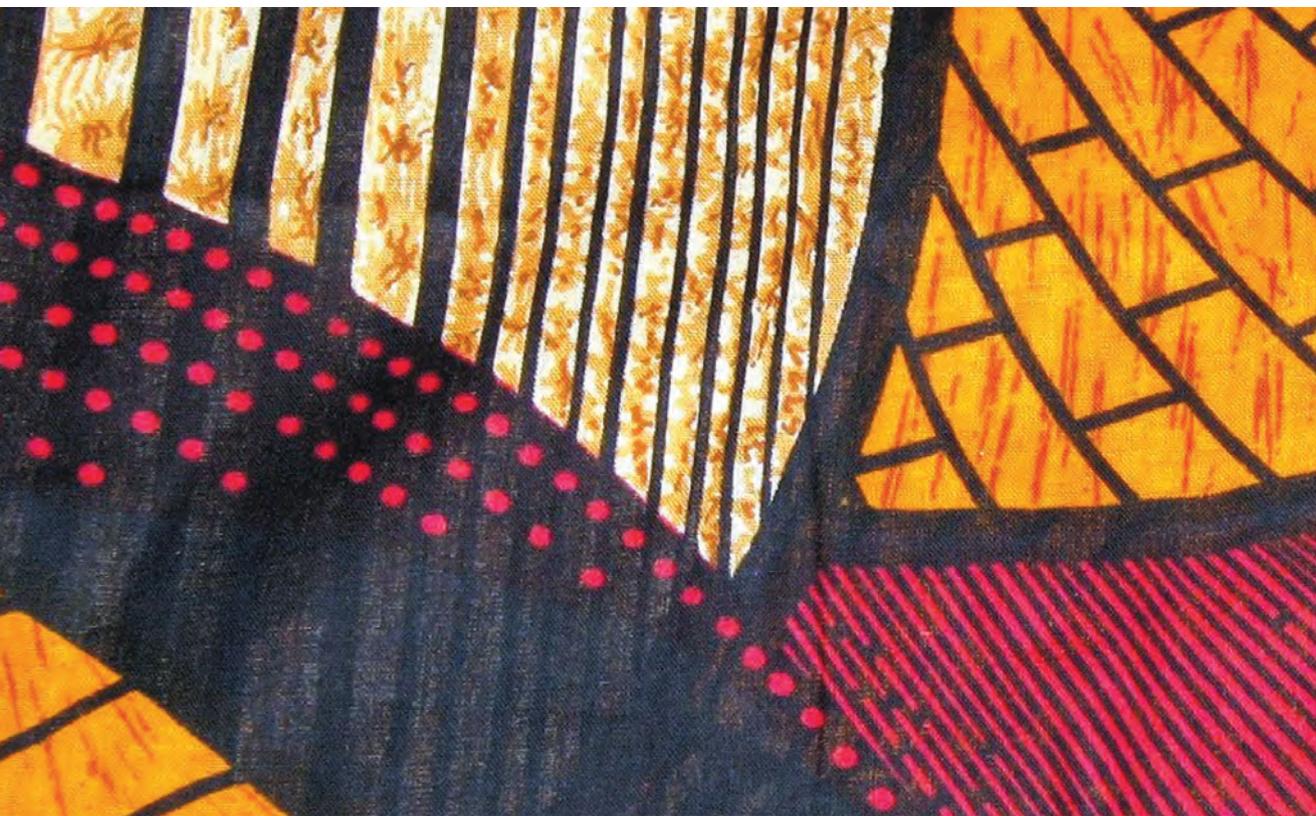
18. Cfr. ONU. Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes. Noveno período de sesiones. A/HRC/15/AC.3/2

Sin embargo, debemos recordar que la discriminación es diferente a trato desigual. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado:

no todo trato diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, a la dignidad humana. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia. [...] De ahí que pueda afirmarse que no existe discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo.¹⁹

19. Opinión Consultiva OC-4/84, párrafo 57. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CAPÍTULO DOS



MARCO NORMATIVO



La lucha contra el racismo, la discriminación y la xenofobia ha sido uno de los objetivos permanente de todas las instituciones nacionales de derechos humanos de un sinnúmero de países a nivel mundial, de los diferentes organismos de la sociedad civil y de los organismos de Naciones Unidas en el marco de la protección de los derechos humanos. En ese sentido, la Carta de Naciones Unidas consagró la no discriminación como un principio clave de la convivencia humana, promoviendo una nueva ética a lo largo de las últimas décadas en la cultura, las políticas de gobierno y la acción colectiva de los diferentes grupos de la sociedad.

En virtud de ello, con el consentimiento de los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil, Naciones Unidas ha promovido la creación de nuevos instrumentos internacionales de protección que permitan una mayor eficacia en la erradicación de las conductas discriminatorias y racistas y aún a las políticas de Estado inspiradas en esta orientación.

Es así como en 1963 la Asamblea de Naciones Unidas²⁰ proclama la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. Asimismo, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (DESC Y CP) y sus respectivos Protocolos Facultativos, incorporan normas sobre la discriminación y precisan donde ésta debe ser condenada.

20. Resolución 1904 XVIII, de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1963.

Por ello, se hace necesario señalar los diferentes instrumentos internacionales y nacionales de protección de los derechos humanos de los (as) afrodescendientes, que deben ser analizados y estudiados por el personal de la PDDH, especialmente los (as) funcionarios (as) que atienden, tramitan, investigan y dan seguimiento a las denuncias de las personas pertenecientes a este grupo en situación de vulnerabilidad; el motivo es que dichos instrumentos han previsto una serie de obligaciones (para los Estados miembros) dirigidas a prevenir los actos de discriminación, garantizar u proscripción expresa en los ordenamientos internos, investigar adecuadamente y sancionar las conductas discriminatorias.

1 SISTEMA UNIVERSAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

Con relación a la normativa internacional del Sistema de Naciones Unidas, vigente en Nicaragua en materia de la lucha contra la discriminación con distintos grupos de la sociedad, por las que los Estados se han comprometido, se encuentran:

Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948). (véanse los artículos 2 y 7)

Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio (adoptada en 1948); ratificada el 29 de junio de 1952. (véase el artículo 2)

Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales. (Convenio N° 107 OIT) (1957);²¹ (véanse los artículos 3 inc. 3, 4, 10, 15, 23, 26)

Convenio N° 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, (adoptado por OIT el 25 de junio de 1958); ratificado 31 de octubre de 1967. (véanse los artículos 1, 2, 4 y 5)

Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (adoptada por la Conferencia General de la UNESCO el 14 de diciembre de 1960; y entró en vigor el 22 de mayo de 1962); ratificada el 28 de septiembre de 1981. (véanse los artículos 1, 2 y 3)

.....

21. No ha sido ratificado por el Estado de Nicaragua

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966); ratificado el 12 de marzo de 1980. (véanse los artículos 2 inc. 2, 7, 10 inc. 3 y 15)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1966); ratificado el 12 de marzo de 1980. (véanse los artículos 2, 3, 4, 18, 24 inc. 1, 25, 26 y 27)

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969); ratificada el 15 de febrero de 1978. (véanse los artículos 1, 2, 4, 5, 6,7, entre otros)

Convención Internacional sobre Represión y el Castigo del Crimen del Apartheid (1973); ratificada el 28 de marzo de 1980. (véanse los artículos 1 y 2)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); ratificada el 27 de octubre de 1981. (véanse los artículos 1, 2, 4, 7, 8, 10 al 16).

Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales (adoptada y proclamada por la Conferencia General de la UNESCO el 27 de noviembre de 1978); (véanse los artículos 1, 2, 3 y 8)

Declaración sobre los principios fundamentales relativos a la contribución de los medios de comunicación de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y a la lucha contra el racismo, el apartheid y la incitación a la guerra, (proclamada por la Conferencia General de UNESCO el 28 de noviembre de 1978; (véanse los artículos 1 y 4)

Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes (1984); ratificada el 05 de julio de 2005. (véase el artículo 1)

Convención de los Derechos del Niño (1989); ratificada el 05 de octubre de 1990. (véanse los artículos 2, 9, 10, 29 y 37)

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus familias (1990); ratificada el 26 de octubre de 2005. (véanse los artículos 1, 7 y 25)

Convenio N° 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, (adoptado por la Conferencia General de la OIT en 1989); ratificado el 25 de agosto de 2010. (véanse los artículos 1, 2, 4 inc. 3 y 8)

Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, (adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1990); (véanse los artículos 1 y 2)

Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993); (véase la parte I, inc. 1, 22, 24, 28 y 30)

Declaración de Principios sobre Tolerancia de la UNESCO, (1995); (véanse los artículos 1 y 2)

Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, (2001); (véanse los artículos 1, 2, 4 y 5)

Declaración del Milenio (2000); (véanse los siguientes apartados: valores y principios, derechos humanos, democracia y buen gobierno)

Declaración y Programa de Acción de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, (2001). (véase Declaración y Programa de Acción de Durban).

2 SISTEMA INTERAMERICANO (OEA)

Mediante un proceso evolutivo que ha significado la adopción de diferentes instrumentos internacionales, los Estados Americanos, en el libre ejercicio de su soberanía han llegado a estructurar un sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos. Hacia finales de la Segunda Guerra Mundial las Naciones de América se reunieron en México y decidieron que era necesario que la región contara con una declaración de derechos humanos. Tal declaración, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue aprobada por los Estados Miembros de la OEA en Bogotá Colombia en mayo de 1948.

La Declaración destaca que los derechos humanos deben ser la guía principal del derecho americano en evolución. En sus artículos, la Declaración protege el derecho a la vida, el derecho de igualdad ante la ley, el derecho a la preservación de la salud y al bienestar, el derecho a la educación, y dentro de éste destaca el principio de igualdad de oportunidades, entre otros.

A la fecha, Nicaragua forma parte de un sinnúmero de países que ha ratificado la declaración, y los siguientes instrumentos:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (véase el artículo 2)

Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José; ratificada el 25 de septiembre de 1979. (véanse los artículos 1 y 24)

Protocolo de San Salvador; ratificado el 15 de marzo de 2010. (véase artículo 3)

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad; ratificada el 25 de noviembre de 2002. (véanse los artículos 1 inc. 2 y 2)

Carta de la Organización de los Estados Americanos; suscrita el 21 de junio de 1950. (véase todo el documento)

Carta Democrática Interamericana. (véanse los artículo 3, 6, 7, 8 y 9)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer- “Convención de Belem Do Para”; ratificada el 12 de diciembre de 1995. (véanse los artículos 3, 4 y 6)

Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura; ratificada el 23 de noviembre de 2009. (véanse los artículos 2, 3, 6 y 7)

3 LEGISLACIÓN NACIONAL

Con relación a la normativa nacional vigente en materia de la lucha contra la discriminación con distintos grupos de la sociedad, destacamos:

Constitución Política de la República de Nicaragua (1987), artículo 27.²²

El Código del Trabajo de la República de Nicaragua²³ (principio fundamental XIII).²⁴

El Código de la Niñez y Adolescencia²⁵ (artículo 5).

El Código Procesal Penal²⁶ (artículo 3).

El Código Penal²⁷ (artículos 427 y 428).

La Ley 582, “Ley General de Educación”²⁸ (Considerando VIII, artículo 6, inc. i).

La Ley 571, “Ley sobre Educación en Lenguas en la Costa Atlántica”,²⁹ (Considerando IV).

La Ley 28, “Ley de Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica”³⁰ (artículos 2 y 12) y su Decreto 3584, “Reglamento de la Ley de Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica”,³¹ (artículo 20).

22. De igual manera los Artos. 75 y 82 Cn.

23. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 205, del 30 de octubre de 1996

24. Ver también artículo 33 CT.

25. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 97, del 27 de mayo de 1998

26. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 243 y 244, del 21 y 24 de diciembre del 2001

27. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 83, 84, 85, 86 y 87 del 5, 6, 7, 8 y 9 de mayo del 2008

28. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 150, del 03 de agosto de 2006

29. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 279, del 03 de diciembre de 1980

30. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 238, del 30 de octubre de 1987

31. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 186, del 02 de octubre de 2003

La Ley 162, “Ley de Uso Oficial de las Lenguas de las Comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua”³² (artículos 2 y 6).

La Ley 217, “Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales”³³ (artículo 3, inc. 2)

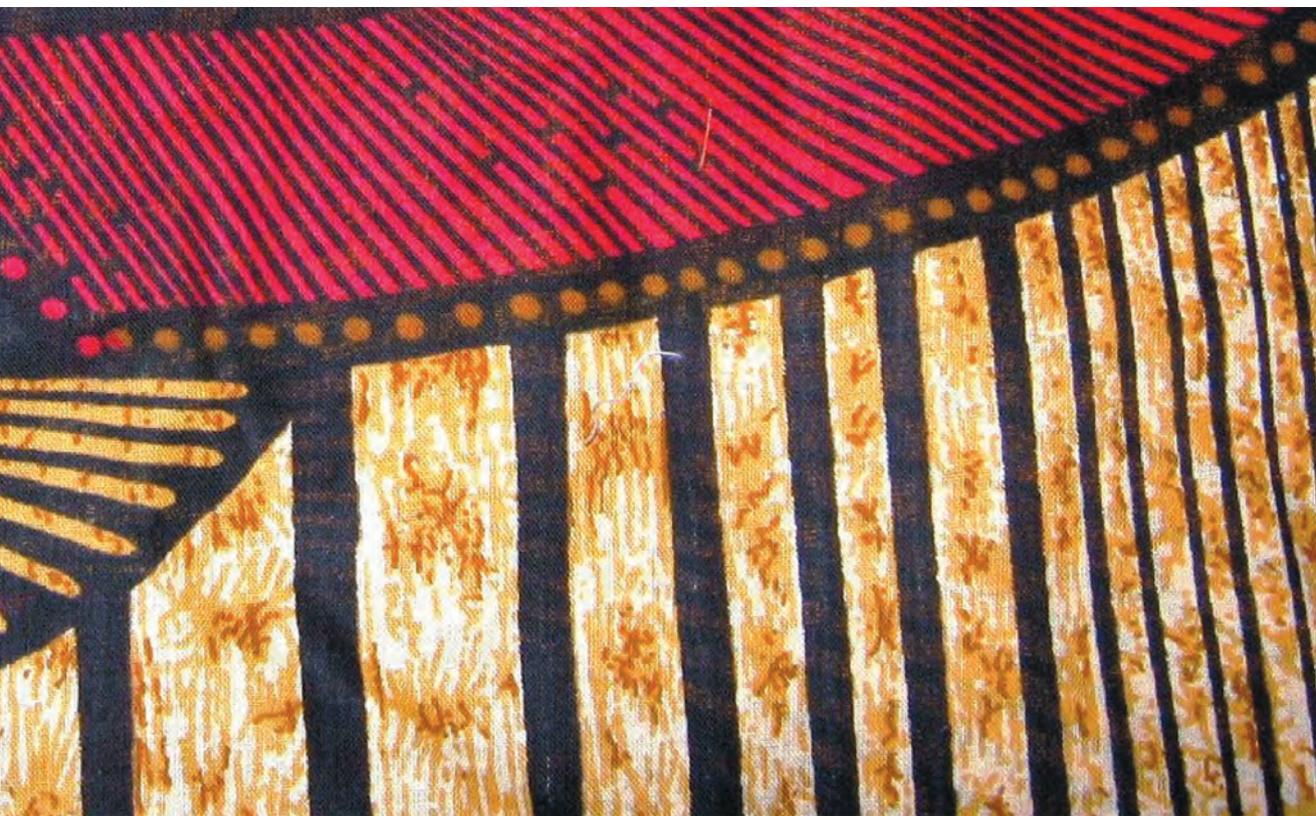
La Ley 445, “Ley del Régimen de Propiedad Comunal de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los Ríos Bocay, Coco, Indio y Maíz”³⁴ (artículo 2).

La Ley 757, “Ley de Trato Digno y Equitativo a Pueblos Indígenas”³⁵ (Considerando IV, artículos 1 y 7).

Ley 759, “Ley de Medicina Tradicional Ancestral”.³⁶

-
32. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 132, del 15 de julio de 1996
 33. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 105, del 06 de junio de 1996
 34. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 16, del 23 de enero de 2003
 35. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 96, del 26 de mayo de 2011
 36. Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 123, del 04 de julio de 2011

CAPÍTULO TRES



ACTUACIÓN INSTITUCIONAL



En esta continuación se propone una guía de actuación frente a posibles denuncias de discriminación que se presenten en esta Procuraduría, con el fin de darles un tratamiento adecuado a las quejas recibidas y a las investigaciones realizadas de oficio sobre el tema. Dicha guía no es de obligatorio cumplimiento, de manera tal que los procedimientos pueden ser aplicados dependiendo de la particularidad de cada caso.

Los procedimientos aquí establecidos están regulados de acuerdo con la Ley 212 y sus reformas.

El (la) analista que atienda el caso (tanto en la toma de la denuncia como en la fase investigativa; en caso de ser de competencia) realizará gestiones e informará al (a la) usuario (a) sobre los resultados de las mismas, dando siempre certeza y efectividad de las respuestas al problema. Se aclaran al (a la) usuario (a) las acciones y compromisos de su parte. Siempre se tiene que confirmar la confianza y conocimiento al (a la) usuario (a) de sus derechos humanos

En todos los casos que se atiendan sobre algún tipo de discriminación, se debe brindar una atención con calidez y sensibilidad humana. El (la) usuario (a) debe percibir que se le escucha y que se entiende su problema. Tiene que haber un compromiso de solidaridad y respaldo, así como de acompañamiento oportuno

Es importante tener en cuenta que las denuncias que se presenten en relación con la afectación de un derecho (acceso a la educación, salud, laborales, etc.) pueden comprender, además, una conducta discriminatoria aunque el denunciante no lo mencione expresamente.

Pasos a seguir:

1 AL RECIBIR UNA DENUNCIA

Se puede identificar la vulneración de los derechos a través de tres elementos constitutivos:

- a) Trato diferenciado.
- b) Si dicha diferencia se debe a un motivo o razón por su origen racial o étnico, prohibida por la ley.
- c) Si el trato diferenciado ha tenido por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho, de una persona afrodescendiente.

Una vez analizados estos 3 elementos, y si el (la) funcionario (a) percibe que existen indicios de la posible existencia de un caso de discriminación, también deberá tomar en consideración los siguientes aspectos a la hora de su investigación, dependiendo del ámbito en que se encuentre, para identificar esas posibles formas:

a) Salud:

Desigualdad de trato en la prestación de servicios: prejuicios y estereotipos, por parte del personal médico y paramédico de cualquier establecimiento que preste servicios de salud.

Falta de reconocimiento de la diversidad cultural (costumbres, tradiciones, prácticas religiosas), reconocidas en la Ley.

Inversión estatal en la atención de enfermedades específicas (Anemia falciforme, diabetes, lupus, hipertensión arterial) que son más comunes en la población afrodescendiente.

b) Educación:

Prejuicios y estereotipos del personal docente al alumnado afrodescendiente, que podrían producir un trato desigual y menos favorable.

Omisión de la cultura y realidad de la población afrodescendiente en los libros de texto, currículos escolares y otros materiales educativos.

Insuficiencia de oferta educativa por parte del Estado, en la Costa Caribe.

Poca aplicación del SEAR en la Costa Caribe, por parte de las autoridades regionales, lo cual provoca la insuficiencia de centros escolares que cubran la totalidad de la región. Ej., niños (as) que no asisten a la escuela por las largas distancias (ésta podría ser una de las causas del ausentismo escolar); la no enseñanza en la lengua originaria, etc.

c) Empleo:

Barreras en la formación profesional que limitan el acceso al mercado laboral y ocupacional.

Discriminación en el desarrollo y el centro de trabajo, que se podrán traducir en prácticas de acoso, o trato desigual a trabajadores afrodescendientes en relación con otros trabajadores.

Discriminación indirecta en la publicación de ciertas ofertas de trabajo.³⁷

d) Acceso a la justicia:

Escasa adaptación de los servicios judiciales al derecho de los afrodescendientes: funcionarios no originarios, falta de intérpretes, desarraigo en el caso de privados de libertad afrodescendientes de su cultura y contacto familiar al ser trasladado de su lugar de origen.

Escasa inversión del Estado en los servicios judiciales en la Costa Caribe: Pocos juzgados y profesionales de la justicia y falta de recursos para cumplir con las diligencias judiciales.

Aplicación desigual de la ley por prejuicios, que se podrían traducir en un trato desigual y menos favorable hacia a la población afrodescendiente.

e) Servicios básicos:

Falta de inversión directa por parte del Estado, que procure el desarrollo económico, cultural y la integración con el resto de la nación. Ej. Escasos servicios de transporte y carreteras, agua potable y saneamiento y energía eléctrica.

.....

37. Ver discriminación indirecta

f) Acceso a lugares públicos:

Negación del acceso a centros de diversión, a causa de su perfil racial, alegando que se reservan el derecho de admisión.

Trato diferenciado y menos favorable en el acceso al transporte público y selectivo. Ej. El taxista que evita subir pasajeros afrodescendientes; pasajeros de autobuses que evitan ocupar un asiento con/junto a una persona afrodescendiente.

g) Medios de comunicación:

Transmisión de mensajes que estereotipan a la población afrodescendiente (televisivos, editoriales periodísticos, etc.)

Poca representación visual en los medios de comunicación; presentadores de televisión y directores de medios

Alusión a la identidad negra en la narración deportiva y la descripción de la noticia.

Revelar el origen racial, cuando resulta irrelevante para la noticia que tratan de hechos delictivos, marginalidad y conflicto.

h) Servicios policiales:

Falta de incentivos para la incorporación de afrodescendiente en la academia policial.

El uso de la policía, sin objetivo razonable, de criterios como: la raza, el color, la nacionalidad, origen étnico en sus labores de vigilancia, control y/o investigación. Estas actuaciones llevan a: tratos policiales discriminatorios, que se pueden traducir en el mayor número de registros, solicitudes de permiso, identificaciones personales, entre otros, de la población afrodescendiente con relación al resto de la población.

2 EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

A continuación se detallan algunas diligencias o gestiones:

- a) Entrevistar a la persona que habría sufrido los actos de discriminación, a fin de conocer los detalles de lo ocurrido (lugar de los hechos, que actos discriminatorios tuvieron lugar, etc.), esto solamente cuando el denunciante no es la víctima.
- b) Entrevistar a los posibles testigos con la finalidad de conocer las circunstancias del acto de discriminación y recabar información que nos permita tener una idea precisa de los hechos.
- c) Realizar una visita a la instancia estatal en la que ocurrieron los hechos y entrevistar al funcionario público denunciado, todo con la finalidad de conocer su versión de los hechos.
- d) Realizar las comunicaciones telefónicas necesarias en caso de que alguna de las gestiones previas no se haya podido completar.
- e) Cuando se cuente con la información suficiente para determinar si hubo o no discriminación, se elaborará la respectiva resolución declarando la violación o no de derechos humanos.
- f) Cumplir con lo establecido en el artículo 41, inciso 3 de la Ley 212, informando a las autoridades competentes (Ministerio Público) en caso de la comisión de un delito.
- g) Cuando el funcionario por cualquier medio conozca de situaciones de discriminación racial podrá actuar de oficio e iniciar las investigaciones en los términos establecidos anteriormente.
- h) En cualquiera de los casos podrá hacerse uso de la denuncia pública ante los medios de comunicación, previa autorización de la víctima así como del Procurador.

3 EN EL PROCESO DE SEGUIMIENTO

Una buena investigación y resolución de una denuncia implica, un buen procedimiento de seguimiento. Por ello es importante destacar que la buena intervención de la PDDH no concluye con la emisión de la resolución, puesto que lo que se busca es LA RESTITUCION DEL DERECHO DENUNCIADO.

Las recomendaciones de resoluciones en las que se declare violación de los derechos humanos deben ser cumplibles, es decir, objetivas y acordes con la realidad nacional, de tal manera

que las instituciones del Estado investigadas puedan cumplir a cabalidad las recomendaciones emitidas por esta Procuraduría.

En este sentido, para darle seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones, se pueden establecer los siguientes mecanismos:

- Requerimiento de información en el que se solicite el cumplimiento del derecho violado.
- Comunicaciones telefónicas.
- Diligencias de campo.
- Entrevistas a los funcionarios encargados de dar cumplimiento a las recomendaciones.
- Realizar informes especiales sobre el cumplimiento de las recomendaciones.

4 PROCESO DE FISCALIZACIÓN Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS

En lo que respecta a los Procesos de Fiscalización para el respeto de los Derechos Humanos, por parte de la Administración Pública, la PDDH la realizará de acuerdo a la Metodología para Fiscalizar y Promover la restitución de los Derechos Humanos³⁸ que consta de 2 fases:

1. Se investiga si se están violentando los Derechos Humanos.
2. Se promueve que la (s) institución (es) involucrada (s) restituya (n) el (los) Derecho (s) que se identificó (aron) en la primera fase como violado (s).

No obstante, en los procesos de fiscalización sobre los Derechos de los Afrodescendientes y Discriminación que se realicen se deberán tomar en cuenta los aspectos conceptuales señalados en el presente documento.

38. PDDH, Metodología para Fiscalizar y Promover la restitución de los Derechos Humanos, Managua, Nicaragua, Agosto 2011.



GLOSARIO

Afrodescendientes. “Son las personas pertenecientes a pueblos de origen africano que fueron traídos como esclavos durante la colonia para sustituir la mano de obra de los pueblos indígenas exterminados en EEUU y otros países del continente. Constituyen la mayoría en los países del Caribe. En Brasil y otros países de la región, el mestizaje —como vía al ‘emblanquecimiento’— dio origen a los llamados mulatos, los que en EEUU son asumidos como negros junto con los no mestizos. Históricamente han sido víctimas de racismo, discriminación racial y esclavitud, con la consecuente negación reiterada de sus derechos humanos, condiciones que se encuentran en la base de la marginación, la pobreza y la exclusión que expresan la profunda desigualdad social y económica en la que viven”.³⁹

Por su parte, la Declaración y el Programa de Acción de Durban⁴⁰ reconoce a los afrodescendientes como un grupo de víctimas específico que continúa sufriendo la discriminación como legado histórico del comercio trasatlántico de esclavos. Incluso los afrodescendientes que no son descendientes directos de esclavos se enfrentan al racismo y la discriminación que perduran hoy día, generaciones después del final del comercio de esclavos.

39. [www.unicef.org/lac/glosariovocabularioafroindigenas\(2\).doc](http://www.unicef.org/lac/glosariovocabularioafroindigenas(2).doc)

40. Adoptado en la Conferencia Mundial contra el Racismo de 2001 en Durban, Sudáfrica. Por su parte, el Programa de Acción de Durban, es el documento integral basado en acciones que propone medidas concretas para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Fuente: Organización de las Naciones Unidas.

Definición jurídica de afrodescendientes:⁴¹ De acuerdo con la Declaración de Santiago y la de Durban:

es aquella persona de origen africano que vive en las Américas y en todas zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud, habiéndoseles denegado históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Democracia multicultural: “[Implica] (...) el reconocimiento de la diversidad identitaria de las personas y sus derechos, sean estos individuales o colectivos, incluso (...) si no forman parte de la sociedad nacional y [d]el Estado que gobierna a la población mayoritaria. (...) adoptan el reconocimiento de la pluralidad de intereses, opiniones y valores como su razón de existir (...) Sin embargo (...) no ha podido eliminar las distintas formas de racismo, exclusión, discriminación e intolerancia que subsisten al interior de estos ‘modelos democráticos’”. (Rivera)

La importancia del fortalecimiento de las democracias multiculturales ya ha dejado ver sus efectos.

En los países en que se han unido los esfuerzos de la sociedad civil y de los sectores gubernamentales más conscientes, se han sentado las bases de la visibilidad y participación que deben tener las comunidades de afrodescendientes. La necesidad de articular una política estratégica con otros grupos marginados, indispensables en la creación de dicha base multicultural ha quedado también evidenciada (Romany). La democracia debe reconocer las desigualdades estructurales originadas en el colonialismo e incrementadas por una globalidad racista, para convertirse en un instrumento de lucha en el combate al racismo, la discriminación y la intolerancia”.⁴²

Discriminación jurídica o leyes discriminatorias: “[Se trata de] (...) leyes, reglamentos, ordenanzas, decretos etc., que norman un tratamiento diferenciado para ciertas poblaciones, colocándolas en desventaja frente al resto de la población [presente] en América Latina (...) hasta épocas recientes [lo que ha sido superado casi totalmente mediante] (...) numerosas

41. Recordemos que antes de la existencia de una definición jurídica de afrodescendientes, únicamente estaban protegidos bajo el marco jurídico internacional de combate al racismo y la discriminación racial. Actualmente, y en virtud de dicha definición se han elevado los estándares de protección de este grupo en situación de vulnerabilidad.

42. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), Diccionario indígena, Molina, Lucrecia y Rodríguez, Víctor, Pp. 220

modificaciones constitucionales y nuevas legislaciones.... Estas formas legales de discriminación [plasmadas] sobre todo en el derecho civil y penal afectaron seriamente la capacidad jurídica de los miembros de comunidades indígenas, poniéndolos con frecuencia en situación de ‘menores de edad’ frente al sistema jurídico nacional (Stavenhagen)”.⁴³

Discriminación laboral: El Artículo 1 del Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación la define en los siguientes términos:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

*A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*⁴⁴

Este tipo de discriminación engloba el acoso sexual, diferencias salariales, los despidos o el incumplimiento de derechos laborales en caso de embarazo.

Estigma: “Percepciones y actitudes que justifican, permiten o promueven efectos discriminatorios caracterizados por la marginación y el empobrecimiento sistemáticos de personas y poblaciones por condiciones de género, etnia o posición social y económica”.⁴⁵

43. Ibídem, Pp. 222

44. Ibídem, Pp. 223

45. International Council on Human Rights, Racial and economic exclusion: policy implications: draft report, mayo 2001.

Igualdad/no discriminación:⁴⁶ El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Lógicamente las personas no son idénticas entre sí en cuanto a intereses, aptitudes, estilo de vida y otras dimensiones individuales o sociales. No obstante, la igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo, requiere también el respeto a la diferencia de las minorías y el desarrollo de una justicia social distributiva para los colectivos desfavorecidos. Todas las personas deben de tener garantizada la igualdad de oportunidades para alcanzar el máximo de sus posibilidades en el aprendizaje, el trabajo, la cultura o el deporte, en función de sus propios esfuerzos. No se puede atentar contra la igualdad desde el principio de la libertad, ambos, junto con la solidaridad, forman un sistema que da sentido al valor de la democracia.

Un recorrido panorámico identifica prohibiciones contra la discriminación racial en todas las Convenciones que otorgan derechos humanos. Sin embargo, dependiendo de la materia específica que atienda la Convención, el concepto de igualdad fluye por rutas paralelas. De un lado, encontramos la ruta que puede conceptualizarse como la de “igual disfrute de derechos” que refleja el lenguaje de las Convenciones que prohíben la discriminación en el disfrute de los derechos que garantizan. Por otro lado, encontramos aquella que denominamos como el derecho de igualdad propiamente, y que exige de forma directa que el Estado garantice un trato igual bajo la ley (Romany).⁴⁷

Inclusión educativa: “[...] la inclusión implica que todos los niños de una determinada comunidad aprendan juntos, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales. Se trata de lograr una escuela en la que no exista ‘requisitos de entrada’, ni mecanismos de selección o discriminación de ningún tipo; una escuela que modifique substancialmente su estructura, funcionamiento y propuesta pedagógica para dar respuesta a las necesidades educativas de todos y cada uno de los niños y niñas, incluidos aquellos que presenten una discapacidad (Blanco, citado por Rivera)”.⁴⁸

46. Artículos 27, 34, 165 y 168 Cn.; 3 y 12 CPP y; arto. 1 CEDAW.

47. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), Diccionario indígena, Molina, Lucrecia y Rodríguez, Víctor, Pp. 237-238

48. *Ibíd.* Pp. 239

Invisibilización: “Desvalorización y negación de la existencia de las poblaciones discriminadas en términos políticos, sociales y económicos. También el trato igual, otorgado sin tomar en cuenta sus diferencias y necesidades específicas, es una manifestación de la invisibilización a la que son sometidas dichas poblaciones, y se traduce en discriminaciones y omisiones en la formulación de las leyes y las políticas públicas. Una manera segura de mantener comunidades aisladas y encerradas en su marginalidad es cercándolas por la invisibilidad estadística; de esta manera se niega su existencia en los estudios y análisis que sirven de base para definir el marco y alcance de discriminación y racismo y para el diseño de recursos legales y políticas públicas de desarrollo social económico que atiendan adecuadamente el problema a nivel nacional”.⁴⁹

Racismo: “Toda teoría que invoque una superioridad o inferioridad intrínseca de grupos raciales o étnicos que dé a unos el derecho de dominar o eliminar a los demás, presuntos inferiores, o que haga juicios de valor basados en una diferencia racial (...) engloba las ideologías racistas, las actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las disposiciones estructurales y las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, así como la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre grupos son moral y científicamente justificables; se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales; obstaculiza el desenvolvimiento de sus víctimas, pervierte a quienes lo ponen en práctica, divide a las naciones en su propio seno, constituye un obstáculo para la cooperación internacional y crea tensiones políticas entre los pueblos; es contrario a los principios fundamentales del derecho internacional y, por consiguiente, perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales”. (Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, artículo 2).

Raza: “División taxonómica de la población humana que se basa en características y presuntas diferencias biofisiológicas y morfológicas pero que en realidad simboliza las diferencias sociales y las desigualdades políticoeconómicas. Es un concepto que persiste, pese a haber sido invalidado por diversas disciplinas científicas, como prueba del omnipresente y generalizado poder del racismo”.⁵⁰

49. Ibíd. Pp. 240, 241

50. Ibídem, Pp. 251,252.

Xenofobia: “Es un prejuicio etnocentrista con antagonismo, rechazo, incomprensión, recelo y fobia contra grupos étnicos a los que no se pertenece. La xenofobia es otra encarnación de la intolerancia, como el racismo, y el término se utiliza generalmente para describir la hostilidad frente a personas que proceden de otros lugares o países, a su cultura, valores o tradiciones. El prejuicio permite a la mayoría étnica dominante arbitrar medidas discriminatorias contra las otras realidades étnicas”.⁵¹

51. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), *Diccionario indígena*, Molina, Lucrecia y Rodríguez, Víctor, Pp. 258,259.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cfr.ONU. Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes. Noveno período de sesiones. A/HRC/15/AC.3/2
2. Declaración final de la Conferencia Satélite preparatoria de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en México el 4 y 5 de noviembre de 2000.
3. Directiva Europea 200/43CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico.
4. Defensoría del Pueblo del Perú, *Los afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos*, 1ª Edición, Lima, Perú, febrero 2011.
5. IMADR, *La Convención Internacional sobre toda forma de Discriminación Racial (ICERD) y su Comité: Una guía para actores de la sociedad civil*, Ginebra, 2011.
6. IDH Nicaragua 2005, con base en estadísticas CENAGRO.
7. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), *Diccionario indígena*, Molina, Lucrecia y Rodríguez, Víctor.
8. International Council on Human Rights, *Racial and economic exclusion: policy implications: draft report*, mayo 2001.
9. Informe anual del CERD, A/64/18, párr. 42, las Filipinas (13)
10. Programa Conjunto del Gobierno de la República de Nicaragua y el Sistema de Naciones Unidas, *Revitalización Cultural y Desarrollo Productivo Creativo en la Costa Caribe de Nicaragua*, Nicaragua, octubre 2008.
11. Opinión Consultiva OC-4/84, párrafo 57. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
12. PDDH, *Metodología para Fiscalizar y Promover la restitución de los Derechos Humanos*, Managua, Nicaragua, agosto 2011.
13. Recomendación general N° 24, párr. 1 del CERD.

14. Recomendación general N° 8 del CERD.
15. Resolución 1904 XVIII, de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1963.
16. Recomendación general N° 31 del CERD, prólogo; y en la Evaluación del informe de Estado de Mali del 2002, ref. Informe anual del CERD (2002) A/57/18, párr. 404 y 405

Leyes Nacionales

1. Constitución Política de Nicaragua.
2. Código del Trabajo de la República de Nicaragua.
3. Código de la Niñez y Adolescencia.
4. Código Procesal Penal.
5. Código Penal.
6. Ley 582, *Ley General de Educación*.
7. Ley 571, *Ley sobre Educación en Lenguas en la Costa Atlántica*.
8. Ley 28, *Ley de Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica* y su Decreto 3584, *Reglamento de la Ley de Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica*.
9. Ley 162, *Ley de Uso Oficial de las Lenguas de las Comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua*.
10. Ley 217, *Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales*.
11. Ley 445, *Ley del Régimen de Propiedad Comunal de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los Ríos Bocay, Coco, Indio y Maíz*.
12. Ley 757, *Ley de Trato Digno y Equitativo a Pueblos Indígenas*.
13. Ley 759, *Ley de Medicina Tradicional Ancestral*.

Instrumentos Internacionales

1. Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948).
2. La Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio (adoptada en 1948); ratificada el 29 de junio de 1952.
3. Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales. (Convenio N° 107 OIT) (1957)
4. Convenio N° 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, (adoptado por OIT el 25 de junio de 1958); ratificado 31 de octubre de 1967.

5. La Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (adoptada por la Conferencia General de la UNESCO el 14 de diciembre de 1960; y entró en vigor el 22 de mayo de 1962); ratificada el 28 de septiembre de 1981.
6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966); ratificado el 12 de marzo de 1980.
7. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1966); ratificado el 12 de marzo de 1980.
8. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1969); ratificada el 15 de febrero de 1978.
9. Convención Internacional sobre Represión y el Castigo del Crimen del Apartheid (1973); ratificada el 28 de marzo de 1980.
10. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); ratificada el 27 de octubre de 1981.
11. Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales (adoptada y proclamada por la Conferencia General de la UNESCO el 27 de noviembre de 1978);
12. Declaración sobre los principios fundamentales relativos a la contribución de los medios de comunicación de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y a la lucha contra el racismo, el apartheid y la incitación a la guerra, (proclamada por la Conferencia General de UNESCO el 28 de noviembre de 1978);
13. Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes (1984); ratificada el 05 de julio de 2005.
14. Convención de los Derechos del Niño (1989); ratificada el 05 de octubre de 1990.
15. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus familias (1990); ratificada el 26 de octubre de 2005.
16. Convenio N° 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, (adoptado por la Conferencia General de la OIT en 1989); ratificado el 25 de agosto de 2010.
17. Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, (adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1990);
18. Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. (Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993);
19. Declaración de Principios sobre Tolerancia de la UNESCO, (1995);

20. Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, (2001);
21. Declaración del Milenio (2000);
22. Declaración y Programa de Acción de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, (2001).
23. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
24. Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José-; ratificada el 25 de septiembre de 1979.
25. Protocolo de San Salvador; ratificado el 15 de marzo de 2010.
26. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad; ratificada el 25 de noviembre de 2002.
27. Carta de la Organización de los Estados Americanos; suscrita el 21 de junio de 1950.
28. Carta Democrática Interamericana.
29. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer- “Convención de Belem Do Para”; ratificada el 12 de diciembre de 1995.
30. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura; ratificada el 23 de noviembre de 2009.

Internet

1. <http://www.afrodescendientes-undp.org/page.php?page=1>
2. <http://servindi.org/actualidad/57841>
3. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>
4. [www.unicef.org/lac/glosariovocabularioafroindigenas\(2\).doc](http://www.unicef.org/lac/glosariovocabularioafroindigenas(2).doc)

PROTOCOLO DE ATENCIÓN

AFRODESCENDIENTES

“Reconocemos que, en muchas partes del mundo, los africanos y afrodescendientes tienen que hacer frente a obstáculos como resultado de prejuicios y discriminaciones sociales que prevalecen en las instituciones públicas y privadas y nos comprometemos a trabajar para erradicar todas las formas de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancia conexas con que se enfrentan los africanos y afrodescendientes”.

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Declaración, párrafo 35.

