

GUÍA DE TRABAJO SOBRE CÓMO ABORDAR UN CASO DE
discriminación racial



ÍNDICE

PAG
04

INTRODUCCIÓN

PAG
06

CAPÍTULO 1
DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES
DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL
QUE SUFRE LA POBLACIÓN
AFRODESCENDIENTE

PAG
12

CAPÍTULO 2
CARACTERÍSTICAS DE LA
DISCRIMINACIÓN EN LOS
DIFERENTES EJES TEMÁTICOS

PAG
18

CAPÍTULO 3
MARCO JURÍDICO

PAG
30

CAPÍTULO 4
MECANISMO DE ACTUACIÓN
DE LA PROCURADURÍA PARA
LA ATENCIÓN DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN RACIAL

PAG
40

ANEXOS

ABREVIATURAS

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

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

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

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

CMW: Convención internacional sobre la protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus familias

CRC: Convención sobre los Derechos del Niño.

DIGESTYC: Dirección General de Estadística y Censos

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

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

ICRPD: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

OHCHR: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PDDH: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

INTRODUCCIÓN

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos¹ (PDDH), conforme a su mandato constitucional de velar por el respeto y la garantía de todos los derechos humanos, debe asumir dentro de su marco de actuación las medidas necesarias para atender a la población afrodescendiente que se vea conculcada en sus derechos, y además, debe incidir en la visibilización de dicha población.

En ese sentido, la PDDH ha considerado de suma importancia establecer un mecanismo a través del cual se puedan detectar aquellos comportamientos o actuaciones que podrían constituir un acto de discriminación racial hacia la población afrodescendiente, pues las conductas y patrones de discriminación hacia dicha población tienen diferentes manifestaciones, no solo por el hecho de pertenecer a una cultura diferente, sino porque se le suman otros factores o condiciones que la sociedad estigmatiza tales como la pertenencia a un grupo étnico determinado considerado como “minoría o ausente”.

Ejemplo de ello es la invisibilidad sufrida por tal sector de la población en el VI Censo de Población y V Censo de Vivienda realizado en el año 2007². En dicho instrumento se estimó que la población afrosalvadoreña es de 7,441, es decir, un 0.1% de la población salvadoreña; y los departamentos que registraron mayor presencia de personas afrodescendientes fueron: San Salvador (21.5%), Usulután (14.70%), Santa Ana (14.50%), Sonsonate (12.50%) y La Libertad (7.20%), de acuerdo a datos suministrados por la DIGESTYC³.

-
1. La Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos fue promulgada por Decreto Legislativo N° 183, del 20 febrero de 1992.
 2. La Dirección General de Estadística y Censos –DIGESTYC– estima la población salvadoreña en 5, 744,113 habitantes.

Por lo anterior, esta Procuraduría, contando con el apoyo técnico de la Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, a través del Proyecto “Promoción y Fortalecimiento Institucional sobre Derechos de las Poblaciones Afrodescendientes en Centroamérica”, financiado por la AECID, ha elaborado el instrumento denominado “GUÍA DE TRABAJO SOBRE CÓMO ABORDAR UN CASO DE DISCRIMINACIÓN RACIAL”, el cual está dirigido a los operadores y las operadoras del sistema de tutela de la Institución; y cuyo objetivo es establecer ciertas pautas de actuación para los antes citados, que pueden ser aplicadas al momento de abordar un caso de posible discriminación racial hacia personas afrodescendientes.

La presente guía es un instrumento en el que se exponen de manera clara y sencilla las principales manifestaciones de discriminación que sufre la población afrodescendiente y las formas de detectarla, facilitándole así las estrategias y recursos a utilizar en el desarrollo del procedimiento de tutela. Sin embargo, esta guía es aplicable a todas las personas que sufran discriminación racial o étnica.

-
3. La información estadística sobre la población afrodescendiente en El Salvador fue suministrada por el Ministerio de Relaciones Exteriores a partir de datos procesados por la DIGESTYC como resultado del censo del año 2007 en mención.

CAPÍTULO 1



DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL QUE SUFRE LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE

En el siguiente apartado se presentan diferentes definiciones de discriminación racial según lo establecido en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y otras normativas regionales e internacionales, así como las manifestaciones que ésta pueda tener, las cuales irán acompañadas de ejemplos ilustrativos para facilitar la comprensión de estos conceptos al operador y la operadora de la PDDH.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN RACIAL?

Definición y motivos según la ICERD:

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.⁴

Según lo establecido en esta definición, además de la raza, el color, linaje y el origen nacional o étnico también son motivos que deberán tenerse en cuenta a la hora de abordar la discriminación.

4. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1.1.

¿CÓMO SE MANIFIESTA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL?

Existe una tendencia generalizada a asociar la discriminación con actos de violencia racista pero, según lo observado en la definición de la ICERD, la discriminación se manifiesta, en muchas ocasiones, en prácticas que son mucho más sutiles y más difíciles de detectar y que, por lo tanto, son aceptadas socialmente en la mayoría de los casos.

En este sentido, a continuación se presentan algunas de las formas en las que se manifiesta la discriminación racial, según lo dispuesto en diferentes normativas internacionales, con la finalidad de que sirva a los operadores y las operadoras para poder detectar las diferentes manifestaciones en las que la discriminación se podría presentar.

La discriminación racial se puede manifestar de las siguientes formas:

Discriminación directa:⁵ Ocurre cuando una persona recibe un trato diferente, y menos favorable, por su origen racial o étnico, al que recibiría otra persona, en la misma situación, condiciones y circunstancias.

Esta discriminación se puede dar de forma manifiesta o encubierta:

Un ejemplo de discriminación directa manifiesta se podría dar en la siguiente situación: un matrimonio de afrosalvadoreños decide abrir un nuevo negocio para el cual necesitan alquilar un local. Después de una semana, encuentran el lugar perfecto, pero cuando el dueño los conoce les manifiesta que su local “no lo alquila a personas negras”.

La **discriminación directa encubierta** se produce cuando el agente discriminador no lo expresa directamente, y sus intenciones claras de discriminar están disfrazadas con excusas.

5. Directiva Europea 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen Racial o Étnico, art.2.1.a).

Un ejemplo de ello se daría cuando una persona afrodescendiente acude a un banco solicitando un crédito, cumpliendo con los requisitos exigidos para ello, pero se le niega el servicio bajo pretextos o retrasando el trámite injustificadamente con el fin de no tenerla como cliente por su color de piel.

Discriminación indirecta:⁶ Este tipo de discriminación es más difícil de detectar, ya que se produce cuando una disposición, criterio o práctica, que son aparentemente neutros, sitúan a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja con respecto a otras personas.

Esta se puede dar al exigir una partida de nacimiento para poder matricularse en una escuela, ya que puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas o a los no nacionales que no posean dicho documento, o a quienes se hayan denegado esas partidas.

Un ejemplo de ello sería el de una mujer afrodescendiente que está buscando trabajo en un restaurante de comida rápida, después de finalizar los cursos necesarios para ello. Cuando acude a la entrevista, el responsable de recursos humanos le dice que en esa empresa los empleados tienen que tener un título universitario y que, por tanto, queda fuera del proceso de selección.

Aunque aparentemente esta práctica no es discriminatoria de forma directa y afectaría a todos los candidatos por igual, ya que el título universitario lo solicitaban a todos, sí lo sería de forma indirecta porque la empresa exige una titulación universitaria, que no es necesaria para el este puesto de trabajo, argumento utilizado para evitar seleccionar a personas por su origen racial o étnico, que, en algunos casos, podrían tener más dificultades para acceder a un título universitario.

6. *Ibíd.*

Acoso: El acoso constituirá discriminación cuando: se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humilde, u ofensivo.⁷

Un caso podría darse cuando a una persona afrodescendiente se la contrata en una empresa para realizar funciones secretariales. Sin embargo, en la práctica le son delegadas tareas de limpieza o por debajo de sus capacidades, por motivo de su origen racial o étnico.

Discriminación múltiple: Algunos individuos sufren doble o múltiple discriminación cuando, además de ser discriminados por uno de los motivos que figuran en el art.1.1. del ICERD, también sufren discriminación por motivos de género o religión.

Un ejemplo podría ser el de las mujeres pertenecientes a una minoría étnica o racial, como sería el caso de una mujer indígena, la cual podría ser víctima de una triple discriminación por ser mujer, indígena y profesar una religión determinada.

Asimismo, 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.”

Discriminación estructural: En términos generales, hace referencia a reglas, normas, prácticas, pautas de actitudes y conductas, tanto de instituciones como de otras estructuras de la sociedad, que constituyen un obstáculo para que determi-

7. Directiva Europea 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen Racial o Étnico, art.3.

nados grupos o personas logren la igualdad de derechos y oportunidades. Este tipo de discriminación puede manifestarse abiertamente o estar oculta y puede ser intencionada o involuntaria.⁸

Ejemplo: Esta práctica se podría dar en aquellos casos donde el patrono omite el pago de la planilla de Seguro Social a sus empleados afrodescendientes, lo cual implica un obstáculo para acceder a los servicios de salud básicos.

Invisibilización de los Pueblos Afrodescendientes: La invisibilización de los afrodescendientes es motivo de preocupación para el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que, en su 68° período de sesiones y conforme al artículo 9 de la Convención, emitió una serie de recomendaciones para el Estado salvadoreño en materia de discriminación racial. La N° 9 expresaba “El Comité sigue preocupado por las afirmaciones formuladas por el Estado parte en el sentido de que no hay discriminación racial en El Salvador, ya que, según el Estado parte, no existen grupos raciales diversos en su territorio y por lo tanto no ha sido necesario tomar medidas especiales y concretas en la esfera social, económica y cultural para combatir los efectos de tal discriminación”.⁹

Conforme a lo antes descrito, podemos establecer que nos encontramos ante un acto de invisibilización realizada por el mismo Estado salvadoreño, al negar que en nuestro país existen grupos raciales diversos, tales como los pueblos indígenas o personas afro descendientes, a quienes el mismo ICERD reconoce como grupos víctimas de discriminación racial y sujetos de protección especial por los Estados.

-
8. ONU, A/HRC/16/64. Informe del Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre la aplicación efectiva de la Declaración y Programa de Acción de Durban, sobre su octavo periodo de sesiones, presidente-relator, Mohamed Siad Douale.
 9. Examen de los Informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el art. 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, 68° periodo de sesiones, del 20 de febrero al 10 de marzo del 2006.

CAPÍTULO 2



CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS DIFERENTES EJES TEMÁTICOS

En su trabajo de tutela y promoción de los derechos humanos, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos –PDDH– requiere contar con una exposición de los temas específicos que serán observados con mayor cuidado por el personal operativo cuando esté frente a una denuncia o solicitud de acompañamiento por una persona afrodescendiente. Los ámbitos detallados a continuación no conforman en ninguna medida una lista cerrada, sino que más bien son una guía que podrá ser adaptada o modificada según lo ameriten los casos.

Aunque la discriminación se puede dar en cualquier situación o circunstancia, a continuación se detallan los principales ámbitos donde se suele producir y se identifican sus principales características, que están relacionadas con las barreras para el disfrute de determinados derechos.

- **Discriminación en la Educación:** algunas normas o prácticas educativas pueden llevar implícita una discriminación indirecta como, por ejemplo, la omisión de la realidad afrodescendiente en libros pedagógicos. La negativa a implementar en el currículo escolar la enseñanza de los idiomas maternos (idiomas nativos), así como la solicitud de documentos tales como la fe de bautismo, partidas de nacimiento u otros para ingresar en determinados colegios o escuelas podría constituir discriminación dentro de este ámbito.
- **Discriminación en el Empleo:** la mayoría de las prácticas discriminatorias se suelen producir dentro del ámbito privado, siendo muy común la negativa de los empresarios a contratar a una persona que sea afrodescendiente o indígena, así como la negativa de ciertas empresas a dar cumplimiento al pago del Seguro Social y AFPS en materia de seguridad social. La imposición de requisitos superiores a los necesarios para el puesto de trabajo que se está ofertando podría constituir una práctica discriminatoria cuando tiene como objetivo discriminar a un determinado grupo étnico o racial.

En el caso de los trabajadores afrodescendientes migrantes, que trabajan como temporeros en lugares fronterizos, éstos serían víctimas de una práctica discriminatoria si no tuvieran acceso a los mismos derechos laborales que los nacionales (igual remuneración y garantías de seguridad social).

- **Discriminación en la Justicia:** en el ámbito de la justicia, la escasez de sentencias sobre casos de discriminación racial y la poca sensibilización y conocimiento de la normativa en materia de discriminación racial de los operadores del sistema judicial son algunas de las manifestaciones que predominan dentro de este ámbito.

A su vez, el hecho de que en los procesos judiciales no se garanticen las condiciones mínimas a personas afrodescendientes e indígenas como, por ejemplo, contar con un intérprete para las personas que no hablen español o no conozcan la lengua del lugar donde se encuentren¹⁰, son prácticas que se producen habitualmente.

Por otra parte, en ciertos casos en que la persona afrodescendiente interpone una denuncia en sede policial o fiscal, hay una negativa del fiscal o agente policial a recibirla, por factores como el aspecto físico del denunciante, color de piel, forma de vestir, peinarse, hablar o por los hechos que éste ha narrado, considerando el agente auxiliar o policial que lo sucedido al mismo no es relevante o se lo merece. No obstante lo anterior, puede darse también el caso contrario, que la persona denunciada sea una persona afrodescendiente, la cual puede ser estigmatizada por las autoridades ya citadas debido a su origen étnico o racial, prácticas, color de piel, forma de vestir, etc.

Un caso que se produce con bastante frecuencia dentro del acceso a la justicia y que es muestra de los prejuicios sociales que algunos operarios del sistema judicial tienen hacia determinados grupos es cuando una persona afrodescendiente o indígena quiere interponer una denuncia por estafa de un chamán o curandero y no le admiten la denuncia y/o le argumentan que eso le pasa por consultar a ese tipo de personas.

En el caso contrario, el chamán o curandero es detenido por el delito de estafa. En esta situación, el operario deberá empezar por cuestionarse si la persona fue privada de libertad porque su conducta se apega al tipo penal descrito en el delito de estafa o por un prejuicio o estigmatización por parte de las autoridades como resultado de las prácticas del detenido.

10. 100 Reglas de Brasilia sobre el acceso a la Justicia de las Personas en condiciones de vulnerabilidad, sección 3ª, regla N° 32, Derecho a Intérprete.

- **Discriminación en el acceso a los Servicios Básicos de Salud:** se manifiesta principalmente en la falta de adaptación de los servicios sanitarios a las diferencias culturales, así como la persecución a los agentes de salud tradicional como resultado de sus prácticas (parteras y sobadores que gozan de legitimidad y el respaldo de sus comunidades). La negativa de brindar atención médica a una persona por ser afrodescendiente o indígena, sobre todo en aquellos casos donde ha consultado previamente a un agente de salud tradicional, constituiría una barrera en el acceso y disfrute de los servicios de salud, así como un trato desigual e injustificado.
- **Discriminación en el ámbito de la Seguridad Pública:** se produce cuando existe un mayor número de paradas, registros y detenciones a miembros de ciertos grupos, como los afrodescendientes o indígenas, en relación con otros ciudadanos. Asimismo, que en el momento de la detención se haga un uso desproporcionado de la fuerza y la persona sea víctima de malos tratos en general constituiría una práctica discriminatoria si se probase que dicha actitud ha sido motivada por el origen racial o étnico del detenido.
- **Discriminación en el Sistema Penitenciario:** Se manifiesta cuando las personas afrodescendientes e indígenas con estatus migratorio dudoso son privadas de libertad por las autoridades competentes y llevadas a ciertos lugares donde los mantienen retenidos hasta que se resuelve su situación legal, a pesar de que estos sitios no están reconocidos como centros de detención.
- **Discriminación en los Medios de Comunicación:** La transmisión de prejuicios y estereotipos de la población afrodescendiente e indígena en la televisión, radio y prensa constituye una práctica discriminatoria, ya que provoca una estigmatización de estos grupos y genera una percepción negativa a la sociedad. También se dan prácticas discriminatorias cuando se les niega a estos grupos el acceso a los medios de comunicación para transmitir, publicar o difundir algún mensaje de su interés.
- **Discriminación para el disfrute de una Vida Digna:** Dentro de este ámbito, se consideraría lo siguiente:

- El acceso al Agua: Al negar el Estado a las comunidades afrodescendientes o indígenas al uso no restringido de los recursos hídricos, principalmente cuando hay intereses económicos de por medio (como podría ser la construcción de represas o proyectos urbanísticos etc.), éste podría estar incurriendo en discriminación.
 - Respecto a la Vivienda: Podría ser una práctica discriminatoria la exigencia de ciertos requisitos a la hora de conceder préstamos para comprar una casa, ya que limitan el acceso a las poblaciones afrodescendientes o indígenas, quienes pueden tener dificultades para demostrar sus ingresos cuando desempeñan trabajos informales.
 - En relación a la Alimentación: Existen casos donde los pueblos originarios utilizan para el cultivo y agricultura la denominada semilla criolla, es decir, la preparada conforme a sus métodos y costumbres. Si el Estado impulsa la práctica del uso de la semilla mejorada para los cultivos que desplaza a la semilla natural, buscando que todos los sectores de la población que se dedican a la agricultura utilicen la semilla mejorada, incluyendo los pueblos originarios.
- **Discriminación en Lugares Públicos:** Constituiría una práctica discriminatoria impedir la entrada a ciertos establecimientos públicos a personas indígenas o afrodescendientes, simplemente por pertenecer a cierto grupo racial o étnico.



CAPÍTULO 3



MARCO JURÍDICO

En esta sección se incluyen los instrumentos internacionales, regionales y nacionales que deberán ser consultados para defender un caso de discriminación racial ante los Tribunales.

1. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

1.1. Instrumentos Universales

A continuación se exponen algunos de los tratados que contienen el principio de no discriminación, los cuales deben servir de base para la actuación de los Estados parte.

Declaración Universal de Derechos Humanos¹¹

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

11. Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General, aprobada el 10 de diciembre de 1948, art. 1.

Convención internacional sobre la protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus familias –CMW¹²

En su artículo 1 establece que la presente Convención “será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”.

En el apartado II sobre “Principio de no discriminación” en el reconocimiento de derechos, en el artículo 7, se establece que los Estados Partes se “comprometerán, de conformidad con los instrumentos Internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – ICCPR¹³

En su artículo 2, establece que los Estados Partes en el presente Pacto se “comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Convenio 169 OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes¹⁴

Artículo 3.1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.

12. Decreto Legislativo N° 164 de fecha 19 de febrero de 2003, publicado en el Diario Oficial N° 49 Tomo N° 358 de 13 de marzo de 2003.

13. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el art. 27.

14. Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, 1989, artc.3

El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación¹⁵

Establece que, a efectos del Convenio, el término discriminación comprende: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación que podrá ser específica por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados”.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial-ICERD¹⁶

Artículo 2. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto [...].

Artículo 5. En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

- a) El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia;
- b) El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución;

15. Convenio 111 de la OIT, de 1970, art. 1.

16. Decreto Legislativo N° 27 de fecha 22 de noviembre de 1969, publicado en el Diario Oficial N° 218, Tomo N° 265, de fecha 23 de noviembre de 1979.

- c) Los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas;
- d) Otros derechos civiles, en particular
- e) El derecho a una nacionalidad [...]

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos-ICRPD¹⁷

Artículo 2.1 “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW¹⁸

Artículo 1. A los efectos de la presente convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Convención Sobre los Derechos del Niño-CRC¹⁹

Artículo 2.1. Los Estados partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la reli-

17. *Ibíd.*

18. Decreto Legislativo N° 487 de fecha 27 de abril de 1990, publicado en el Diario Oficial N° 108, Tomo 307, de fecha 9 de mayo de 1990.

19. *Ibíd.*

gión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

Artículo 2.2. Los Estados partes tomarán las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o de sus tutores o de sus familiares.

Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio²⁰

Artículo 2. En la presente convención, se entiende por genocidio cualquiera de los actos mencionados a continuación, perpetrados con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial o religioso, como tal [...]

Convención Internacional Sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid²¹

En su considerando primero expresa: “Recordando las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, en virtud de la cual todos los miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la organización para lograr el respeto universal de los derechos humanos y libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes-CAT²²

En su considerando primero expresa: “Considerando que de conformidad con los principios proclamados en la Carta de Naciones Unidas, el reconocimiento de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana es la base de la libertad, la justicia y la paz del mundo”.

20. Decreto Legislativo N° 803 de fecha 5 de septiembre de 1950, publicado en el Diario Oficial N° 192, de fecha 4 de septiembre de 1950.

21. Decreto Legislativo No. 27 de fecha 22 de noviembre de 1969, publicado en el Diario Oficial No. 218, Tomo No. 265, de fecha 23 de noviembre de 1979

22. Decreto Legislativo No. 833 de fecha 23 de marzo de 1994, publicado en el Diario Oficial N° 92, Tomo N° 323, de fecha 19 de mayo de 1994.

Artículo 1.1. A los efectos de la presente Convención, se entenderá por el término “tortura” todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sea físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (...)

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad²³

Artículo 5. Igualdad y no discriminación.

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

La Carta de Naciones Unidas²⁴

En su artículo 55 declara que “con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y a la libre determinación de los pueblos, la Organización, promoverá (...) el respeto universal a los derechos humanos y a las

23. Decreto Legislativo N° 432, del día 11 de Octubre de 2007, publicada en el Diario Oficial N° 205, Tomo N° 377, el día 5 de Noviembre de 2007.

24. La Carta de las Naciones Unidas se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. Art. 1, párr. 4.

libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.

La igualdad y la no discriminación revisten un carácter de principio fundamental que subyace en todo el sistema internacional de los derechos humanos. Su negación implicaría la negación misma de este sistema en su totalidad. Por ello, se puede afirmar que la igualdad y la no discriminación, por tratarse de una norma imperativa, aceptada y reconocida por la comunidad internacional, que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter²⁵.

1.2. Instrumentos Regionales

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 1.1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer²⁶

Capítulo I: Definición y ámbito de aplicación, Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

25. Extracto tomado de presentación de la ACNUDH, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, sin fecha.

26. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, adoptada por aclamación por el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el día 9 de junio de 1994 en Belém do Pará, Brasil.

2. LEGISLACIÓN NACIONAL

Constitución de la República de El Salvador

Artículo 3. Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Código Penal

Atentados relativos al Derecho de Igualdad

Artículo 292. El funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública, que por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales reconocidos por la Constitución de la República, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo.

Código Procesal Penal

Igualdad

Artículo 12. El fiscal, el imputado, el defensor, el querellante, sus representantes y los demás intervinientes, tendrán la misma posibilidad de ejercer durante el procedimiento las facultades y derechos previstos en la Constitución, este Código y demás leyes.

Código de Trabajo

Principio de Igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación

Artículo 12. El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Código Procesal Civil y Mercantil

Principio de Igualdad Procesal

Artículo 5. Las partes dispondrán de los mismos derechos, obligaciones, cargas y posibilidades procesales durante el desarrollo del proceso.

Las limitaciones a la igualdad que disponga este código, no deben aplicarse de modo tal que generen una pérdida irreparable del derecho a la protección jurisdiccional.

Código de Salud

Obligaciones

Artículo 33. Son obligaciones de los profesionales, técnicos, auxiliares, higienistas y asistentes, relacionados con la salud, las siguientes:

- a) Atender en la mejor forma a toda persona que solicitare sus servicios profesionales, ateniéndose siempre a su condición humana, sin distingos de nacionalidad, religión, raza, credo político ni clase social.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, LEPINA

Artículo 11. Principio de Igualdad, No Discriminación y Equidad

Todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley. Por tal motivo no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición de las niñas, niños, adolescentes o de sus madres, padres, representantes, responsables que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales.

Lo dispuesto en el inciso precedente no se opone al establecimiento de medidas especiales de acción positiva a favor de determinados grupos o colectivos de niñas, niños y adolescentes.

Ley Procesal de Familia

Principios Rectores

Artículo 3, literal e. El Juez garantizará la igualdad de las partes durante todo el proceso.

Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Artículo 2. La persona con discapacidad tiene derecho a:

1. A ser protegida contra la discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad.

Ley Penitenciaria

Humanidad e Igualdad

Artículo 5. Queda terminantemente prohibida la utilización de torturas y de actos o procedimientos vejatorios en la ejecución de las penas.

No se discriminará a ningún interno por razón de su nacionalidad, sexo, raza, religión, tendencia u opinión política, condición económica y social o cualquier otra circunstancia.



CAPÍTULO 4

MECANISMO DE ACTUACIÓN DE LA PROCURADURÍA PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

La Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en su Capítulo VI “De los procedimientos”, señala las pautas y la directriz institucional en virtud de su mandato constitucional de ser la entidad rectora en la defensa de los derechos humanos de los ciudadanos y las ciudadanas, sean estos y estas nacionales o no.

El siguiente apartado tiene el objetivo de orientar el trabajo de los operadores y las operadoras del Sistema de Protección de Derechos Humanos a la hora de detectar y constatar la existencia de casos de discriminación racial, estableciendo para ello una serie de pautas a seguir para lograr lo anterior.

El funcionario o la funcionaria de esta Procuraduría se registrarán en todo momento por el procedimiento descrito en la Ley de la PDDH y Reglamento de Tutela²⁷ que rige a esta Procuraduría.²⁸

A. RECEPCIÓN DE LA INFORMACIÓN DURANTE LA DENUNCIA²⁹

La Procuraduría contará con personal formado para detectar los casos de discriminación y efectuar el debido asesoramiento a las víctimas que hayan sufrido discriminación racial o étnica. En ese sentido, el personal a quien le corresponde la fase de recepción de la denuncia tendrá en cuenta las siguientes pautas a la hora de recabar la información:

-
27. Acuerdo Institucional N° 010, publicado en el Diario Oficial N° 32, Tomo N° 386, de fecha 16 de febrero de 2010, Reglamento para la aplicación de los Procedimientos del Sistema de Protección de los Derechos Humanos, de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Arts. del 4 al 76.
 28. Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Capítulo VI “De los procedimientos”, arts. del 24 al 39.
 29. Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, art. 5.

A.1. ¿Cuál ha sido la percepción de la víctima?

Podemos encontrarnos con dos situaciones:

- a) La víctima es consciente de haber sido discriminada por su origen racial o étnico. En este caso, el funcionario tendrá que contrastar y analizar la información, ya que, a pesar de que la percepción subjetiva de la víctima es muy importante, no es suficiente para probar la discriminación.
- b) La persona que va a interponer la queja no es consciente de que ha sido tratada de forma diferente y desfavorable por su origen racial o étnico. En este caso, el funcionario deberá formular una serie de preguntas para obtener información relevante al respecto, como por ejemplo:

¿Usted cree que se sintió tratado de manera diferente por el color de su piel? ¿O por su forma de vestir? ¿Por cómo iba peinado? ¿Por cómo usted hablaba?
¿Hubo alguna persona que se dirigió a usted con alguna expresión o palabra que le hizo sentirse incómodo?

A.2. Narración de los hechos. Información objetiva y relevante que obtener

Una vez que el operario constata que la persona ha tenido el sentimiento de haber sido tratada de forma diferente, procederá a recabar toda la información necesaria, de forma objetiva, durante la narración de los hechos, con el fin de comprobar si existen indicios de una actuación discriminatoria contra el denunciante.

¿Qué información deberá obtener durante la narración de los hechos?

A.2.1. El trato recibido por la presunta víctima en relación a otras personas

Habrá que recabar información sobre si la persona ha sido tratada de manera diferente a otras que estaban en su misma situación y en las mismas circunstancias que la víctima y que este trato diferenciado podría estar motivado por su origen racial.

Siguiendo las definiciones y ejemplos mencionados en el apartado de manifestaciones de la discriminación, el operario deberá formular preguntas, como por ejemplo:

¿Al resto de personas también les hablaron como a usted, usando el mismo tipo de palabras o expresiones?
El resto de personas que estaban en su misma situación y recibieron un trato adecuado, ¿tenían el mismo color de piel que usted? ¿Vestían igual? ¿Hablaban el mismo idioma? ¿Llevaban peinados similares al suyo?

Si la respuesta es negativa, es decir, la supuesta víctima era la única que tenía un color de piel diferente o tenía alguna característica que entra dentro de los motivos de la discriminación, podemos empezar a tener indicios de que nos encontramos ante un posible caso de discriminación racial.

A.2.2. ¿Cuál fue el trato del presunto agente discriminador?

Puesto que nos podemos encontrar ante casos donde no se manifiesta directamente la intención de discriminar por parte del agente discriminador (discriminaciones disfrazadas con excusas, discriminaciones indirectas, etc...), el operario deberá recabar toda la información posible al respecto para, posteriormente, poder hacer una valoración de los hechos descritos. Para ello, a continuación se citan algunas pautas que podrían orientar al operador para obtener información sobre:

- Si el presunto agente discriminador le negó directamente el acceso a un derecho alegando directamente que el motivo era su origen racial o étnico.
- Si le expresó directamente que su comportamiento con la víctima era porque es afrodescendiente.
- Si el presunto agente discriminador intentó poner excusas para disfrazar su actuación discriminatoria.
- Si actuó de forma diferente en el momento en el que vio a la víctima en relación a cómo lo había hecho antes de verla (en el caso en el que hubieran tenido un trato anterior virtual, telefónico, etc...)
- Informarse sobre si podría tratarse de alguna norma, comportamiento, etc., que pareciera neutra y que afecta a todos los ciudadanos por igual pero, en realidad, pretende menoscabar a un determinado grupo de personas.

A.2.3. Si la presunta víctima estaba actuando en el marco de la legalidad

A efectos de constatar que la persona que interpone la queja no estaba actuando en contra de lo establecido por la ley y, por lo tanto, descartar que el trato diferente hacia la misma haya sido producido porque su comportamiento fue ilegítimo y no tuvo que ver con su origen racial o étnico, el operario deberá hacer preguntas para obtener esta información.

A.2.4. ¿En qué ámbito y qué derechos le han sido vulnerados?

El operario tendrá que obtener información sobre las barreras u obstáculos que le han impedido ejercitar su derecho o acceso a un servicio motivados por su origen racial o étnico. Para ello, el operario podrá guiarse por las características de la discriminación en los diferentes ámbitos (salud, educación, justicia, etc. ...).

A.2.5. ¿Sufrió la víctima algún otro tipo de discriminación?

A efectos de constatar si la víctima sufrió una discriminación múltiple, el operario deberá recoger información sobre si la víctima fue simultáneamente víctima de otros tipos de discriminación. Así, tendrá presente si ésta es mujer, si sufre algún tipo de discapacidad, etc. para que se tomen en cuenta estos aspectos una vez que se realicen las investigaciones pertinentes tras darle trámite a la denuncia.

B. ASESORAMIENTO INICIAL Y APOYO PSICOLÓGICO TRAS RECIBIR LA INFORMACIÓN

- B1. El operario asesorará y dará toda la información necesaria a la víctima sobre cuáles son sus derechos y, concretamente, sobre qué es la discriminación racial, qué es la igualdad de trato, así como las diferentes formas en las que ésta se manifiesta.
- B2. El operario deberá informar de que la discriminación racial está prohibida por ley a nivel internacional, regional y nacional, así como el procedimiento a seguir por la Procuraduría para denunciar la misma.

- B.3. Se deberá informar sobre la dificultad de probar algunos casos de discriminación, sobre todos aquellos que son de discriminación indirecta, pero siempre motivarle para que siga en pie con su decisión de denunciar los hechos.
- B.4. El apoyo psicológico a la víctima es clave para motivarla a que siga con el procedimiento, no asuma la discriminación como algo normal e inevitable y no tenga miedo a posibles represalias si decide denunciar.

C. GESTIONES RÁPIDAS ANTES DE TRAMITAR LA DENUNCIA

Una vez recopilada la información necesaria y tras efectuar el asesoramiento inicial pertinente, el operario tramitará la queja siguiendo estas pautas:

- C.1. Si se determina que ha sido una discriminación de forma directa, en donde el agente discriminador ha manifestado abiertamente dicha conducta, después de realizar las diligencias pertinentes, en caso de ser necesario para constatar tal actuación, el operario procederá a la apertura de la correspondiente denuncia, y le dará trámite conforme a la ley y reglamento que rige a esta Procuraduría, asegurándose de que quede registrado que la violación a derechos humanos fue producto de un acto de discriminación.
- C.2. En aquellos casos en donde el presunto agente discriminador no manifiesta directamente su intención de discriminar (acoso, discriminación indirecta, discriminación directa encubierta, etc.) pero hay indicios de que existe, el operario deberá tomar la denuncia y llevar a cabo las diligencias pertinentes para constatar que se trata de uno de estos casos: ampliación de la declaración de la víctima, envío de comunicaciones oficiales a la autoridad denunciada, verificaciones in situ o activación de la instancia pertinente.
- C.3. **¿Cómo actuar si se constata que no se trata de un caso de discriminación?**
Se procederá a archivar el expediente conforme a lo establecido en la ley y reglamento que rigen a esta Procuraduría y se llevará a cabo una sensibilización y explicación a la persona para informarle de por qué no ha sufrido discriminación.

En el caso en el que se determine por el operador que no existe discriminación mientras la víctima está narrando los hechos, procederá a orientar a la persona sobre qué hacer o si es necesario la remitirá a la autoridad competente.

D. ACTUACIÓN DE OFICIO DE LA PROCURADURÍA

¿La Procuraduría puede actuar de oficio?

- A. En aquellos casos en que no exista una denuncia directa por parte de los usuarios de esta Procuraduría en materia de discriminación racial, la misma podrá, conforme a su mandato constitucional y reglamento, actuar de oficio.
- B. A su vez, en los casos en que se realizan los monitoreos establecidos en el Reglamento, se deben tomar en cuenta estos criterios para detectar posibles casos de discriminación racial.

E. GESTIONES INMEDIATAS QUE REALIZAR LUEGO DE CONSTATAR QUE SE TRATA DE UN CASO DE DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

Una vez que se determine que existen indicios sobre la existencia de un acto de discriminación racial, el operador del sistema deberá identificar si el responsable del acto es un particular o un agente del Estado, para proceder según la Ley de la PDDH y reglamento de tutela.³⁰

Seguidamente, deberá asegurarse de que el caso quede registrado como una violación a derechos humanos por motivos de discriminación, y así darle el trámite que corresponde.

30. Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Capítulo VI “De los procedimientos”, arts. del 24 al 39, y Reglamento para la Aplicación de los Procedimientos del Sistema de Protección de los Derechos Humanos, de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Arts. del 4 al 76.

F. ¿CÓMO ACTUAR EN AQUELLOS CASOS EN LOS QUE, ADEMÁS DE LA DISCRIMINACION POR RAZÓN DE COLOR, HUBIESE OTROS DERECHOS VULNERADOS?

Nos podemos encontrar ante dos situaciones:

- F.1 Si, además de la discriminación racial/étnica, existe otro tipo de discriminación por razones de sexo, nacionalidad, etc., ésta se debe tratar como discriminación múltiple, y podría registrarse como tal en el Sistema Informático Integrado de Gestión SIIG, para lo cual habría que crear una opción para ello.
- F.2 Si, además de la discriminación racial/étnica, se produce otro tipo de vulneración de derechos, más allá de la discriminación, el operario que atiende la queja debería actuar siguiendo las mismas pautas que tiene establecidas en la “Guía de trabajo sobre cómo abordar un caso de discriminación racial” en lo que respecta a la discriminación racial.

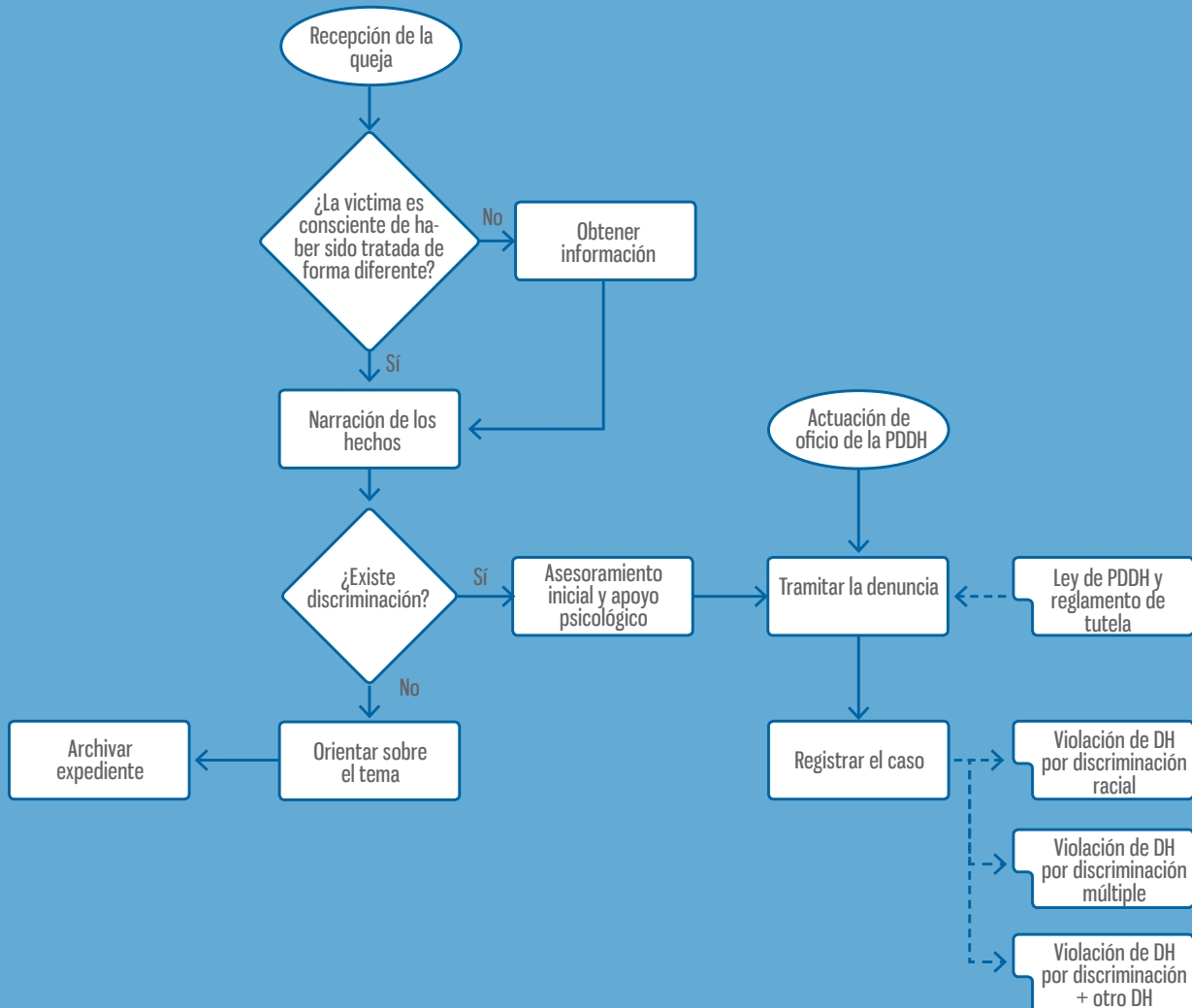
Al mismo tiempo, de forma paralela, el operario debería proceder según lo establecido en el procedimiento de tutela que rige a esta Procuraduría.

A la hora de tramitar la queja, podrá tramitarla como una queja individual con dos o más derechos vulnerados o por separado, según cómo lo registre el SIIG.

G. ¿SE PODRÍA LLEVAR UN REGISTRO SEPARADO PARA LOS CASOS MENCIONADOS EN EL APARTADO F?

- G.1 Hay instituciones que disponen de un sistema de registro o base de datos sólo para casos de discriminación racial, con fichas específicas para la recogida de casos y únicamente para discriminación racial y todas sus manifestaciones (directa, indirecta, múltiple, etc.). En estos casos, sería más útil registrarlo por separado. No obstante, también puede incluirse una referencia que indique que la persona, además, sufrió otra vulneración de derechos que se está tramitando por otra vía, incluyendo el número de referencia del expediente.

G.2 Otras instituciones disponen de un sistema de registro común, es decir, con fichas de registro en las que la discriminación racial es una de las diferentes opciones junto con el resto de derechos vulnerados. En estos casos, se podría registrar como un solo caso y, en el apartado de derechos vulnerados, señalar los diferentes derechos que hayan sido vulnerados.



ANEXOS



CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965
Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19

Los Estados partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en la misma, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional,

Considerando que todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación,

Considerando que las Naciones Unidas han condenado el colonialismo y todas las prácticas de segregación y discriminación que lo acompañan, cualquiera que sea su forma y dondequiera que existan, y que la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales, de 14 de diciembre de 1960 [resolución 1514 (XV) de la Asamblea General], ha afirmado y solemnemente proclamado la necesidad de ponerles fin rápida e incondicionalmente,

Considerando que la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 20 de noviembre de 1963 [resolución 1904 (XVIII) de la Asamblea General] afirma solemnemente la necesidad de eliminar rápidamente en todas las partes del mundo la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y de asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana,

Convencidos de que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial,

Reafirmando que la discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos, así como la convivencia de las personas aun dentro de un mismo Estado,

Convencidos de que la existencia de barreras raciales es incompatible con los ideales de toda la sociedad humana,

Alarmados por las manifestaciones de discriminación racial que todavía existen en algunas partes del mundo y por las políticas gubernamentales basadas en la superioridad o el odio racial, tales como las de apartheid, segregación o separación,

Resueltos a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar rápidamente la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y a prevenir y combatir las doctrinas y prácticas racistas con el fin de promover el entendimiento entre las razas y edificar una comunidad internacional libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales,

Teniendo presentes el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1958 y la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en 1960,

Deseando poner en práctica los principios consagrados en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y con tal objeto asegurar que se adopten lo antes posible medidas prácticas, Han acordado lo siguiente:

PARTE I

Artículo 1

1. En la presente Convención la expresión “discriminación racial” denotará 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.
2. Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos.
3. Ninguna de las cláusulas de la presente Convención podrá interpretarse en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los Estados partes sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.
4. Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Artículo 2

1. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto:
 - a) Cada Estado parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación;
 - b) Cada Estado parte se compromete a no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por cualesquiera personas u organizaciones;
 - c) Cada Estado parte tomará medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y para enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista;
 - d) Cada Estado parte prohibirá y hará cesar por todos los medios apropiados, incluso, si lo exigieran las circunstancias, medidas legislativas, la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones;
 - e) Cada Estado parte se compromete a estimular, cuando fuere el caso, organizaciones y movimientos multirraciales integracionistas y otros medios encaminados a eliminar las barreras entre las razas, y a desalentar todo lo que tienda a fortalecer la división racial.

2. Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Artículo 3

Los Estados partes condenan especialmente la segregación racial y el apartheid y se comprometen a prevenir, prohibir y eliminar en los territorios bajo su jurisdicción todas las prácticas de esta naturaleza.

Artículo 4

Los Estados partes condenan toda la propaganda y todas las organizaciones que se inspiren en ideas o teorías basadas en la superioridad de una raza o de un grupo de personas de un determinado color u origen étnico, o que pretendan justificar o promover el odio racial y la discriminación racial, cualquiera que sea su forma, y se comprometen a tomar medidas inmediatas y positivas destinadas a eliminar toda incitación a tal discriminación o actos de tal discriminación, y, con ese fin, teniendo debidamente en cuenta los principios incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como los derechos expresamente enunciados en el artículo 5 de la presente Convención, tomarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Declararán como acto punible conforme a la ley toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación;
- b) Declararán ilegales y prohibirán las organizaciones, así como las actividades organizadas de propaganda y toda otra actividad de propaganda, que promuevan la discriminación racial e inciten a ella, y reconocerán que la participación en tales organizaciones o en tales actividades constituye un delito penado por la ley;
- c) No permitirán que las autoridades ni las instituciones públicas nacionales o locales promuevan la discriminación racial o inciten a ella.

Artículo 5

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda

persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

- a) El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia;
- b) El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución;
- c) Los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas;
- d) Otros derechos civiles, en particular:
 - i) El derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado;
 - ii) El derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país;
 - iii) El derecho a una nacionalidad;
 - iv) El derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge;
 - v) El derecho a ser propietario, individualmente y en asociación con otros;
 - vi) El derecho a heredar;
 - vii) El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión;
 - viii) El derecho a la libertad de opinión y de expresión;
 - ix) El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas;
- e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:
 - i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;
 - ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;
 - iii) El derecho a la vivienda;

- iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales;
 - v) El derecho a la educación y la formación profesional;
 - vi) El derecho a participar, en condiciones de igualdad, en las actividades culturales;
- f) El derecho de acceso a todos los lugares y servicios destinados al uso público, tales como los medios de transporte, hoteles, restaurantes, cafés, espectáculos y parques.

Artículo 6

Los Estados partes asegurarán a todas las personas que se hallen bajo su jurisdicción, protección y recursos efectivos, ante los tribunales nacionales competentes y otras instituciones del Estado, contra todo acto de discriminación racial que, contraviniendo la presente Convención, viole sus derechos humanos y libertades fundamentales, así como el derecho a pedir a esos tribunales satisfacción o reparación justa y adecuada por todo daño de que puedan ser víctimas como consecuencia de tal discriminación.

Artículo 7

Los Estados partes se comprometen a tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información, para combatir los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial y para promover la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones y los diversos grupos raciales o étnicos, así como para propagar los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y de la presente Convención.

PARTE II

Artículo 8

1. Se constituirá un Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (denominado en adelante el Comité) compuesto de dieciocho expertos de gran prestigio moral y reconocida imparcialidad, elegidos por los Estados partes entre sus

nacionales, los cuales ejercerán sus funciones a título personal; en la constitución del Comité se tendrá en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como de los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados partes. Cada uno de los Estados partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.
3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados partes invitándoles a que presenten sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados partes que las han designado, y la comunicará a los Estados partes.
4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados partes presentes y votantes.
5.
 - a) Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.
 - b) Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité, designará entre sus nacionales a otro experto, a reserva de la aprobación del Comité.
6. Los Estados partes sufragarán los gastos de los miembros del Comité mientras éstos desempeñen sus funciones.

Artículo 9

1. Los Estados partes se comprometen a presentar al Secretario General de las Naciones Unidas, para su examen por el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado y que sirvan para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención: a) dentro del plazo de un año a partir de la en-

trada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y b) en lo sucesivo, cada dos años y cuando el Comité lo solicite. El Comité puede solicitar más información a los Estados partes.

2. El Comité informará cada año, por conducto del Secretario General, a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se comunicarán a la Asamblea General, junto con las observaciones de los Estados partes, si las hubiere.

Artículo 10

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.
3. El Secretario General de las Naciones Unidas facilitará al Comité los servicios de secretaría.
4. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas.

Artículo 11

1. Si un Estado parte considera que otro Estado parte no cumple las disposiciones de la presente Convención, podrá señalar el asunto a la atención del Comité. El Comité transmitirá la comunicación correspondiente al Estado parte interesado. Dentro de los tres meses, el Estado que recibe la comunicación presentará al Comité explicaciones o declaraciones por escrito para aclarar la cuestión y exponer qué medida correctiva hubiere, en su caso, adoptado.
2. Si el asunto no se resuelve a satisfacción de ambas partes, mediante negociaciones bilaterales o algún otro procedimiento adecuado, en un plazo de seis meses a partir del momento en que el Estado destinatario reciba la comunicación inicial, cualquiera de los dos Estados tendrá derecho a someter nuevamente el asunto al Comité mediante la notificación al Comité y al otro Estado.
3. El Comité conocerá de un asunto que se le someta, de acuerdo con el párrafo 2 del presente artículo, cuando se haya cerciorado de que se han interpuesto y agotado todos los recursos de jurisdicción interna, de conformidad con los principios del derecho internacional generalmente admitidos. No se aplicará esta regla cuando la substanciación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.

4. En todo asunto que se le someta, el Comité podrá pedir a los Estados partes interesados que faciliten cualquier otra información pertinente.
5. Cuando el Comité entienda en cualquier asunto derivado del presente artículo, los Estados partes interesados podrán enviar un representante, que participará sin derecho a voto en los trabajos del Comité mientras se examine el asunto.

Artículo 12

1. a) Una vez que el Comité haya obtenido y estudiado toda la información que estime necesaria, el Presidente nombrará una Comisión Especial de Conciliación (denominada en adelante la Comisión), integrada por cinco personas que podrán o no ser miembros del Comité. Los miembros de la Comisión serán designados con el consentimiento pleno y unánime de las partes en la controversia y sus buenos oficios se pondrán a disposición de los Estados interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, basada en el respeto a la presente Convención.
b) Si, transcurridos tres meses, los Estados partes en la controversia no llegan a un acuerdo sobre la totalidad o parte de los miembros de la Comisión, los miembros sobre los que no haya habido acuerdo entre los Estados partes en la controversia serán elegidos por el Comité, de entre sus propios miembros, por voto secreto y por mayoría de dos tercios.
2. Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones a título personal. No deberán ser nacionales de los Estados partes en la controversia, ni tampoco de un Estado que no sea parte en la presente Convención.
3. La Comisión elegirá su propio Presidente y aprobará su propio reglamento.
4. Las reuniones de la Comisión se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro lugar conveniente que la Comisión decida.
5. La secretaría prevista en el párrafo 3 del artículo 10 prestará también servicios a la Comisión cuando una controversia entre Estados partes motive su establecimiento.
6. Los Estados partes en la controversia compartirán por igual todos los gastos de los miembros de la Comisión, de acuerdo con una estimación que hará el Secretario General de las Naciones Unidas.
7. El Secretario General podrá pagar, en caso necesario, los gastos de los miembros de la Comisión, antes de que los Estados partes en la controversia sufraguen los costos de acuerdo con el párrafo 6 del presente artículo.

8. La información obtenida y estudiada por el Comité se facilitará a la Comisión, y ésta podrá pedir a los Estados interesados que faciliten cualquier otra información pertinente.

Artículo 13

1. Cuando la Comisión haya examinado detenidamente el asunto, preparará y presentará al Presidente del Comité un informe en el que figuren sus conclusiones sobre todas las cuestiones de hecho pertinentes al asunto planteado entre las partes y las recomendaciones que la Comisión considere apropiadas para la solución amistosa de la controversia.
2. El Presidente del Comité transmitirá el informe de la Comisión a cada uno de los Estados partes en la controversia. Dentro de tres meses, dichos Estados notificarán al Presidente del Comité si aceptan o no las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión.
3. Transcurrido el plazo previsto en el párrafo 2 del presente artículo, el Presidente del Comité comunicará el informe de la Comisión y las declaraciones de los Estados partes interesados a los demás Estados partes en la presente Convención.

Artículo 14

1. Todo Estado parte podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de personas o grupos de personas comprendidas dentro de su jurisdicción, que alegaren ser víctimas de violaciones, por parte de ese Estado, de cualquiera de los derechos estipulados en la presente Convención. El Comité no recibirá ninguna comunicación referente a un Estado parte que no hubiere hecho tal declaración.
2. Todo Estado parte que hiciera una declaración conforme al párrafo 1 del presente artículo podrá establecer o designar un órgano, dentro de su ordenamiento jurídico nacional, que será competente para recibir y examinar peticiones de personas o grupos de personas comprendidas dentro de su jurisdicción, que alegaren ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos estipulados en la presente Convención y hubieren agotado los demás recursos locales disponibles.
3. La declaración que se hiciera en virtud del párrafo 1 del presente artículo y el nombre de cualquier órgano establecido o designado con arreglo al párrafo 2 del presente artículo serán depositados, por el Estado parte interesado, en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copias de los mismos a los demás Estados partes. Toda

declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General, pero dicha notificación no surtirá efectos con respecto a las comunicaciones que el Comité tenga pendientes.

4. El órgano establecido o designado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo llevará un registro de las peticiones y depositará anualmente, por los conductos pertinentes, copias certificadas del registro en poder del Secretario General, en el entendimiento de que el contenido de las mismas no se dará a conocer públicamente.
5. En caso de que no obtuviere reparación satisfactoria del órgano establecido o designado con arreglo al párrafo 2 del presente artículo, el peticionario tendrá derecho a comunicar el asunto al Comité dentro de los seis meses.
6.
 - a) El Comité señalará confidencialmente toda comunicación que se le remita a la atención del Estado parte contra quien se alegare una violación de cualquier disposición de la presente Convención, pero la identidad de las personas o grupos de personas interesadas no se revelará sin su consentimiento expreso. El Comité no aceptará comunicaciones anónimas.
 - b) Dentro de los tres meses, el Estado que reciba la comunicación presentará al Comité explicaciones o declaraciones por escrito para aclarar la cuestión y exponer qué medida correctiva, si la hubiere, ha adoptado.
7.
 - a) El Comité examinará las comunicaciones teniendo en cuenta todos los datos puestos a su disposición por el Estado parte interesado y por el peticionario. El Comité no examinará ninguna comunicación de un peticionario sin antes cerciorarse de que dicho peticionario ha agotado todos los recursos internos disponibles. Sin embargo, no se aplicará esta regla cuando la substanciación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.
 - b) El Comité presentará al Estado parte interesado y al peticionario sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere.
8. El Comité incluirá en su informe anual un resumen de tales comunicaciones y, cuando proceda, un resumen de las explicaciones y declaraciones de los Estados partes interesados, así como de sus propias sugerencias y recomendaciones.
9. El Comité será competente para desempeñar las funciones previstas en este artículo sólo cuando diez Estados partes en la presente Convención, por lo menos, estuvieren obligados por declaraciones presentadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo.

Artículo 15

1. En tanto no se alcancen los objetivos de la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales que figura en la resolución 1514 (XV) de la Asamblea General, de 14 de diciembre de 1960, las disposiciones de la presente Convención no limitarán de manera alguna el derecho de petición concedido a esos pueblos por otros instrumentos internacionales o por las Naciones Unidas y sus organismos especializados.
2.
 - a) El Comité constituido en virtud del párrafo 1 del artículo 8 de la presente Convención recibirá copia de las peticiones de los órganos de las Naciones Unidas que entienden de asuntos directamente relacionados con los principios y objetivos de la presente Convención, y comunicará a dichos órganos, sobre dichas peticiones, sus opiniones y recomendaciones, al considerar las peticiones presentadas por los habitantes de los territorios bajo administración fiduciaria o no autónomos, y de cualesquiera otros territorios a los cuales se aplique la resolución 1514 (XV) de la Asamblea General, relativas a asuntos tratados en la presente Convención y sometidos a examen de los mencionados órganos.
 - b) El Comité recibirá de los órganos competentes de las Naciones Unidas copia de los informes sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que, en relación directa con los principios y objetivos de esta Convención, hayan aplicado las Potencias administradoras en los territorios mencionados en el anterior inciso a, y comunicará sus opiniones y recomendaciones a esos órganos.
3. El Comité incluirá en su informe a la Asamblea General un resumen de las peticiones e informes que haya recibido de los órganos de las Naciones Unidas y las opiniones y recomendaciones que les haya comunicado acerca de tales peticiones e informes.
4. El Comité pedirá al Secretario General de las Naciones Unidas toda la información disponible que guarde relación con los objetivos de la presente Convención y que se refiera a los territorios mencionados en el inciso a del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 16

Las disposiciones de la presente Convención relativas al arreglo de controversias o denuncias regirán sin perjuicio de otros procedimientos para solucionar las controversias o denuncias en materia de discriminación establecidos en los instrumentos constitucionales de las Naciones Unidas y sus organismos especializados o en convenciones aprobadas por ellos, y no impedirán

que los Estados partes recurran a otros procedimientos para resolver una controversia, de conformidad con convenios internacionales generales o especiales que estén en vigor entre ellos.

PARTE III

Artículo 17

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas o miembros de algún organismo especializado, así como de todo Estado parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y de cualquier otro Estado invitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas a ser parte en la presente Convención.
2. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 18

1. La presente Convención quedará abierta a la adhesión de cualquiera de los Estados mencionados en el párrafo 1 del artículo 17 supra.
2. Los instrumentos de adhesión se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 19

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo séptimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
2. Para cada Estado que ratifique la presente Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo séptimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 20

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados que sean o lleguen a ser partes en la presente Convención los textos de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión. Todo Estado que tenga objeciones a una reserva notificará al Secretario General que no la acepta, y esta notificación deberá hacerse dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la comunicación del Secretario General.
2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención, ni se permitirá ninguna reserva que pueda inhibir el funcionamiento de cualquiera de los órganos establecidos en virtud de la presente Convención. Se considerará que una reserva es incompatible o inhibitoria si, por lo menos, las dos terceras partes de los Estados partes en la Convención formulan objeciones a la misma.
3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento, enviándose para ello una notificación al Secretario General. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 21

Todo Estado parte podrá denunciar la presente Convención mediante notificación dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 22

Toda controversia entre dos o más Estados partes con respecto a la interpretación o a la aplicación de la presente Convención, que no se resuelva mediante negociaciones o mediante los procedimientos que se establecen expresamente en ella, será sometida a la decisión de la Corte Internacional de Justicia a instancia de cualquiera de las partes en la controversia, a menos que éstas convengan en otro modo de solucionarla.

Artículo 23

1. Todo Estado parte podrá formular en cualquier tiempo una demanda de revisión de la presente Convención por medio de notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá sobre las medidas que deban tomarse, si hubiere lugar, respecto a tal demanda.

Artículo 24

El Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del artículo 17 supra:

- a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conformes con lo dispuesto en los artículos 17 y 18;
- b) La fecha en que entre en vigor la presente Convención, conforme a lo dispuesto en el artículo 19;
- c) Las comunicaciones y declaraciones recibidas en virtud de los artículos 14, 20 y 23;
- d) Las denuncias recibidas en virtud del artículo 21.

Artículo 25

1. La presente Convención, cuyos textos en chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositada en los archivos de las Naciones Unidas.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas de la presente Convención a todos los Estados pertenecientes a cualquiera de las categorías mencionadas en el párrafo 1 del artículo 17 supra.

RECOMENDACIONES GENERALES

RECOMENDACIÓN GENERAL N° 14 RELATIVA AL PÁRRAFO 1 DEL ARTÍCULO 1 DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL.¹

30. Si bien el Pacto establece la aplicación progresiva y reconoce los obstáculos que representan los limitados recursos disponibles, también impone a los Estados Partes diversas obligaciones de efecto inmediato. Los Estados Partes tienen obligaciones inmediatas por lo que respecta al derecho a la salud, como la garantía de que ese derecho será ejercido sin discriminación alguna (párrafo 2 del artículo 2) y la obligación de adoptar medidas (párrafo 1 del artículo 2) en aras de la plena realización del artículo 12. Esas medidas deberán ser deliberadas y concretas e ir dirigidas a la plena realización del derecho a la salud²⁰.
31. La realización progresiva del derecho a la salud a lo largo de un determinado período no debe interpretarse en el sentido de que priva de todo contenido significativo las obligaciones de los Estados Partes. Antes al contrario, la realización progresiva significa que los Estados Partes tienen la obligación concreta y constante de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena realización del artículo 12²¹.
32. Al igual que en el caso de los demás derechos enunciados en el Pacto, existe una fuerte presunción de que no son permisibles las medidas regresivas adoptadas en relación con el derecho a la salud. Si se adoptan cualesquiera medidas deliberadamente regresivas, corresponde al Estado Parte demostrar que se han aplicado tras el examen más exhaustivo de todas las alternativas posibles y que esas medidas están debidamente justificadas por referencia a la totalidad de los derechos enunciados en el Pacto en relación con la plena utilización de los recursos máximos disponibles del Estado Parte²².

1. Recomendación general n° 14, relativa a la definición de discriminación (párrafo 1 del artículo 1° de la Convención). Adoptada durante el 42° período de sesiones. Figura en el documento A/48/18.1993

RECOMENDACIÓN GENERAL N° 24: DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.²

1. El Comité subraya que, de acuerdo con la definición que figura en el párrafo 1 del artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención se refiere a todas las personas de distintas razas, grupos nacionales o étnicos o poblaciones indígenas. Para que el Comité pueda hacer un examen adecuado de los informes periódicos de los Estados Partes, es indispensable que éstos proporcionen al Comité la mayor cantidad de información posible sobre la presencia de grupos nacionales o étnicos o poblaciones indígenas en sus territorios.
2. De los informes periódicos presentados al Comité en virtud del artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y de otra información recibida por el Comité, se desprende que diversos Estados Partes reconocen la presencia en sus territorios de algunos grupos nacionales o étnicos o poblaciones indígenas sin tener en cuenta la de otros. Es necesario que se apliquen determinados criterios de manera uniforme a todos los grupos, en particular en lo que respecta al número de personas de que se trate y sus características relacionadas con la raza, el color, el linaje o el origen nacional o étnico cuando éstas difieran de las de la mayoría o de otros grupos de la población.
3. Algunos Estados Partes no reúnen información sobre el origen étnico o nacional de sus ciudadanos o de otras personas que viven en su territorio, pero deciden a discreción propia qué grupos constituyen grupos étnicos o poblaciones indígenas que deben ser reconocidos y tratados como tales. El Comité considera que existe una norma internacional relativa a los derechos concretos de las personas que pertenecen a esos grupos, junto con normas generalmente aceptadas sobre la igualdad de derechos de todas las personas y la no discriminación, incluidas las incorporadas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Al mismo tiempo, el Comité señala a la atención de los Estados partes que la aplicación de criterios diferentes para determinar los grupos étnicos o poblaciones indígenas, con el consiguiente reconocimiento de algunos y de otros no, puede dar lugar a un trato distinto para diversos grupos dentro de la población de un país.

-
2. Recomendación general n° 24, sobre la definición de discriminación (artículo 1° de la Convención). Adoptada durante el 55° período de sesiones. Figura en el documento A/54/18.1993

4. El Comité recuerda la Recomendación general IV, que aprobó en su octavo período de sesiones celebrado en 1973, y el párrafo 8 de las directrices generales relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados Partes de conformidad con el párrafo 1 del artículo 9 de la Convención (CERD/C/70/Rev.3), en que se invita a los Estados Partes a que se esfuercen por incluir en sus informes periódicos la información pertinente sobre la composición demográfica de su población, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 1 de la Convención, es decir, el suministro, según proceda, de información relativa a la raza, el color, el linaje y el origen nacional o étnico.

RECOMENDACIÓN GENERAL N° 25: LAS DIMENSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL RELACIONADAS CON EL GÉNERO.³

1. El Comité toma nota de que la discriminación racial no siempre afecta a las mujeres y a los hombres en igual medida ni de la misma manera. Existen circunstancias en que afecta únicamente o en primer lugar a las mujeres, o a las mujeres de distinta manera o en distinta medida que a los hombres. A menudo no se detecta si no se reconocen explícitamente las diferentes experiencias de unas u otros en la vida pública y privada.
2. Determinadas formas de discriminación racial pueden dirigirse contra las mujeres en calidad de tales como, por ejemplo, la violencia sexual cometida contra las mujeres de determinados grupos raciales o étnicos en detención o durante conflictos armados; la esterilización obligatoria de mujeres indígenas; el abuso de trabajadoras en el sector no estructurado o de empleadas domésticas en el extranjero. La discriminación racial puede tener consecuencias que afectan en primer lugar o únicamente a las mujeres, como embarazos resultantes de violaciones motivadas por prejuicios raciales; en algunas sociedades las mujeres violadas también pueden ser sometidas a ostracismo. Además, las mujeres pueden verse

3. Recomendación general n° 25, relativa a las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género. Aprobada durante el 56° período de sesiones. Figura en el documento A/54/18, anexo V.2000

limitadas por la falta de remedios y mecanismos de denuncia de la discriminación a causa de impedimentos por razón de sexo, tales como los prejuicios de género en el ordenamiento jurídico y la discriminación de la mujer en la vida privada.

3. Reconociendo que algunas formas de discriminación racial repercuten únicamente sobre las mujeres, el Comité intentará tener en cuenta en su labor los factores genéricos o las cuestiones que puedan estar relacionadas con la discriminación racial. Considera que sus prácticas en este sentido se beneficiarían del desarrollo, en colaboración con los Estados Partes, de un enfoque más sistemático y coherente de la evaluación y la vigilancia de la discriminación racial de las mujeres, así como de las desventajas, obstáculos y dificultades por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico con que tropiezan para ejercer y disfrutar plenamente de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
4. En consecuencia, al examinar formas de discriminación racial, el Comité pretende aumentar sus esfuerzos para integrar las perspectivas de género, incorporar análisis basados en el género y alentar la utilización de un lenguaje no sexista en sus métodos de trabajo durante el período de sesiones, comprensivos de su examen de los informes presentados por los Estados Partes, las observaciones finales, los mecanismos de alerta temprana y los procedimientos de urgencia, y las recomendaciones generales.
5. Como parte de la metodología para tener plenamente en cuenta las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, el Comité incluirá entre sus métodos de trabajo durante el período de sesiones un análisis de la relación entre la discriminación por razón de sexo y la discriminación racial, prestando especial atención a:
 - a) La forma y manifestación de la discriminación racial;
 - b) Las circunstancias en que se produce la discriminación racial;
 - c) Las consecuencias de la discriminación racial; y
 - d) La disponibilidad y accesibilidad de los remedios y mecanismos de denuncia en casos de discriminación racial.
6. Tomando nota de que los informes presentados por los Estados Partes a menudo no contienen información específica o suficiente sobre la aplicación de la Convención en lo que se refiere a la mujer, se solicita a los Estados Partes que descri-

ban, en la medida de lo posible en términos cuantitativos y cualitativos, los factores y las dificultades que se encuentran a la hora de asegurar que las mujeres disfruten en pie de igualdad y libres de discriminación racial los derechos protegidos por la Convención. Si los datos se clasifican por raza u origen étnico y se desglosan por género dentro de esos grupos raciales o étnicos, los Estados Partes y el Comité podrán determinar, comparar y tomar medidas para remediar las formas de discriminación racial contra la mujer que de otro modo podrían quedar ocultas e impunes.

RECOMENDACIÓN GENERAL N° 26: DERECHO A LA PROTECCIÓN Y A RECURSOS EFECTIVOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL.⁴

1. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial considera que a menudo se subestima el grado en que los actos de discriminación racial e insultos por motivos raciales dañan la percepción de la parte ofendida de su propio valor y reputación.
2. El Comité notifica a los Estados Partes que, en su opinión, el derecho a obtener una compensación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como resultado de esos actos de discriminación, establecido en el artículo 6 de la Convención, no se garantiza necesariamente mediante el mero castigo del autor; al mismo tiempo, los tribunales y otras autoridades competentes deberían considerar, siempre que sea conveniente, conceder compensación económica por los daños, materiales o morales, sufridos por la víctima.

4. Recomendación general n° 26, relativa a la protección y recursos de actos discriminatorios (artículo 6° de la Convención). Adoptada durante el 56° período de sesiones.2000.

EXTRACTOS DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL (CERD) PARA EL SALVADOR REALIZADAS EN 2010 (CERD/C/SLV/CO/14-15)

B. ASPECTOS POSITIVOS

3. El Comité constata con satisfacción el importante cambio introducido en la concepción que tiene el Estado parte de los derechos humanos y las cuestiones relacionadas con la Convención, y que anunció la delegación. También señala la posición adoptada por el Estado parte con respecto al contenido y la exactitud de la información que figura en los informes anteriores y en relación con el cumplimiento de las recomendaciones del Comité. Además, constata con satisfacción la resolución expresada por el Estado parte de mantener un diálogo constructivo con el Comité y adaptar su legislación nacional a las disposiciones de la Convención y otros tratados internacionales.

[...]

C. MOTIVOS DE PREOCUPACIÓN Y RECOMENDACIONES

12. El Comité expresa su grave preocupación por las notables diferencias existentes en las cifras relativas a la composición étnica del país derivadas de los resultados del VI Censo de Población y V de Vivienda, realizados en 2007, y de otras fuentes fidedignas. Sin embargo, también toma nota de la posición expresada por el Estado parte en su presentación ante el Comité, que disipa sus preocupaciones sobre los resultados de esos censos. El Comité señala la intención del Estado parte de realizar un nuevo censo en 2012.

El Comité recomienda al Estado parte que mejore su metodología censal, en estrecha cooperación con las Naciones Unidas, los pueblos indígenas y los afrodescendientes, para que refleje la complejidad étnica de la sociedad salvadoreña, teniendo en cuenta el principio de autoidentificación. También le recomienda que tome nota de la Recomendación

general N° 8 (1990) del Comité y los párrafos 10 a 12 de las Directrices relativas al documento específicamente destinado al Comité que deben presentar los Estados partes, de conformidad con el artículo 9, párrafo 1, de la Convención (CERD/C/2007/1). El Comité recomienda al Estado parte que considere la posibilidad de adoptar medidas para crear un clima de confianza con respecto a los pueblos indígenas y afrodescendientes antes del censo. Asimismo, le pide que en su próximo informe periódico incluya datos estadísticos desglosados sobre la composición de la población e información sobre el censo que debe realizarse en 2012.

13. Preocupa al Comité que la legislación nacional del Estado parte siga careciendo de una definición de la discriminación racial que contenga todos los elementos establecidos en el artículo 1 de la Convención.

El Comité reitera la recomendación que figura en el párrafo 8 de sus anteriores observaciones finales (CERD/C/SLV/CO/13) de que el Estado parte debería incorporar en su legislación nacional una definición de la discriminación racial que incluyera todos los elementos establecidos en el artículo 1 de la Convención. También le pide que facilite información sobre las medidas de acción afirmativa que adopte teniendo en cuenta su Recomendación general N° 32 (2009), relativa al significado y alcance de las medidas especiales en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

[...]

16. Inquieta al Comité que la legislación del Estado parte no prohíba la segregación racial de conformidad con el artículo 3 de la Convención.

El Comité recomienda al Estado parte que enmiende su legislación para que prohíba explícitamente la segregación racial y que adopte todas las medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar todas las prácticas de esa naturaleza en el territorio que se encuentra bajo su jurisdicción.

17. Preocupa al Comité que la legislación nacional no se ajuste actualmente al artículo 4 de la Convención en relación con la prohibición de organizaciones racistas y de la incitación al odio racial. También le preocupa que el Código Penal sólo trate de los actos de racismo cometidos por agentes públicos y no por particulares (arts. 2 y 4).

El Comité reitera la recomendación formulada en el párrafo 9 de sus anteriores observaciones finales (CERD/C/SLV/CO/13), en la que recuerda al Estado parte que está obligado a adoptar medidas positivas legislativas, judiciales, administrativas y de otro tipo para dar efecto a las disposiciones de la Convención, lo que también debería apuntar a prevenir los actos de discriminación. Insta al Estado parte a acelerar las consultas nacionales para modificar la legislación nacional a fin de adaptarla a la Convención.

El Comité recomienda también al Estado parte que en su próximo informe periódico facilite información y datos estadísticos sobre las acciones judiciales emprendidas y las penas impuestas por los actos de discriminación racial cometidos tanto por agentes públicos como por particulares.

18. Preocupa al Comité que siga vigente la Ley de amnistía de 1993, pero observa que ha habido casos en que dicha ley se ha declarado inaplicable.

El Comité recomienda al Estado parte que derogue la Ley de amnistía y reitera su recomendación (CERD/C/SLV/CO/13, párr. 15) de que el Estado parte aplique la recomendación formulada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de adoptar un programa de reparación, y en la medida de lo posible, de indemnización material para las víctimas, creando así un clima de confianza que permita a los indígenas manifestar su identidad sin temor (art. 6).

[...]

20. El Comité expresa su preocupación por la situación socioeconómica de los afrodescendientes y por su falta de reconocimiento y visibilidad.

El Comité insta al Estado parte a redoblar sus esfuerzos para que los afrodescendientes disfruten en mayor medida de sus derechos económicos, sociales y culturales. También lo insta a adoptar un plan para reconocer, desde el punto de vista étnico, a los afrodescendientes y darles mayor visibilidad.

[...]

22. A la luz de su Recomendación general N° 33 (2009), relativa al seguimiento de la Conferencia de Examen de Durban, el Comité recomienda al Estado parte que haga efectivos la Declaración y el Programa de Acción de Durban, aprobados en

septiembre de 2001 por la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, teniendo en cuenta el documento final de la Conferencia de Examen de Durban, celebrada en Ginebra en abril de 2009, cuando incorpore la Convención a su ordenamiento jurídico interno. Asimismo, le pide que en su próximo informe periódico incluya información específica sobre los planes de acción y demás medidas adoptadas para aplicar la Declaración y el Programa de Acción de Durban en el ámbito nacional.

23. El Comité recomienda al Estado parte que siga celebrando consultas y ampliando su diálogo con las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de la protección de los derechos humanos, en particular de la lucha contra la discriminación racial, así como con la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en relación con la preparación del próximo informe periódico.

[...]

29. El Comité también desea señalar a la atención del Estado parte la particular importancia de las recomendaciones 12, 16, 17 y 20, y le pide que en su próximo informe periódico suministre información detallada sobre las medidas concretas que haya adoptado para aplicar estas recomendaciones.



**NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS**

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO

*América Central
Oficina Regional*



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



aecid