



PERÚ

Ministerio de Cultura

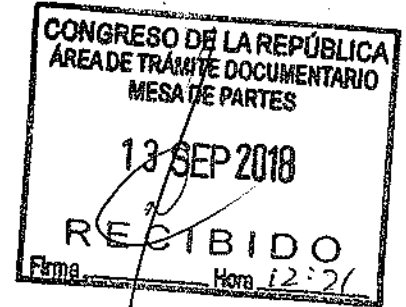
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

9879

San Borja, 12 SET. 2018

R0194226

OFICIO N° 900326-2018-DM/MC



Señor
ROZAS BELTRAN WILBERT GABRIEL

Presidente
Comisión de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología
Congreso de la República
Av. Abancay s/n - Plaza Bolívar
Lima.-

Asunto : Informe pormenorizado acerca de la agenda de implementación de los derechos afroperuanos.

Referencia : Oficio N°382-2017-2018-/CPAAAAE-CR

De mi especial consideración:

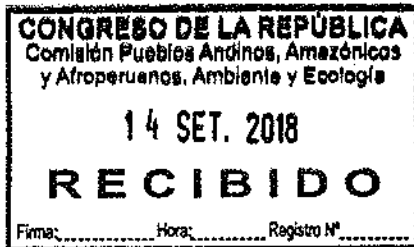
Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al pedido realizado considerando el documento en referencia, por el cual solicita el informe pormenorizado acerca de la agenda de implementación de los derechos afroperuanos.

Al respecto, tengo a bien remitir para su consideración y fines, copia del Informe N° 900020-2018-DGCI/VMI/MC, elaborado por la Dirección General de Ciudadanía Intercultural de este Ministerio.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

PATRICIA BALBUENA PALACIOS
MINISTRA DE CULTURA



0788

1900

1900

1900

1900

1900

1900

1900

1900

1900

1900



PERÚ

Ministerio de Cultura

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 10 de setiembre del 2018

INFORME N° 900020-2018/DGCI/VMI/MC

A : ELENA ANTONIA BURGA CABRERA
Viceministra de Interculturalidad

DE : SANDRA BEATRIZ GONZALEZ WATSON
Directora General de Ciudadanía Intercultural

ASUNTO : Informe pormenorizado acerca de la agenda de implementación de los derechos afroperuanos.

REFERENCIA: PROVEIDO N°900961-2018-VMI-MC
PROVEIDO N° 900704-2018/DGCI/VMI/MC (07SEP2018)

Es grato dirigirme a usted para saludarla, y respecto al asunto de la referencia, manifestarle que la Dirección General de Ciudadanía Intercultural con el apoyo de la Dirección de Políticas Indígenas, la Dirección de Políticas para Población Afroperuana, la Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial, y el equipo del sector cultura que hace parte del programa PAIS, ha realizado el presente informe con base en el requerimiento efectuado por la Presidencia de la Comisión de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología, a través del oficio N° 382-2017-208/CPAAAAE-CR, documento que presento a continuación:

1. Reacción del sector cultura a las propuestas desarrolladas por Comisión Multisectorial de Fomento de la Educación de Niñas y Adolescentes Rurales (D.S. 01-2003-ED) para atender la problemática de brechas educativas

Respecto al tema, el Ministerio de Cultura ha estado participando en esta Comisión para impulsar procesos de generación de información con variable étnica a fin de conocer las brechas que existen entre los diversos grupos étnico-culturales en el país.

Además, desde el 2017, se ha puesto un mayor énfasis en articular acciones desde este espacio multisectorial para abordar la violencia sexual hacia niñas y adolescentes indígenas. En ese sentido, la Comisión ha brindado asistencia técnica en espacios locales en Condorcanqui (Amazonas) para abordar este problema.

En el 2018, las acciones para abordar esta situación también se articulan con el Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2018-MIMP.






Al término del 2018, el Ministerio de Cultura, en articulación con otros sectores - especialmente el MIMP y MINEDU- debe haber realizado acciones estratégicas integrales para incorporar el enfoque de interculturalidad en las medidas orientadas a la prevención, atención y sanción de la violencia sexual contra las niñas, adolescentes y mujeres indígenas.

De manera específica, se espera realizar durante el último trimestre del año acciones de capacitación y sensibilización de integrantes de comunidades nativas en Amazonas, así como a lideresas y líderes indígenas para fortalecer los mecanismos de prevención y atención de la violencia sexual y se promoverán procesos participativos con las lideresas y líderes de las comunidades nativas para la aprobación de modificatoria de sus estatutos comunitarios.

Lo anterior incluye también el desarrollo de capacitaciones a personas servidoras públicas que abordan la violencia sexual para la incorporación del enfoque intercultural en su gestión. También se esperan aprobar instrumentos de gestión para abordar la violencia sexual con enfoque intercultural.

2. Situación y logros del Grupo de Trabajo MINEDU/MINCUL

2.1. Avances en educación intercultural para población afroperuana

- 
- a- Pronabec: Se han hecho las gestiones para la creación de cuotas en las becas que el programa dispone, orientadas a favorecer a las poblaciones afroperuanas. Además de esto, existe un punto de bonificación para la calificación en el acceso a becas de posgrado en el exterior.
 - b- Adecuación de los registros administrativos y estudios para incorporar la variable étnica en el sector educación. Se ha brindado asistencia técnica para la incorporación de la variable en el Censo Educativo 2018 y en la ficha de matrícula 2019.
 - c- Como parte de la implementación de la Política Nacional de Educación Intercultural para todos y todas, se ha diseñado un plan de atención para estudiantes afroperuanos en básica regular el cual viene implementándose en las regiones priorizadas que son: Ica, Piura y Lambayeque.

3. Ruta de implementación sectorial del PLANDEPA

Las actividades de implementación del PLANDEPA fueron asumidas por la Dirección de Políticas para Población Afroperuana (DAF) del Ministerio de Cultura. Para tal fin, la DAF diseñó una estrategia de intervención en los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), en el entendido de que, por sus competencias y funciones, cada nivel de gobierno asumiría distintas tareas que, articuladas, permitirían el cumplimiento de tales objetivos.

La estrategia de implementación del PLANDEPA considera la cantidad de sectores y de gobiernos regionales y locales con los cuales habría que trabajar; y realiza una priorización para su intervención considerando, por un lado, la existencia de avances en políticas públicas interculturales (sectores); y, por otro, la concentración de presencia de población afroperuana (regiones). Así, de los ocho (08) sectores que



PERÚ

Ministerio de Cultura

suscriben el plan, se optó por iniciar acciones con Salud, Educación y Justicia; mientras que, de las diez regiones registradas en el Mapa Geoétnico de Población Afroperuana aprobado por Resolución Ministerial N° 162-2016-MC, se priorizó trabajar con los gobiernos regionales de Piura, Lambayeque, Lima, Callao e Ica.

La estrategia de intervención con los sectores así como con gobiernos regionales, se ha orientado a brindar asistencia técnica a partir de los siguientes componentes:

- a- Fortalecimiento de capacidades:** Dada la poca evidencia sobre la existencia de experiencias previas que evidencien acciones de capacitación en materia de enfoque intercultural o derechos de la población afroperuana en instituciones públicas en general, se consideró necesario desarrollar un proceso de fortalecimiento de capacidades que acompañe al proceso específico de gestión para el cumplimiento del PLANDEPA.

Para tal fin, se ha desarrollado una metodología con el modelo de "Grupos de Interaprendizaje" (GIA's) que tiene como principal característica la capacitación con acompañamiento a procesos de gestión en el mediano o largo plazo.

- b- Generación de condiciones institucionales:** A fin de fortalecer la base institucional y normativa con la que los distintos sectores y niveles de gobierno incorporan el PLANDEPA, el modelo de intervención contempla la elaboración conjunta de dispositivos normativos que disponen una serie de medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos del plan por cada institución (Resoluciones Ministeriales, Ordenanzas Regionales u Ordenanzas Municipales, entre otros, según corresponda); así como también la suscripción de convenios interinstitucionales de cooperación para la implementación de este plan. Estos dispositivos podrán contemplar la conformación de espacios técnicos para la coordinación fina de acciones a realizar (comisiones multisectoriales o comisiones técnicas regionales, entre otros).

- c- Propuesta de planes e instrumentos de trabajo:** Desde el equipo de la DAF se ha realizado un análisis de los distintos sectores y gobiernos regionales priorizados a fin de identificar órganos de línea involucrados en el cumplimiento de este plan por sus competencias y funciones; así como de definir acciones específicas a desarrollar por tales órganos. Esta información es organizada y presentada como propuestas de instrumentos guía y planes de trabajo para cada institución.

4. Actividades y desarrollo de estrategias de articulación a nivel de gobiernos subnacionales y sectores para ejecutar el PLANDEPA

Desde el año 2017 se desplegó una estrategia de intervención a sectores y regiones priorizadas para la implementación del Plan Nacional de Desarrollo para Población Afroperuana 2016 - 2020. En cuanto al trabajo con sectores del Poder Ejecutivo, además del sector educación que se describió anteriormente, se tiene:

- Salud: Inclusión en el POI 2018 del CENSI el trabajo para la incorporación de una variable de autoidentificación étnica en la ficha de registro HIS; así como la aprobación de la Directiva Administrativa N° 240-2017-MINSA-INS, que dispone el registro de la pertenencia étnica en la ficha HIS, aprobada con Resolución Ministerial N° 975-2017-MINSA. Al respecto, cabe señalar que





como parte de un convenio de cooperación interinstitucional suscrito por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Cultura, se tiene también el acuerdo de elaborar un Análisis Situacional de Salud de la Población Afroperuana en las regiones en que esta directiva se vaya implementando progresivamente; así como el desarrollo de un Protocolo de Atención en Salud para dicho grupo poblacional.

- Justicia: El sector Cultura participó en la formulación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2017 – 2021, obteniendo como resultado un lineamiento estratégico específico para la atención a la población afroperuana.

En cuanto al trabajo en regiones, se ha trabajado con Ica, Piura y Lambayeque para la generación de condiciones normativas e institucionales para la implementación del Plan, pudiéndose destacar avances en la realización de actividades de capacitación en Grupos de Interaprendizaje en temas de diversidad cultural, enfoque intercultural y estadísticas de etnicidad a 38 funcionarios de dichos gobiernos regionales.

Además de ello, **es importante destacar que se ha dado la Ordenanza Regional N° 001-2018-GORE-ICA**; que dispone la conformación de una Comisión Técnica que tendrá a su cargo el cumplimiento de dicho Plan. Desde el Sector Cultura, se viene brindando asistencia técnica a esta Comisión en la elaboración e implementación de un plan de actividades priorizadas para el periodo 2018-2019, destacándose en este caso las mencionadas rutas de trabajo con los sectores de Salud y Educación.

5. Estado de avance y cumplimiento de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural (D.S. 003-2015-MC)

5.1. Diseño y aprobación del Plan de la Política Nacional de Transversalización del Enfoque Intercultural

- Se viene promoviendo la Gestión Pública Intercultural a través de la **Implementación de la Política Nacional del Enfoque Intercultural (Fase Inicial)** en los departamentos de La Libertad y San Martín.
- En proceso se viene discutiendo dos convenios: un convenio marco con DEVIDA para brindar asistencia técnica para la incorporación del Enfoque Intercultural a la Estrategia Nacional de Lucha Contra las Drogas y otro convenio específico con el GORE San Martín para la implementación de acciones conjuntas y de asistencia técnica para la transversalización del enfoque intercultural.
- Se inició el levantamiento de información sobre los avances en TEI por parte de los sectores y organismos del Estado. A la fecha se han recepcionado 15 reportes de los ministerios y algunos organismos públicos. Se espera contar con el resto de informes para hacer la consolidación final a finales del mes de octubre.





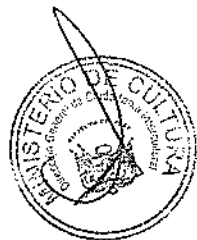
5.2. Asistencia técnica en materia de nuestra competencia

De enero a junio del 2018 se han atendido a **5 entidades públicas** (PCM, MRE, MINAGRI, MMP, MVCS) y en año 2017 se atendieron 18 entidades públicas **que incorporaron en los siguientes instrumentos de política el enfoque intercultural:**

- **8 planes multisectoriales** de los sectores que han incorporado el enfoque intercultural.
- **16 Convenios** Interinstitucionales con Enfoque Intercultural.
- **41 instrumentos** de política (leyes, DS, etc), revisados
- **05 protocolos**
- **03 lineamientos.**

5.3. Gestión de la capacitación y del conocimiento en materia de interculturalidad

- Se tiene la primera versión de la matriz de **competencias interculturales transversales** para el servicio público y se ha articulado con SERVIR para su aprobación. Además, se elaboró el **mapa funcional de los contenidos** de dichas competencias interculturales transversales.
- Se está coordinando con SINEACE para iniciar el proceso de certificación de competencias interculturales de servidoras y servidores públicos para promover personal capacitado en los servicios públicos dirigidos, especialmente, a pueblos indígenas y población afroperuana.
- Desde el año 2016 hasta agosto de 2018, se han desarrollado 114 actividades (**talleres, charlas, cursos**) de sensibilización con una cobertura aproximada de 7,006 personas entre servidores públicos de las entidades públicas y dirigentes de organizaciones indígenas y afroperuanas, principalmente.
- **Centro de Recursos Interculturales:** se desarrolló una propuesta del diagnóstico del Centro de Recursos Interculturales y una propuesta de los cambios en la plataforma que fue coordinada con OGETIC. Asimismo, se está actualizando de manera permanente con nuevas publicaciones. Los siguientes indicadores muestran el uso del CRI del periodo: **1 de enero de 2017 – 28 de febrero del 2018 son: Visitas a páginas: 183.550; Usuarios: 81.317.**
- Se ha diseñado el **Aula Virtual Intercultural** a fin de promover más actividades de aprendizaje en materia de interculturalidad, pueblos indígenas, población afroperuana y discriminación étnico-racial, especialmente dirigidas a servidoras y servidores públicos para impulsar la transversalización del enfoque intercultural.



5.4. Piloto para la Transversalización del Enfoque Intercultural en Gobiernos Regionales

- Se ha diseñado una ruta para la implementación del piloto en las regiones de La Libertad y San Martín. En la actualidad se está revisando el marco conceptual y la caja de herramientas de gestión de soporte al proceso técnico:



- Diseño de los Talleres de sensibilización y manejo de herramientas de gestión para los servidores públicos; complementado con el Kit de Sensibilización, el Kit de capacitación y el Kit de comunicación.
- Se han desarrollados talleres de sensibilización a los servidores públicos del GORE La Libertad y San Martín.
 - Desde el año 2017 a la fecha, se viene trabajando con el MEF, MIDIS, MINSA y GIZ en el proyecto **APOYO A LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL (AP ENDIS)** para el cierre de brechas. La participación del MINCU-DGCI con la DIN brinda el asesoramiento técnico en el componente intercultural para que los productos definidos en el POI de asistencia técnica que brinda GIZ tengan el contenido Intercultural. Se ha asumido que la Propuesta Técnica de los productos se centre en la adecuación del servicio CRED y pueda tomarse como referente para todos los servicios de la zona de selva.
 - En la actualidad se están realizando diagnósticos de salud con financiamiento de GIZ cuyos TDR fueron mejorados con el aporte del MINCU. Se realizó un taller de presentación de los resultados). Además con el soporte técnico y financiero de GIZ se realizaron talleres a los proveedores de salud en zonas amazónicas, cuyos resultados fueron socializados a los sectores.

5.5. Proyecto especial Plataforma Itinerante de Acción Social – PIAS

Campañas

- Desde de agosto 2016 se ha participado en las siguientes campañas:
 - 4ta. y 5ta. campaña de las 04 PIAS en las cuencas de los ríos Morona, Napo y Putumayo alto y bajo.
- En el año 2017 se ha participado en las siguientes campañas:
 - De la 1ra. a la 5ta. campaña de las 04 PIAS en las cuencas de los ríos Morona, Napo y Putumayo alto y bajo.
 - 1ra. y 2da. campaña de las 03 BAP en las cuencas de los ríos Tigre, Ucayali y Yavarí.
 - 1ra. y 2da. campaña de la PIAS en la cuenca del Lago Titicaca.
- En el año 2018 a la fecha, se ha participado en las siguientes campañas:
 - De la 1ra. a la 3ra. campaña de las 04 PIAS en las cuencas de los ríos Morona, Napo, Putumayo alto y bajo y Lago Titicaca I. (actualmente está por iniciar la 4ta. campaña).



Fortalecimiento de capacidades interculturales

- En el año 2017 han participado de las jornadas de capacitación en competencias interculturales bajo un enfoque lúdico, **230 servidoras y servidores públicos** que brindan servicios en las PIAS en Loreto y Puno.
- En el año 2018, a la fecha vienen participando de las jornadas de capacitación en competencias interculturales, **142 servidoras y servidores públicos** que brindan servicios en las PIAS y BAP en Loreto y Puno.



Espacios de diálogo con representantes y autoridades comunitarias

- Durante el 2017 se desarrollaron 12 talleres de fortalecimiento realizados con Organizaciones y Federaciones Indígenas (3 en Napo, 5 en el Putumayo, y 4 en el Morona). Asimismo, se han llevado a cabo 02 reuniones con autoridades comunitarias en Puno.
- En el año 2018, a la fecha, se han desarrollado espacios de diálogo con representantes de Organizaciones y Federaciones Indígenas (2 en Napo, 4 en el Putumayo, y 2 en el Morona) en Loreto y 01 espacio de diálogo con autoridades comunitarias en Puno.

Asistencia técnica en interculturalidad y mediación cultural

- En el 100% de las PIAS se viene asistiendo técnicamente en interculturalidad a los prestadores de servicios y a la población usuaria a través de intérpretes y mediadores culturales. En el caso de la población usuaria, el servicio de interpretación y traducción durante su atención en las PIAS permitió su acceso a los servicios y programas sociales en las lenguas: Wampis, Achuar, Awajún y Chapra (Morona), Ocaina y Tikuna (Putumayo I), Kichwa y Secoya (Putumayo II), Kichwa (Napo), Quechua y Aymara (Puno).
- En el componente comunicacional se ha diseñado una estrategia de comunicación interna (a nivel del equipo PIAS) y externa hacia sectores y población usuaria; la misma que tiene entre otros tópicos, el diseño y desarrollo del glosario multilingüe de uso común en la atención de las PIAS con términos y frases en 06 lenguas originarias, una propuesta intercultural de señaléticas para las PIAS, lineamientos para la elaboración de cartillas informativas de servicios con pertinencia cultural; así como del plan de intención de movimiento (itinerario) amigable de las PIAS.

5.6. Premio Nacional "Sello Municipal Incluir para Crecer" –MIDIS

Producto del trabajo coordinado con el MIDIS en la segunda edición del sello 2016-2017 se logró:

- **35 Ordenanzas municipales** que han incorporado enfoque intercultural sobre servicios interculturales, reconocimiento de comunidades nativas, promoción y uso de lenguas y Medidas sobre la prohibición y prevención de discriminación en ámbitos amazónicos.
- **35 Ordenanzas municipales que reconocen los planes de vida** como instrumentos de planificación colectiva, en la jurisdicción en ámbitos amazónicos.

III Versión del Sello municipal: se han propuesto dos protocolos para la mejorar de la atención:

- a. Protocolo de atención a la ciudadanía
- b. Protocolo de visita a la comunidad

Se registraron 64 municipalidades en el sello municipal en el PRODUCTO 12: Municipalidad cuenta y aplica protocolos para la atención a la ciudadanía con enfoque intercultural, la cual contiene tres actividades: i) Actividad 1: Conoce los pueblos indígenas u originarios presentes en tu distrito, ii) Actividad 2: Conoce las



fortalezas y debilidades de la prestación de servicios públicos de tu municipalidad.;
iii) Actividad 3: Determina, desarrolla y aprueba los protocolos para la atención a la ciudadanía con enfoque intercultural, a las cuales se viene haciendo monitoreo por parte de la DGCI-DIN.

Avances:

- El MINCU ha participado en la capacitación del primer taller dirigido a los gestores de enlace (marzo 2018), en el cual se fortalecieron sus capacidades sobre las categorías que propuso MINCU. Actualmente se están haciendo talleres regionales descentralizados y difundiendo cartillas orientadoras para cada categoría.
- A la fecha se han inscrito 59 municipalidades, de las cuales 12 han enviado los soportes que dan cuenta de lo avanzado en la incorporación del enfoque intercultural en sus entidades. Se espera que entre septiembre y octubre las municipalidades pendientes remitan la información respectiva.
- Se realizó la capacitación a las Direcciones Desconcentradas de Cultura de San Martín, Madre de Dios, Amazonas, Cusco, Junín, para su participación como ponente en los talleres que se brindaron a nivel regional, y dirigido a las municipalidades inscritas.
- Se brindó asistencia técnica a las Municipalidades inscritas al sello municipal en la categoría que el MINCU viene ejecutando.

5.7. Articulación intersectorial

Participación activa en diversos espacios de articulación multisectorial e interinstitucional para brindar asistencia técnica y posicionamiento del enfoque intercultural. A la fecha se ha participado en **48 espacios**, entre comisiones multisectoriales, grupos de trabajo, sistemas de consejo directivo y mesas temáticas, en la cual se vienen implementando diversos enfoques y/o temas transversales como: género, derechos humanos, derechos de los pueblos indígenas, fomento de la educación, erradicación del trabajo, temas de derechos de la niñez, reducción de la violencia, VIH-SIDA, Discriminación, educación intercultural y bilingüe, entre los más representativos posicionado el enfoque intercultural, en la agenda multisectorial.

6. Medidas adoptadas para sensibilizar a funcionarios públicos sobre la "Guía de Servicios Públicos con Pertinencia Intercultural"

La Guía de Servicios Públicos fue aprobada con RM 124- 2015 MC, y constituye un documento de referencia sustancial en la gran mayoría de actividades de capacitación. Sin embargo, es importante anotar que esta guía técnica se está revisando y va a ser actualizada en el Pilotaje con los Gobiernos Regionales de La Libertad y San Martín que están llevando a cabo el proceso de transversalización del enfoque intercultural. Lo anterior, también considera el desarrollo de una caja de herramientas que se espera validar al final del año 2018.



7. Situación de la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Discriminación Étnico-Racial 2016-2021

En el marco de su rectoría y las funciones del Ministerio de Cultura, a través de la Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial, se ha implementado, desde el año 2013, un conjunto de proyectos y actividades de gran relevancia, que ha permitido poner a disposición de los ciudadanos información sobre el problema, los mecanismos y formas de tratamiento (Plataforma Alerta contra el Racismo), identificar oportunidades para promover la incorporación del enfoque intercultural en la gestión pública (Concurso de Buenas Prácticas) y desarrollado acciones concretas orientadas a promover la valoración de la diversidad cultural y el ejercicio de una ciudadanía intercultural (Proyecto Videoteca de las Culturas).

En esa línea, con el propósito de integrar los esfuerzos que se venían haciendo y de promover la implementación de acciones en todo el aparato estatal se planteó inicialmente la formulación de una Estrategia Nacional para la Erradicación de la Discriminación Étnico-racial. Sin embargo, a partir de la información, las experiencias adquiridas y con la intención de gestionar de manera adecuada y eficiente los recursos del Estado se propuso transitar desde una *gestión por proyectos a una gestión estratégica del tema en cuestión*.

La propuesta desarrollada para favorecer la gestión estratégica del problema, ha supuesto el diseño e implementación (a partir del segundo semestre del año 2017) de la **Intervención Nacional contra el Racismo (INCR)**¹, cuyo objetivo es *visibilizar el racismo y la discriminación como un fenómeno social violento que afecta a todas y todos los miembros de nuestra sociedad*. La lucha contra el racismo y la discriminación étnico-racial se configura como una de las prioridades de la actual gestión de gobierno, y se enmarca en el cumplimiento de un conjunto de compromisos internacionales.

La propuesta técnica de la intervención se organiza en torno a **dos ejes priorizados**: **El primero, se refiere a la movilización ciudadana contra el racismo, y está orientado llamar la atención sobre el fenómeno como un problema público que afecta a todos y todas, y cuya responsabilidad alcanza a toda la sociedad**. Éste eje implica la ejecución de un conjunto de actividades que responden a **tres componentes**: 1) Promoción de espacios públicos libres de racismo, priorizando los ámbitos de consumo masivo y el fútbol; 2) Realización de una Campaña Nacional (comunicacional) contra el Racismo y; 3) Formación ciudadana para una convivencia libre de racismo (ver en anexos Cuadro N° 1).

El segundo eje priorizado, se refiere al fortalecimiento de la acción estatal contra el racismo para mejorar la actuación de entidades públicas focalizadas que

¹ El diseño de esta intervención toma de referencia estudios como el elaborado por el Ministerio de Justicia en el año 2013, revelan que el 81% de la población cree que la discriminación ocurre todo el tiempo y nadie hace nada (MINJUS, 2013). En esta misma línea de análisis, Jorge Morel en su estudio 'Rol de Estado y desigualdad: Hallazgos desde la encuesta sobre movilidad social del IEP (2013)' plantea respecto de la desigualdad⁽¹⁾ que el 71% de los peruanos está de acuerdo con que el Estado es el principal responsable de reducir las diferencias.

Dichos estudios evidencian, de manera clara, al menos *dos dimensiones fundamentales* del racismo y la discriminación étnico-racial como problema: 1) La percepción negativa de la población ante el fenómeno y; 2) La percepción de inacción frente a ello.



PERÚ

Ministerio de Cultura

cuentan con una oferta de servicios orientados al reporte y la denuncia de la discriminación étnico-racial. Este eje implica la ejecución de un conjunto de actividades que responden a **tres componentes:** 1) Fortalecimiento del liderazgo del Ministerio de Cultura en la lucha contra el racismo; 2) Mejora de los mecanismos de denuncia y reporte de la Policía Nacional del Perú (Lima Metropolitana) y Gobiernos Locales priorizados; 3) Relanzamiento de la Plataforma Web: Alerta contra el Racismo para fortalecer la capacidad de agencia de la ciudadanía (ver en anexos Cuadro N° 2).

De manera transversal a los ejes que componen la Intervención Nacional contra el Racismo, se ha priorizado la generación del conocimiento, para lo cual se ha realizado la **I Encuesta Nacional Percepciones y Actitudes sobre Diversidad Cultural y Discriminación Étnico-Racial**, el primer instrumento elaborado en el país sobre la materia y constituye un tipo evidencia (cuantitativa) que nos permite conocer lo que piensan y cómo actúan los ciudadanos peruanos y peruanas sobre -y ante- la diversidad cultural y la discriminación étnico-racial, así como caracterizar a los grupos étnicos más afectados por este fenómeno social.

Asimismo, se ha elaborado un **Diagnóstico sobre diversidad cultural y discriminación étnico-racial**, documento que permite definir, caracterizar y dimensionar las principales causas y consecuencias de la discriminación étnico-racial, centrado en cuatro (4) grupos sobre los cuales se ha generado la mayor cantidad de evidencia sobre el tema: indígenas andinos, indígenas y nativos amazónicos, población afrodescendiente y asiáticos. La aproximación a la temática se ha realizado desde el análisis de datos a través de encuestas nacionales y estudios cuantitativos sobre el tema, estudios etnográficos de diversos autores, así como el análisis del discurso de varios autores y producción propia.

Por otra parte, con el propósito de revisar, reordenar e integrar los conceptos y nociones que se han venido trabajando desde la DEDR para la consolidación de un discurso técnico-institucional que contribuya a la formación de un sistema experto sobre racismo y diversidad cultural, se ha elaborado un **Marco conceptual y estratégico sobre Formación Ciudadana y Diversidad Cultural**.

Análisis técnico legal sobre las normas nacionales e internacionales en materia de racismo y discriminación étnico-racial, el cual hace una revisión exhaustiva sobre los instrumentos normativos sobre la materia de competencia de la DEDR, estableciendo un conjunto de recomendaciones para la mejora del cuerpo normativo nacional, que no solo busque erradicar el racismo y la discriminación étnico-racial, sino que tenga como correlato el fortalecimiento de la identidad cultural a través del respeto, protección, promoción y garantía tanto del derecho a la igualdad y no discriminación, sino como al de la identidad cultural de la población.

Estas acciones están orientadas a generar las condiciones adecuadas para la eventual formulación de un instrumento de política nacional integral de lucha contra el racismo y la discriminación orientado a reformular la agenda estatal como sistema experto con claridad sobre el objeto de la acción pública, alternativas y estrategias claras y fundamentadas en evidencias, capacidad técnica y operativa para echar a andar las apuestas, competente para integrar y completar con otras esferas (sociedad civil y familia) su función en la formación de los sujetos y la ciudadanía.

Adicionalmente a las acciones descritas, el equipo de la DEDR trabajó desde el año 2016 y actualizada de manera constante a lo largo del 2017 y 2018, en una propuesta de Directiva, de alcance ministerial, cuyo objeto sea promover el respeto del derecho a



la igualdad y no discriminación en todas sus formas y establecer lineamientos que coadyuven a la eliminación de toda forma de discriminación, especialmente, aquella que se sustenta en motivos étnico-raciales. Ésta propuesta fue aprobada, el 28 de agosto de 2018, mediante Resolución Ministerial N°347-2018-MC, bajo la denominación de Directiva que aprueba los "Lineamientos para prevenir y sancionar el racismo y la discriminación en el Ministerio de Cultura".

Por otra parte, y como parte de los anunciados formulados por el Señor Presidente de la República, Sr. Martín Vizcarra Cornejo, en su discurso de Fiestas Patrias 2018, y las recomendaciones formuladas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas (CERD), el equipo de la DEDR viene elaborando y coordinando la propuesta técnica del "Proyecto de Ley contra el Racismo", el mismo que tiene por objeto establecer mecanismos adecuados para prevenir, erradicar y sancionar el racismo y la discriminación racial en cualquiera de sus manifestaciones, garantizando a toda persona y grupos de personas, el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y deberes consagrados en la Ley, la Constitución o en los tratados internacionales relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados por el Perú.

El presupuesto ejecutado por el Ministerio de Cultura, a través de la Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial (DEDR), en la Intervención Nacional contra el Racismo durante el año 2017 fue de 2'269,539 soles, los mismos que comprenden bienes y servicios, así como gastos de personal (CAS). Al respecto se precisa que, durante el 2017, la DEDR con ocho (8) colaboradores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). A septiembre de 2018, la DEDR tiene un PIM de S/. 1'569,433.00, de los cuáles S/. 911,876.00 (58.1%) están destinados a Bienes y Servicios (gastos corrientes) y S/. 657,557.00 (41.9%) para Personal CAS. A la fecha la DEDR cuenta con nueve (9) colaboradores bajo esta modalidad.

8. Acciones realizadas por la plataforma "Alerta contra el racismo" (RM 431-2015-MC)

La plataforma de acción contra la discriminación étnico-racial, "Alerta Contra el Racismo", lanzada a nivel nacional en el 2013 y oficializada en el 2015 mediante Resolución Ministerial N°431-2015-MC, constituye un sistema de información e interacción con la ciudadanía para enfrentar la discriminación; pero, además, funciona como un observatorio de este problema social generando información relevante para la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar la intervención del Estado.

'Alerta contra el Racismo' pone a disposición de la ciudadanía los siguientes servicios:

- i) Reporte de casos: Este servicio ha sido creado para que todos los ciudadanos y ciudadanas puedan reportar casos de discriminación étnico-racial en todo el Perú. Recibido el caso el equipo de Alerta Contra el Racismo orienta al ciudadano sobre cuáles son los pasos que tiene que seguir para hacer respetar su derecho a no ser discriminado. Asimismo, brinda estadísticas generales sobre los reportes ingresados desde el 2017;
- ii) Racismo en el Perú: sección en la que se pone a disposición información sobre la problemática (historia y conceptos), normas legales e información en general sobre esta problemática en el país. Además, incluye las acciones que el Ministerio de Cultura viene implementando para enfrentarla;
- iii) Infórmate: noticias, artículos de opinión, investigaciones y estudios sobre la problemática.



PERÚ

Ministerio de Cultura

Desde el año 2013 a diciembre de 2017 la plataforma web^[1] ha registrado 470 reportes de presuntos casos de discriminación étnico-racial. Durante el 2018, se han recibido 48 reportes a la fecha (10 de setiembre) de los cuales 14 fueron registrados en el ámbito de medios de comunicación, 12 al ámbito de internet (webs y redes sociales) y 8 en espacios públicos. La plataforma web en general ha contado durante el mes de agosto del presente año con 16 35 visitas siendo el día con mayor número de visitas el 28 de agosto y la página más visitada el Racismo en el Perú.

Es importante señalar que todos los casos reportados, en los que existan elementos que podrían configurar un acto de discriminación por motivos étnicos-raciales, son analizados bajo los criterios de evaluación señalados en el protocolo de atención^[2]. Todos los reportes fueron atendidos en base a respuestas predeterminadas, elaboradas por el equipo legal de la DEDR, a fin de estandarizar el contenido de la orientación que se brinda a la ciudadanía. La persona encargada de la administración de la Plataforma, quien revisa y califica los casos, aplicó, en permanente coordinación con la especialista legal, las respuestas predeterminadas, lo que facilita la atención de los mismos de manera efectiva y dentro de un plazo razonable.

Para la elaboración de las respuestas predeterminadas^[3], se tomó en cuenta la información contenida en la Plataforma, la misma que da cuenta de cuáles son los ámbitos de mayor ocurrencia de casos de discriminación (espacios públicos 28%, lugares de consumo 22%) así como los medios a través de los cuáles se materializó el acto discriminatorio (a través de internet 52%).

Es importante señalar que, esta modalidad, fue aplicada progresivamente a los casos que fueron ingresando desde el mes de junio de 2017 y aquellos que se encontraban pendientes de atender correspondientes al periodo enero – mayo de 2017, en los cuales, independientemente del informe legal formulado en el marco del procedimiento

^[1] En el marco de un proceso de reestructuración y mejora de la Plataforma, se elaboró un protocolo de atención a fin de optimizar y estandarizar la atención de los reportes que ingresaran a la Plataforma, y aquellos casos de los que toma conocimiento la DEDR por otros medios y que constituyen actos de discriminación por motivos étnicos-raciales. Si bien el protocolo no ha sido aprobado formalmente aun, ha venido aplicándose a los Reportes ingresados desde agosto del año 2017, mes en que se realizó el cambio de formulario en la plataforma, lo que implicó un cambio sustancial en la calificación de los casos sobre los cuáles se formula un análisis técnico legal y aquellos a los cuáles únicamente se brinda orientación al ciudadano.

^[2]

- (1) Contexto en el cual se dio el hecho discriminatorio.
- (2) Marco legal existente.
- (3) Medio a través del cual se configuró el hecho discriminatorio, es decir si fue a través de expresiones, insultos, gestos o cualquier otra manifestación que haga referencia a la identidad étnico-racial de un grupo de personas o una persona por su pertenencia o relación con un grupo específico.
- (4) Verificación de los siguientes supuestos:
 - Trato diferenciado.
 - Motivo de distinción étnico o racial.
 - Objetivo o resultado.
 - Presuntas responsabilidades.
- (5) Mecanismos existentes para la atención y resolución del caso según el ámbito donde ocurrieron los hechos a fin de brindar la debida orientación al ciudadano.

^[3] En ese sentido se elaboraron respuestas tipo con información general y orientación para cada ámbito, las que deben además contener información específica sobre cada caso a fin de personalizar la atención y brindar información adecuada y pertinente a cada caso.



PERU

Ministerio de Cultura

de atención anterior a la aplicación del protocolo, se ensayó la modalidad de respuesta tipo a las/os ciudadanas/os.

Asimismo, la plataforma cuenta con redes sociales a través de las cuales comparte contenido de valor, información con orientación pedagógica en materia de racismo y discriminación étnico-racial, pronunciamientos públicos y campañas que promueven la valoración positiva de la diversidad cultural y la eliminación del racismo. Actualmente, el Facebook cuenta con 29 360 seguidores y un alcance de 26 000 personas, mientras que el Twitter tiene 3 314 seguidores y un promedio de 40 000 impresiones (personas que vieron un Tweet).

Las redes sociales cuentan con dos campañas permanentes que en marcan el contenido que se difunde. Estas son "Un país sin racismo", orientada a la reflexión sobre el tema abordando la situación actual de la problemática en nuestro país y "Ponte Alerta" que aborda temas como la sátira, los estereotipos y los prejuicios, así como la forma en que esta problemática limita el ejercicio de los derechos y acceso a oportunidades de grupos históricamente vulnerados y la forma de enfrentar esta problemática.

También, se desarrolló la campaña "La diversidad en las canchas" del sábado 9 de junio al martes 26 de junio para fomentar la valoración positiva de la diversidad cultural de nuestro país que se encuentra reflejada en los futbolistas de la selección peruana. Esto se desarrolló como parte de las acciones programadas dentro del Pacto Público contra el Racismo en el Fútbol. Esta campaña obtuvo un alcance de 178 576 personas en Facebook y 31 697 impresiones en Twitter.

Adicional a lo antes mencionado, se participó en la Feria Informativa "Trabajando por la Paz" que organiza el MIMP y se capacitó a personal de la Municipalidad San Martín de Porres en materia de discriminación étnico-racial y racismo en el marco de la articulación con la iniciativa Videoteca de las Culturas.

9. Copia del modelo de ordenanza municipal y regional para combatir la discriminación y la relación de ordenanzas efectivamente aprobadas a nivel nacional

- 13.3. Anexo 3 – Modelo de Ordenanza Municipal que prohíbe el racismo y la discriminación
- 13.4. Anexo 4 – Modelo de Ordenanza Regional que prohíbe el racismo y la discriminación

10. Informe sobre Estado de suscripción del convenio interinstitucional con el Gobierno Regional de Ica

Luego de un proceso de coordinación entre ambas instituciones para procurar la mejor redacción posible de los términos de este documento, se logró la suscripción del mismo con fecha 07 de mayo de 2018.

11. Relación de coordinaciones efectuadas con los Gobiernos Regionales priorizados de Piura, Lambayeque, Lima, Callao, Ica, e identificación de las instituciones regionales con competencias en PLANDEPA

Además de los avances expuestos respecto a Ica, cabe señalar que las gestiones realizadas con los GOREs de Piura y Lambayeque han llevado a que se agende en las



respectivas sesiones de Consejo Regional del mes de septiembre los dictámenes favorables respecto de la aprobación de Ordenanzas Regionales para la implementación del PLANDEPA.

En esa misma línea, el Gobierno Regional del Callao ha retomado las comunicaciones con la DAF a fin de reimpulsar este proceso de cara al cierre de la gestión del actual gobierno regional. Como una cuestión adicional es pertinente señalar también que durante el año 2017 se fortalecieron capacidades en materia de interculturalidad y derechos de la población afroperuana con un grupo de 38 servidores públicos de los gobiernos regionales de Ica, Piura y Lambayeque.

Por su parte, con respecto al GORE Lima, aunque se han trasladado las mismas propuestas de trabajo, éstas no han podido ser implementadas. Ello debido a que el GORE de Lima está definiendo al interior qué tipo de institucionalidad sería pertinente diseñar para acoger las competencias legales y los requerimientos del PLANDEPA, como un ejercicio de ordenamiento de sus grupos y funciones.

Paralelo a este proceso, se han iniciado rutas de trabajo específicas con los Gobiernos Locales de Aucallama (Provincia Huaral) y San Luis de Cañete (Provincia de Cañete) para la implementación del PLANDEPA en el marco de sus competencias y funciones. Asimismo, con la Dirección Regional de Educación de Lima se han establecido acuerdos preliminares para el desarrollo de las líneas de trabajo vinculadas con la inclusión de la variable étnica en los diversos registros administrativos de este sector.

12. En general informe sobre avance de cumplimiento de los objetivos estratégicos 1 al 4 del PLANDEPA, en el sector cultura

A continuación se presenta los avances obtenidos a la fecha para cada uno de estos objetivos:

Objetivo estratégico 1 - Garantizar la visibilidad estadística en el sistema estadístico nacional de la población afroperuana respetando el derecho a la identidad étnica

- El equipo de la DAF participó del proceso de trabajo del Comité Técnico Interinstitucional de Estadísticas de Etnicidad, instancia desde la cual se apunta a construir un sistema nacional de estadísticas de etnicidad. En el marco de esta instancia, se ha participado del proceso mediante el cual el INEI dispuso la incorporación de variables de identificación étnica no solo en el Censo de Población 2017; sino también en todas las encuestas nacionales (Encuesta Nacional de Hogares, Encuesta Nacional Demográfica y De Salud Familiar y Encuesta Nacional de Relaciones Sociales, entre otras).
- Como parte de la articulación con los sectores priorizados, se ha alcanzado acuerdos para la incorporación de variables de identificación étnica en la ficha HIS, que forma parte de los registros administrativos del sector Salud². Actualmente se viene coordinando el diseño de una primera ruta de capacitación a prestadores de servicios de las redes de salud de Ica para el uso de este instrumento. Para tal fin, en el mes de marzo de 2018 se trasladó a la Dirección de Pueblos Indígenas del MINSA un informe con una propuesta de articulación para tal fin; sin embargo, hasta la fecha no se ha recibido respuesta de dicho órgano.

² Ver Resolución Ministerial N° 975-2017-MINSA.



- En la misma línea de acción, se ha establecido un acuerdo con el equipo técnico del sector Educación para la incorporación de variables de identificación étnica en el Censo Escolar a partir del año 2018. Así mismo, las coordinaciones continúan para la incorporación de ésta en la ficha de matrícula desde 2019.
- Como parte de las actividades de fortalecimiento de capacidades desarrolladas en las regiones priorizadas, se realizó un módulo sobre la importancia de las estadísticas de etnicidad y la inclusión de variables de identificación étnica en registros administrativos. Este proceso participaron 38 servidores públicos de los Gobiernos Regionales de Piura, Ica y Lambayeque.

Objetivo Estratégico 2 - Garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de la población afroperuana

- El Ministerio de Educación cuenta con una Política de educación intercultural para todos y todas³, en el marco de cuya implementación viene trabajando en un Plan de atención para estudiantes afroperuanos, proceso en el cual el equipo de la DAF ha brindado la asistencia técnica correspondiente. La propuesta de dicho plan contempla acciones vinculadas al buen clima escolar con relación a la valoración positiva de la diversidad cultural y la no discriminación.
- Como parte de las actividades de fortalecimiento de capacidades desarrolladas en las regiones, se elaboró un módulo sobre el tema de diversidad cultural, incidiendo en los avances de política pública de lucha contra la discriminación étnico-racial en el Perú.

Objetivo Estratégico 3 - Promover el desarrollo social, político, económico, productivo y cultural de la población afroperuana con identidad e igualdad de oportunidades

- El Plan de atención a estudiantes afroperuanos que viene implementando el Ministerio de Educación como parte de la Política de educación intercultural para todos y todas dispone acciones vinculadas a asegurar el acceso, permanencia y culminación de la educación básica de estudiantes afroperuanos; así como a desarrollar un tratamiento curricular con enfoque etnoeducativo afroperuano, lo cual implica elaborar una propuesta pedagógica con materiales y docentes formados con enfoque etnoeducativo afroperuano. Este plan se viene implementando en las regiones priorizadas para tal fin: Piura, Ica y Lambayeque.
- Como parte de las actividades de fortalecimiento de capacidades desarrolladas en las regiones priorizadas que fueron señaladas, se realizó un módulo sobre Políticas públicas con enfoque intercultural, dentro del cual se desarrolló la importancia de adecuar los servicios que brinda el Estado a las características culturales de los distintos grupos étnicos que habitan el territorio nacional, poniendo en valor sus aportes a la construcción de la nación.
- Con relación a la incorporación de variables de autoidentificación étnica en los registros administrativos de los sectores Salud y Educación, cabe señalar que estos avances permitirán, posteriormente, generar evidencia que permita diseñar programas de prevención en salud para la población afroperuana; así como medidas para contrarrestar las brechas en acceso y culminación de la EBR, entre otros asuntos.

³ Ver Decreto Supremo N° 006-2016-MINEDU.



PERÚ

Ministerio de Cultura

- Con relación a la puesta en valor de las expresiones culturales de la población afroperuana, cabe señalar que el POI 2018 de la DAF contiene acciones dirigidas a elaborar una propuesta técnica para el registro y salvaguarda de los saberes y conocimientos tradicionales de éste grupo.

Objetivo Estratégico 4 - Fortalecer la institucionalidad pública vinculada a la promoción y protección de los derechos de la población afroperuana promoviendo la ciudadanía, su participación y acceso a las instancias de decisión

- Se ha realizado primeras coordinaciones con el Jurado Nacional de Elecciones a fin de trabajar en una propuesta técnica para la incorporación de cuotas de participación de ciudadanos y ciudadanas afroperuanas en las listas electorales regionales, provinciales y distritales en las regiones priorizadas en el marco de la implementación del PLANDEPA.
- Las coordinaciones con el Jurado Nacional de Elecciones –JNE contemplan también la realización de acciones dirigidas a la población afroperuana de las regiones priorizadas para la implementación del PLANDEPA como parte de su Escuela de formación de líderes.
- Finalmente, la articulación con el JNE contemplan también una propuesta de trabajo con la Oficina Nacional de Procesos Electorales para el desarrollo de un módulo a incorporar en su Escuela de formación electoral dirigido específicamente a la población afroperuana de las regiones priorizadas.

Para dicho fin, se adjunta propuesta de oficio para el correspondiente envío al Congreso de la República.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

Ministerio de Cultura
Dirección General de Ciudadanía InterCultural

Sandra Beatriz González Watson
Directora General

(SGW/amm)



13. Anexos

13.1. Anexo 1 – Cuadro N° 1. Movilización ciudadana contra el racismo

| Movilización ciudadana contra el racismo | |
|--|--|
| Promoción de espacios públicos libres de racismo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Firma de un Pacto Público contra el Racismo en el Fútbol suscrito por el Ministerio de Cultura y 23 instituciones vinculadas al fútbol profesional peruano, y expresa su compromiso para enfrentar el racismo y la discriminación. Mayo 2017 ✓ Desarrollo de un kit de Lucha contra el Racismo para asistencia técnica entregado a la ADFP e instituciones firmantes del pacto: Protocolo modelo, módulo de capacitación y material para difusión ✓ Charla de sensibilización a directivos de la ADFP ✓ Capacitación a 18 comisarios y 50 árbitros de fútbol de la ADFP ✓ 6 activaciones en partidos: 1 en Cajamarca y 6 en Lima. Alcance; + de 52,000 personas. ✓ Mesa de debate con periodistas deportivos realizada el 18 de diciembre. ✓ Taller sobre racismo y formas de enfrentarlo en las entidades públicas con 60 servidores públicos del Ministerio del Ambiente. ✓ Kit para la Lucha contra el Racismo entregado a 7 empresas de consumo como bancos, tiendas por departamentos, y supermercados. Se ha trabajado una matriz conjunta para identificar las acciones de asistencia técnica. ✓ Firma del compromiso público entre Estado, municipalidades y empresas privadas "Por un País Sin Racismo" realizado el 14 de diciembre en Miraflores con la participación del Ministerio de cultura, alcaldes distritales y representantes de empresas de consumo masivo. |
| Campaña Nacional contra el Racismo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Campaña contra el racismo en el fútbol en coordinación con la FPF, en el marco de las eliminatorias para el mundial Rusia -2018. Setiembre 2017 ✓ Campaña Nacional contra el racismo #UnPaísSinRacismo difundida a través de los medios de comunicación masivos y digitales.- Del 5 al 20 de Diciembre 2017 |
| Formación ciudadana para una convivencia libre de racismo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Más de 11 mil personas participan en cine foros sobre identidad y diversidad cultural en los tambos del Programa Nacional País. ✓ Estreno de la obra de teatro "Barro". Se brindó asistencia técnica y el desarrollo de una guía metodológica para orientar el trabajo del docente. Se reportó un alcance de 2,500 estudiantes. ✓ Desarrollo de cine foro de "Historias del Caucho" para el Colegios de alto rendimiento COAR - Lima ✓ 3 presentaciones de alto impacto en Huancavelica y Lima, alcanzando un total de 164 participantes entre escolares, estudiantes de un instituto superior y servidores públicos. ✓ Se realizó una Charla magistral denominada "Comunicación que no discrimina" en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad San Martín de Porres – Filial Norte, ubicada en la región Lambayeque con más de 100 estudiantes universitarios. |



PERÚ

Ministerio de Cultura

13.2. Anexo 2 – Cuadro N° 2. Fortalecimiento de la acción estatal contra el racismo

| Fortalecimiento de la acción estatal contra el racismo | |
|---|---|
| Fortalecimiento del liderazgo del Ministerio de Cultura | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Directiva interna para prevenir y sancionar el racismo y la discriminación étnico-racial en el sector cultura en proceso de revisión y aprobación. ✓ Inclusión de un mensaje alusivo a lucha contra el racismo en el mensaje inicial de cada espectáculo del GTN, la elaboración de un protocolo especial y la capacitación al personal. ✓ Se han realizado talleres de coordinación con la Dirección Desconcentrada de Cultura de Cusco y de Lambayeque, para el desarrollo de acciones conjuntas en materia de lucha contra el racismo en sus respectivas regiones durante el 2018. ✓ Se han iniciado coordinaciones con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de la República Argentina, para el sostenimiento de asistencia técnica e intercambio de experiencias en políticas antidiscriminatorias y atención a víctimas durante el 2018. |
| Mejora de los mecanismos de denuncia y reporte | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kit para la Lucha contra el Racismo entregado a 15 municipalidades de Lima Metropolitana. El Kit contiene Modelo de ordenanza, modelo de convenio, orientaciones técnicas en la materia y materiales para la difusión de información sobre el tema. ✓ Se ha realizado el proyecto de convenio interinstitucional entre el Ministerio de Cultura y el Ministerio el Interior, con participación de la PNP y realizado las gestiones para la firma, que permitirá la implementación del Kit para la Lucha contra el racismo. ✓ 400 estudiantes de la Escuela Técnica Femenina de la PNP participaron de un taller de sensibilización en materia de lucha contra el racismo y discriminación étnico-racial. ✓ Participación en el Muniejecutivo en agosto para la difusión y promoción de los productos asociados a la Intervención Nacional Contra el Racismo. ✓ Se ha realizado la asistencia técnica en 8 regiones priorizadas para promover y difundir del Concurso de Buenas Prácticas Interculturales (BPI) en coordinación con la Secretaria de Gestión Pública de PCM. ✓ Se ha concluido el proceso de selección de los ganadores del concurso de Buenas Prácticas Interculturales en el Sector público. Alcanzando más de 70 postulaciones a nivel nacional. La ceremonia de premiación se realizó el 12 de diciembre ✓ Desarrollo de talleres de sensibilización y capacitación para la prevención, eliminación y sanción de casos de discriminación étnico-racial a personal de las Municipalidades de Miraflores, Surco, San Isidro y Santa Anita (Serenazgo, Inspectores, Fiscalizadores y Transito). |
| Relanzamiento de la Plataforma Web Alerta contra el Racismo y el Observatorio de Radio y Televisión | <ul style="list-style-type: none"> ✓ La web de Alerta contra el Racismo ha sido relanzado en redes pasando de 14,148 seguidores en Facebook en julio del 2017 a 26.537 en diciembre del 2017 ✓ Se cuenta con una estrategia de monitoreo de medios para el posicionamiento de la plataforma ✓ Se han realizado coordinaciones con las DDC para promover el uso de la plataforma y su posicionamiento ✓ Alerta Contra el racismo recibe en setiembre del 2017 una mención honrosa en el marco del Concurso Nacional de Estrategia Digital para el fortalecimiento de la democracia. ✓ Se actualizó y reestructuró el Observatorio de Radio y Televisión: Medios |

**Fortalecimiento de la acción estatal contra el racismo**

para la Gente, siendo este un espacio de cooperación institucional y ciudadana para la difusión de contenidos que promuevan el conocimiento y reconocimiento positivo de nuestra diversidad cultural, y visibilice la presencia de estereotipos y prejuicios racistas en radio y televisión.

- ✓ Generación de contenidos sobre el racismo y medios de comunicación para el observatorio, a partir de entrevistas a expertos, infografías, artículos especializados y un diagnóstico situacional sobre la discriminación étnico-racial en los medios.

13.3. Anexo 3 – Modelo de Ordenanza Municipal que prohíbe el racismo y la discriminación

PROYECTO DE ORDENANZA MUNICIPAL Nº-201x-M

XXX, XXX de XXX de 201X

El Alcalde de la Municipalidad de XXXXX

POR CUANTO:

El Consejo Municipal en Sesión Ordinaria de fecha ... de del 201X

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 1 señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado y, en su Artículo 2, inciso 2 dispone, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que ninguna persona debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el racismo es un fenómeno presente en muchas sociedades humanas, pero en el caso del Perú es una situación dolorosa y constante, siendo muchas veces las víctimas al mismo tiempo objeto de discriminación por clase social, posición económica, lugar de origen, apellido y/o actividad, formándose lo que se considera el fenómeno de la discriminación acumulada.

Que, la discriminación por diversas causales como raza, sexo, origen, apellido, estatura, orientación sexual, discapacidad, actividad y muchas otras, genera serias dificultades para el desarrollo de nuestro país, así como sufrimiento para la mayor parte de las ciudadanas y ciudadanos del Perú, produce exclusión, limita el proceso de fortalecimiento de la democracia, y amplía las brechas sociales, económicas, políticas y culturales, por lo cual es importante manifestar explícitamente el rechazo a estas prácticas discriminatorias;

Que, la construcción de un imaginario social centrado en la exacerbación de la superioridad de determinados rasgos físicos o étnicos, así como modelos estéticos vulnera gravemente la identidad de muchos peruanos;



PERU

Ministerio de Cultura

Que, por lo tanto, la eliminación del racismo y la discriminación constituyen un desafío imposterizable para la sociedad en su conjunto y un deber del Estado.

Que, la Municipalidad de XXXX, condena la discriminación y el racismo en todas sus formas y manifestaciones.

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otras normas internacionales garantizan el principio de igualdad y promueven la eliminación del racismo y la discriminación en todos los ámbitos

Que, los mencionados tratados y convenios internacionales han sido ratificados por el Estado Peruano, comprometiéndose éste a garantizar su cumplimiento y su incorporación a la normatividad nacional.

Que, el Código Penal, en su artículo 323°, estableció el delito de discriminación, dentro de los delitos contra la humanidad, estableciendo penas privativas de libertad para sus formas más agravadas;

Que, el Código de los Niños y Adolescentes y la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación como derecho que tiene toda persona humana sin distinción.

Que, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el Código de Protección y Defensa del Consumidor, la Ley N° 26772 y la Ley del Código de Ética de la Función Pública, establecen sanciones administrativas contra el racismo y la discriminación en sus diferentes ámbitos.

Que, el artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27972 Orgánica de Municipalidades, señala que las Municipalidades tienen por finalidad el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, para ello entre otras funciones, promueve la diversificación curricular, incorporando contenidos significativos de su realidad sociocultural, económica, productiva y ecológica; fortalece el espíritu solidario orientado hacia el desarrollo de la convivencia social, armoniosa y productiva; promueve actividades culturales diversas; promueve la consolidación de una cultura de ciudadanía democrática y fortalecer la identidad cultural de la población campesina, nativa y afroperuana, etc.

Que, las Municipalidades son órganos de gobierno local que gozan de autonomía económica, administrativa y política, tal como se establece en el Art. 194 de la Constitución Política del Estado y el Art. II del Título Preliminar de la Ley 27972 Orgánica de Municipalidades, donde se determinan sus facultades para ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.





Que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 9º numeral 8), Artículo 20º numeral 4) y Artículo 40º de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, por unanimidad se aprobó la siguiente.

ORDENANZA QUE APRUEBA LA PROHIBICIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN EN TODOS LOS ÁMBITOS Y FORMAS, EN LA JURISDICCION DE LA MUNICIPALIDAD XXXX

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Municipalidad de dispone la prevención, eliminación, prohibición y sanción del racismo y la discriminación en todas sus formas y ámbitos en su jurisdicción.

La discriminación y el racismo son problemas sociales que deben ser enfrentados de manera integral y concertada entre autoridades y sociedad civil. La igualdad entre los seres humanos, hombres y mujeres, es principio fundamental de nuestra comunidad.

Artículo 2º.- DEFINICIONES

Discriminación: Acción de excluir o tratar de forma diferenciada a una persona o grupo de personas, en base a su pertenencia a un determinado grupo social, en razón de sexo, raza, origen, idioma, religión, opinión, condición económica, edad, apellido, indumentaria, orientación sexual, actividad, condición de salud, o de cualquiera otra índole, que tiene como objetivo o efecto disminuir sus oportunidades, anular o menoscabar el ejercicio y/o reconocimiento de sus derechos.

Racismo: Toda discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en la atribución de determinadas características positivas o negativas hacia un grupo de personas debido a su color de piel, sus rasgos físicos y en general toda característica que refleje su origen étnico. El racismo es una ideología de dominación que se basa en la creencia en razas superiores e inferiores. Carece de sustento científico y es moral y legalmente sancionable.

Raza: Noción construida culturalmente, que distorsiona las diferencias entre los seres humanos, al vincular el color de la piel y otras características físicas con la presencia de determinadas cualidades morales e intelectuales. En ese sentido es necesario destacar que la raza no existe como característica biológica, pues no son entidades científicas y objetivamente identificables. Pese a lo cual el término continúa empleándose en la vida cotidiana, la normatividad y los estudios estadísticos.



PERU

Ministerio de Cultura

TÍTULO II: PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Artículo 3º.- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

La Municipalidad de XXX se compromete a:

- a) Promover la eliminación del racismo y la igualdad real de derechos entre las personas que habiten en su jurisdicción, lo cual implica ejercer acciones de supervisión y fiscalización de instituciones y/o establecimientos para verificar que las disposiciones contenidas en la presente ordenanza se cumplan, así como la atención y tramitación de denuncias de aquellas personas que se sientan discriminadas.
- b) Implementar políticas públicas que atiendan las necesidades de todas las personas sin discriminación.
- c) Cumplir y hacer cumplir el Código de Protección y Defensa del Consumidor, la Ley N° 26772, sobre la discriminación en los anuncios de empleo el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, en la jurisdicción de la Municipalidad de XXXX.
- d) Cumplir y hacer cumplir las normas sobre atención preferente para los adultos mayores, las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad.
- e) Promover políticas dirigidas a los sectores más vulnerables del distrito, entre quienes se encuentran las mujeres, los adultos mayores, los niños y adolescentes, las personas con discapacidad, los analfabetos, las personas de escasos recursos económicos y otras personas que puedan considerarse en esta condición.



Artículo 4º CARTELES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Todos los establecimientos comerciales abiertos al público, centros educativos y de salud deben publicar en un lugar visible al público, un cartel que señale lo siguiente: "EN ESTE LOCAL ESTÁ PROHIBIDO EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN", así también se debe consignar el número de la presente Ordenanza. Este cartel debe tener una dimensión aproximada de 25 x 40 centímetros, con borde, letras de tamaño y color visible.

En la sede principal de la Municipalidad de XXX se instalará una placa recordatoria con la siguiente inscripción "Creemos y practicamos la igualdad. XXX un distrito libre de racismo y discriminación".

Se estimulará a la ciudadanía a colocar *carteles positivos en espacios públicos y hogares, como "zona libres de discriminación" o "Aceptamos a vecinos y vecinas de todas las tradiciones, orígenes y creencias religiosa en la comunidad"*, entre otras.

Artículo 5º.- SOBRE EL USO DE LENGUAS ORIGINARIAS

La Municipalidad identificará a su personal que hable la lengua originaria predominante en su jurisdicción, para que puedan atender adecuadamente a los ciudadanos que se expresen en dicha lengua.



Artículo 6º.- CHARLAS DE CAPACITACIÓN

El personal, incluidas las autoridades, de la Municipalidad de XXX, recibirá charlas informativas, sobre la problemática de la discriminación y el racismo.

Artículo 7º.- DESARROLLO DE ESTRATEGIA CON EMPRESAS Y ORGANIZACIONES SOCIALES

- a) *Mediante el órgano competente, la Municipalidad convocará a líderes, lideresas e instituciones de las diversas zonas del distrito y grupos de prensa para crear una estrategia que de forma específica y sistemática trate sobre el tema del racismo y la discriminación, y le permita a la colectividad tener una visión a largo plazo en pro de la erradicación de toda forma de discriminación.*
- b) *Mediante la Gerencia de Desarrollo Humano y Promoción Social se promoverá que cada institución pública o privada encuentre la manera de contribuir para eliminar el racismo y la discriminación en sus ámbitos de acción.*
- c) *Mediante la Gerencia de Turismo y Desarrollo Económico, la Oficina de Rentas y la Oficina de Fiscalización se sensibilizará a las empresarias y empresarios para desarrollar y reforzar políticas de contratación de personal de diferentes orígenes y grupos culturales.*

Artículo 8º.- DESARROLLO DE ESTRATEGIA EDUCATIVA

Mediante la Sub Gerencia de Educación, Cultura, Recreación y Deporte, la Municipalidad se compromete a:

- a) *Coordinar e incidir en la comunidad educativa a fin de que se adopten valores y principios contra el racismo en los planes de estudios.*
- b) *Incidir en la comunidad educativa a fin de que en cada institución educativa exista una estrategia para eliminar actitudes y conductas racistas o discriminatorias.*
- c) *Incentivar que los medios de comunicación locales participen para asegurar que la diversidad sea valorada e incluida en la declaración de misión del distrito.*
- d) *Realizar un foro anual sobre racismo, especialmente el que enfrentan las mujeres, para concienciar a la población y reducir los prejuicios racistas.*
- e) *Realizar una campaña mediática contra la discriminación.*
- f) *Difundir las tradiciones, festividades y eventos relacionados a la variedad de grupos culturales del distrito*





PERÚ

Ministerio de Cultura

Artículo 9º.- MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Mediante los órganos competentes se formará un equipo de trabajo permanente o un comité dedicado a capacitar, formular y monitorear políticas de inclusión y la lucha contra el racismo en la Municipalidad.

TÍTULO III: REGULACIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIONES DE ACTOS DISCRIMINATORIOS

Artículo 10º DISCRIMINACIÓN EN LOCALES ABIERTOS AL PÚBLICO

La Municipalidad de..... sancionará con clausura temporal o con la revocatoria de la licencia de funcionamiento a todo establecimiento abierto al público donde se realicen actos discriminatorios; la sanción señalada en el segundo supuesto se aplicará en caso de reincidencia o condicionantes agravantes de la comisión del acto discriminatorio.

Se consideran actos discriminatorios cuando, por motivo de sexo, raza, origen, lugar de residencia, idioma, religión, opinión, condición económica, edad, apellido, indumentaria, orientación sexual, actividad, condición de salud, discapacidad, posición política o de cualquiera otra índole:

- a) Se impide el ingreso de una persona o un grupo de personas a un establecimiento.
- b) El personal se rehúsa a prestarle atención a una persona o un grupo de personas o a permitirle adquirir un producto.
- c) Se produce un retraso injustificado en la atención con la finalidad que una persona o un grupo de personas se retire del local.
- d) El personal brinda el servicio a una persona o un grupo de personas de manera notoriamente displicente o descortés por los motivos discriminatorios mencionados.
- e) El personal profiere bromas o comentarios discriminatorios hacia una persona o un grupo de personas.
- f) El personal agrede de manera verbal o física a personas o grupos de personas.
- g) Cualquier otra conducta por parte del personal de un establecimiento que se considere como trato discriminatorio por norma posterior o acuerdo de concejo municipal/regional

La sanción será aplicada al establecimiento independientemente de quien sea el empleado o trabajador que ha cometido la práctica discriminatoria, incluyendo el personal de seguridad o vigilantes.





Son condicionantes agravantes de las infracciones antes señaladas los actos discriminatorios que importen agresiones verbales o físicas, los cometidos hacia niñas, niños o adolescentes, así como hacia pacientes en centros de atención en salud.

Artículo 11°.-PROHIBICIÓN DE ANUNCIOS DISCRIMINATORIOS

Se prohíbe la publicación, instalación, circulación o difusión, por cualquier forma y/o medio de comunicación, incluida la internet, de cualquier material racista o racialmente discriminatorio que defienda, promueva o incite el odio, la discriminación y la intolerancia.

Los establecimientos públicos y privados que operan en el Distrito de quedarán prohibidos de instalar carteles, anuncios u otros elementos de publicidad o difundir anuncios por cualquier medio impreso o virtual, en los que se consignen frases racistas o discriminatorias, tales como "NOS RESERVAMOS EL DERECHO DE ADMISIÓN", "SE REQUIERE SERVICIOS DE PERSONAL DE BUENA PRESENCIA" u otras análogas.

Sólo se admiten restricciones basadas en criterios razonables y objetivos que se encuentren señalados en la normatividad vigente sobre la materia.

Artículo 12°.- DECLARACIÓN JURADA SIMPLE.-

En adelante, para el otorgamiento de la Licencia de Funcionamiento a locales comerciales del Distritos e incluirá como requisito una Declaración Jurada Simple en el sentido que el establecimiento no llevará a cabo prácticas discriminatorias.

Artículo 13°.- DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

Ningún establecimiento público o privado en el distrito impedirá el ingreso a una persona por no portar el Documento Nacional de Identidad – DNI. Queda prohibido retener el DNI de los ciudadanos bajo cualquier circunstancia. Toda institución o establecimiento debe contar con protocolos de seguridad alternativos a la identificación mediante el DNI.

Artículo 14°.-SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES

Los funcionarios o empleados de las instituciones públicas y privadas, que sean responsables de cometer u ordenar actos de discriminación serán sancionados administrativa y penalmente por violación del Código de Ética de la Función Pública y lo estipulado en el artículo 323° del Código Penal.

En particular, los integrantes del Serenazgo de la Municipalidad que, por motivos discriminatorios, agreden violentamente a una persona en el cumplimiento de su labor ó no presten atención a personas en peligro serán sancionados de acuerdo a ley.



**Artículo 15°.- PROHIBICIÓN DE EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS**

Queda prohibido el uso de expresiones o bromas discriminatorias por parte del personal de la Municipalidad de, debiendo aplicarse medidas disciplinarias.

Artículo 16°.- DENUNCIAS

A fin de dar oportunidad a ciudadanas y ciudadanos de hablar acerca de cómo la discriminación y el racismo afectan a la comunidad, se instalarán en lugares visibles de la Municipalidad y sus establecimientos descentralizados "buzones de denuncia", así como por medio de la internet. Las denuncias serán registradas por la Subgerencia de Participación Vecinal y Programas Sociales y derivadas a la unidad municipal correspondiente (según el ámbito donde se produjo la discriminación) a fin de que se investigue el caso y de confirmarse los hechos, se apliquen las sanciones correspondientes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- FACULTESE al Alcalde para que mediante Decreto pueda dictar normas técnicas y reglamentarias necesarias para la implementación de la presente Ordenanza, pudiendo prorrogar los plazos que esta norma contenga.

Segunda.- CONCÉDASE a los establecimientos comerciales un plazo de sesenta (60) días calendario, a fin de que procedan a cumplir con lo establecido en el artículo 4° de la presente ordenanza.

Segunda.- INCORPÓRESE al Cuadro de Infracciones y Sanciones Administrativas (CISA), las siguientes infracciones:



| CÓDIGO | DESCRIPCIÓN | MULTA EN PROPORCIÓN A LA UIT | MEDIDA Y/O SANCIÓN COMPLEMENTARIA |
|--------|--|---|--|
| | Por incurrir el establecimiento comercial, industrial o de servicios, centro de salud o institución educativa en prácticas racistas o discriminatorias hacia el público. | Primera Sanción: 0.50 Segunda Sanción: 1.00 Tercera Sanción: 2.00 | Primera sanción: Clausura temporal por 7 días. Segunda sanción: por reincidencia: Clausura temporal por 30 días Tercera Sanción Clausura definitiva y consecuente revocatoria de la licencia de funcionamiento. Si se tratara de un |



| CÓDIGO | DESCRIPCIÓN | MULTA EN PROPORCIÓN A LA UIT | MEDIDA Y/O SANCIÓN COMPLEMENTARIA |
|--------|--|--|---|
| | | | centro de salud se oficiará la denuncia respectiva ante la DISA. Si se tratara de una institución educativa se oficiará la denuncia respectiva al Ministerio de Educación. |
| | Por incurrir el medio de transporte en prácticas racistas o discriminatorias hacia el público. | Primera Sanción: 0.10 Segunda Sanción: 0.20 Tercera Sanción: 0.30 | Denuncia a la Gerencia de Transporte Urbano de la Municipalidad Metropolitana de Lima. |
| | Por colocar carteles, anuncios u otros elementos de publicidad que consignen frases discriminatorias en los establecimientos abiertos al público o dentro del ámbito jurisdiccional del distrito de , de manera física o virtual | 1.00 | Retiro y/o retención del anuncio o medio empleado |
| | Por no colocar el cartel que se detalla en el artículo..... de la ordenanza que prohíbe toda forma de discriminación. | 0.10 | |
| | Funcionario que realice un acto racista o de discriminación. | | De acuerdo a la gravedad de los hechos: amonestación, suspensión, resolución del contrato, |





PERÚ

Ministerio de Cultura

| CÓDIGO | DESCRIPCIÓN | MULTA EN PROPORCIÓN A LA UIT | MEDIDA Y/O SANCIÓN COMPLEMENTARIA |
|--------|-------------|------------------------------|-----------------------------------|
| | | | destitución o despido. |

Cuarta.- La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

POR TANTO:

Mando se registre, publique y cumpla.

....., de 201X





13.4. Anexo 4 – Modelo de Ordenanza Regional que prohíbe el racismo y la discriminación

PROYECTO DE ORDENANZA REGIONAL N° -201X-GR

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL

POR CUANTO:

El Consejo Regional de la Región XXX, de conformidad con lo previsto en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política del Perú de 1993, modificado por la Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV, sobre descentralización, Ley N° 27783, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales Ley N° 27867 y sus modificatorias; en Sesión Ordinaria de fecha de del 201X, ha aprobado la presente Ordenanza Regional;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 191 de la Constitución Política del Estado, concordante con el Artículo 2 de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales que emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal;

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 1 señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado y, en su Artículo 2, inciso 2, dispone, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que ninguna persona debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el racismo es un fenómeno presente en muchas sociedades humanas, pero en el caso del Perú es una situación dolorosa y constante, siendo muchas veces las víctimas al mismo tiempo objeto de discriminación por clase social, posición económica, lugar de origen, apellido y/o actividad, formándose lo que se considera el fenómeno de la discriminación acumulada.

Que, la discriminación por diversas causales como raza, sexo, origen, apellido, estatura, orientación sexual, discapacidad, actividad y muchas otras, genera serias dificultades para el desarrollo de nuestro país, así como sufrimiento para la mayor parte de las ciudadanas y ciudadanos del Perú, produce exclusión, limita el proceso de fortalecimiento de la democracia, y amplía las brechas sociales, económicas, políticas y culturales, por lo cual es importante manifestar explícitamente el rechazo a estas prácticas discriminatorias;

Que, la construcción de un imaginario social centrado en la exacerbación de la superioridad de determinados rasgos físicos o étnicos, así como modelos estéticos vulnera gravemente la identidad de muchos peruanos;

Que, por lo tanto, la eliminación del racismo y la discriminación constituyen un desafío impostergable para la sociedad en su conjunto y un deber del Estado.





PERÚ

Ministerio de Cultura

Que, el Gobierno Regional de condena la discriminación y el racismo en todas sus formas y manifestaciones;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otras normas internacionales garantizan el principio de igualdad y promueven la eliminación del racismo y la discriminación en todos los ámbitos

Que, los mencionados tratados y convenios internacionales han sido ratificados por el Estado Peruano, comprometiéndose éste a garantizar su cumplimiento y su incorporación a la normatividad nacional.

Que, el Código Penal, en su artículo 323º, establece el delito de discriminación, dentro de los delitos contra la humanidad, estableciendo penas privativas de libertad para sus formas más agravadas;

Que, el Código de los Niños y Adolescentes y la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación como derecho que tiene toda persona humana sin distinción.

Que, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, el Código de Protección y Defensa del Consumidor, la Ley N° 26772 y la Ley del Código de Ética de la Función Pública, establecen sanciones administrativas contra el racismo y la discriminación en sus diferentes ámbitos.

Que, el Pleno del Consejo Regional, en mérito a sus atribuciones y por las consideraciones expuestas, y conforme a los artículos 15 literal a), 36 y 37 literal a) de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales ha aprobado la siguiente:

ORDENANZA REGIONAL

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Gobierno Regional de..... dispone la prevención, eliminación, prohibición y sanción del racismo y la discriminación en todas sus formas y ámbitos en su jurisdicción.

La discriminación y el racismo son problemas sociales que deben ser enfrentados de manera integral y concertada entre autoridades y sociedad civil. La igualdad entre los seres humanos, hombres y mujeres, es principio fundamental de nuestra comunidad.



Artículo 2º.- DEFINICIONES

Discriminación: Acción de excluir o tratar de forma diferenciada a una persona o grupo de personas, en base a su pertenencia a un determinado grupo social, en razón de sexo, raza, origen, idioma, religión, opinión, condición económica, edad, apellido, indumentaria, orientación sexual, actividad, condición de salud, o de cualquiera otra índole, que tiene como objetivo o efecto disminuir sus oportunidades, anular o menoscabar el ejercicio y/o reconocimiento de sus derechos.

Racismo: Toda discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en la atribución de determinadas características positivas o negativas hacia un grupo de personas debido a su color de piel, sus rasgos físicos y en general toda característica que refleje su origen étnico. El racismo es una ideología de dominación que se basa en la creencia en razas superiores e inferiores. Carece de sustento científico y es moral y legalmente sancionable.

Raza: Noción construida culturalmente, que distorsiona las diferencias entre los seres humanos, al vincular el color de la piel y otras características físicas con la presencia de determinadas cualidades morales e intelectuales. En ese sentido es necesario destacar que la raza no existe como característica biológica, pues no son entidades científicas y objetivamente identificables. Pese a lo cual el término continúa empleándose en la vida cotidiana, la normatividad y los estudios estadísticos.

TÍTULO II: PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Artículo 3º.- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

El Gobierno Regional de se compromete a:

- b) Promover la eliminación del racismo y la igualdad real de derechos entre las personas que habiten en su jurisdicción, lo cual implica ejercer acciones de supervisión y fiscalización de instituciones y/o establecimientos para verificar que las disposiciones contenidas en la presente ordenanza se cumplan, así como la atención y tramitación de denuncias de aquellas personas que se sientan discriminadas.
- b) Implementar políticas públicas que atiendan las necesidades de todas las personas sin discriminación.
- c) Cumplir y hacer cumplir el Código de Protección y Defensa del Consumidor, la Ley N° 26772, sobre la discriminación en los anuncios de empleo, el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, en la jurisdicción del Gobierno Regional de
- d) Cumplir y hacer cumplir las normas sobre atención preferente para los adultos mayores, las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad.



- e) Promover políticas dirigidas a los sectores más vulnerables de la Región, entre quienes se encuentran las mujeres, los adultos mayores, los niños y adolescentes, las personas con discapacidad, los analfabetos, las personas de escasos recursos económicos y otras personas que puedan considerarse en esta condición.

Artículo 4° CARTELES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Todas las dependencias del Gobierno Regional, incluidos centros educativos y de salud deben publicar en un lugar visible al público, un cartel que señale lo siguiente: "EN ESTE LOCAL ESTÁ PROHIBIDO EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN", así también se debe consignar el número de la presente Ordenanza. Este cartel debe tener una dimensión aproximada de 25 x 40 centímetros, con borde, letras de tamaño y color visible.

En la sede principal del Gobierno Regional de se instalará una placa recordatoria con la siguiente inscripción "Creemos y practicamos la igualdad. una región libre de racismo y discriminación".

Se estimulará a la ciudadanía a colocar *carteles positivos en espacios públicos y hogares, como "zona libres de discriminación" o "Aceptamos a vecinos y vecinas de todas las tradiciones, orígenes y creencias religiosa en la comunidad"*, entre otras.

Artículo 5°.- SOBRE EL USO DE LENGUAS ORIGINARIAS

El Gobierno Regional identificará a su personal que hable la lengua originaria predominante en su jurisdicción, para que puedan atender adecuadamente a ciudadanos y ciudadanas que se expresen en dicha lengua.

Artículo 6°.- CHARLAS DE CAPACITACIÓN

El personal, incluidas las autoridades de la Región, recibirá charlas informativas, sobre la problemática de la discriminación y el racismo.

Artículo 7°.- DESARROLLO DE ESTRATEGIA CON EMPRESAS Y ORGANIZACIONES SOCIALES

- d) *Mediante el órgano competente, el Gobierno Regional convocará a líderes, lideresas e instituciones de las diversas zonas de la región y grupos de prensa para crear una estrategia que de forma específica y sistemática trate sobre el tema del racismo y la discriminación, y le permita a la colectividad tener una visión a largo plazo en pro de la erradicación de toda forma de discriminación.*
- e) *Mediante la Gerencia de Desarrollo Social, la Gerencia de Desarrollo Humano y Promoción Social, se promoverá que cada institución pública o privada encuentre la manera de contribuir para eliminar el racismo y la discriminación en sus ámbitos de acción.*



PERÚ

Ministerio de Cultura

- f) *Mediante la Gerencia de Desarrollo Económico Gerencia de Turismo y Desarrollo Económico, la Oficina de Rentas y la Oficina de Fiscalización, se sensibilizará a las empresarias y empresarios para desarrollar y reforzar políticas de contratación de personal de diferentes orígenes y grupos culturales.*

Artículo 8º.- DESARROLLO DE ESTRATEGIA EDUCATIVA

Mediante la Gerencia de Desarrollo Social y la Gerencia de Educación, Cultura, Recreación y Deporte, el Gobierno Regional se compromete a:

- g) *Coordinar e incidir en la comunidad educativa a fin de que se adopten valores y principios contra el racismo y la discriminación en los planes de estudios.*
- h) *Incidir en la comunidad educativa a fin de que en cada institución educativa exista una estrategia para eliminar actitudes y conductas racistas o discriminatorias.*
- i) *Incentivar que los medios de comunicación locales participen para asegurar que la diversidad sea valorada e incluida en la declaración de misión del distrito.*
- j) *Realizar un foro anual sobre racismo, especialmente el que enfrentan las mujeres, para concienciar a la población y reducir los prejuicios racistas.*
- k) *Realizar campañas mediáticas contra la discriminación.*
- l) *Difundir las tradiciones, festividades y eventos relacionados a la variedad de grupos culturales de la región.*

Artículo 9º.- MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Mediante los órganos competentes se formará un equipo de trabajo permanente o un comité dedicado a capacitar, formular y monitorear políticas de inclusión y la lucha contra el racismo en el Gobierno Regional.

TÍTULO III: SANCIONES DE ACTOS DISCRIMINATORIOS

Artículo 10º.- SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES

Los funcionarios o empleados de las instituciones públicas y privadas, que sean responsables de cometer u ordenar actos de discriminación, serán sancionados conforme a la legislación vigente en el ámbito administrativo y penal según corresponda; siendo aplicable, para el caso de funcionarios públicos, el Código de Ética de la Función Pública y lo estipulado en el artículo 323º del Código Penal.



PERÚ

Ministerio de Cultura

Artículo 11°.- DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

Ningún establecimiento público o, privado en la región impedirá el ingreso a una persona por no portar el Documento Nacional de Identidad – DNI. Queda prohibido, retener el DNI de los ciudadanos bajo cualquier circunstancia. Toda institución o establecimiento debe contar con protocolos de seguridad alternativos a la identificación mediante el DNI.

Artículo 12°.- EXPRESIONES RACISTAS DE SERVIDORES PÚBLICOS

Queda prohibido el empleo de expresiones o bromas discriminatorias por parte del personal del Gobierno Regional debiendo aplicarse medidas administrativas disciplinarias de conformidad a Ley.

Artículo 13°.- DISCRIMINACIÓN EN LOCALES

Cuando el propietario o administrador de un establecimiento abierto al público ordene, auspicie o tolere la negativa de ingreso a una persona en razón a su raza, discapacidad, aspecto físico u otra condición social, el establecimiento público será sancionado con cierre temporal entre siete (7) y treinta (30) días, impuesta por el Alcalde de la jurisdicción. La reiteración de la conducta descrita en el párrafo anterior será sancionada con cierre definitivo del establecimiento.

Artículo 14°.- DENUNCIAS

A fin de dar oportunidad a ciudadanas y ciudadanos de hablar acerca de cómo la discriminación y el racismo afectan a la comunidad, se instalarán en lugares visibles del Gobierno Regional y sus dependencias "buzones de denuncia" a través de los cuales se pondrá en conocimiento del gobierno regional los actos de discriminación que se cometan en la región. También estas comunicaciones pueden ser remitidas por internet a fin de que se investigue el caso y de confirmarse los hechos, se apliquen las sanciones correspondientes. Esta información contribuirá a la elaboración y ejecución de acciones por parte de la Gerencia de Desarrollo Social destinadas a la eliminación del racismo y discriminación en la Región.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- FACULTESE al Presidente Regional para que mediante Decreto pueda dictar normas técnicas y reglamentarias necesarias para la implementación de la presente Ordenanza, pudiendo prorrogar los plazos que esta norma contenga.

Segunda.- CONCÉDASE un plazo de sesenta (60) días calendario, a fin de que la sede central y dependencias del Gobierno Regional, procedan a cumplir con lo establecido en el artículo 4° de la presente ordenanza.



Tercera.- CONSIDÉRESE que para los efectos del cumplimiento de esta Ordenanza, todas las entidades del sector público competentes en la Región, adecuarán sus respectivos Reglamentos de Asistencia de Personal o análogos a lo dispuesto por ésta.

Cuarta.- Las Municipalidades Provinciales y Distritales de la región dispondrán el cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 13°, bajo responsabilidad, a través de sus áreas administrativas pertinentes.

Quinta.- La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

POR TANTO:

Mando se registre, publique y cumpla.

....., de 201X



