



Cuestión DE
RESPETO





Cuestión DE
RESPETO



Financiado por
la Unión Europea

“La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea y el apoyo financiero y técnico de Equal Rights Trust. Su contenido es responsabilidad exclusiva de Católicas por el Derecho a Decidir y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea ni Equal Rights Trust”.



¿Qué es la DISCRIMINACIÓN?

Es "(...) toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa".

Artículo 5 (a), Ley 045.

Tipos de DISCRIMINACIÓN *en nuestra sociedad*

Discriminación
directa

Ocurre cuando por una razón relacionada con uno o más motivos prohibidos, una persona o grupo de personas, es tratado de una manera menos favorable que aquella en la que otra persona o grupo de personas es, ha sido o sería tratado en una situación comparable; o cuando por una razón relacionada con uno o más motivos prohibidos, una persona o grupo de personas sean sometidos a un perjuicio.

Por ejemplo, la decisión de un profesional de la salud de no brindar atención médica a una persona con VIH, al estar basada en este motivo, constituye discriminación directa.

Discriminación
indirecta

Ocurre cuando una disposición, criterio o práctica, ponga a personas que tengan un estatus o característica asociada con un motivo prohibido o más en desventaja concreta comparando con otras personas, a no ser que la disposición, criterio o práctica sea objetivamente justificable por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

Por ejemplo, el requisito de presentar registros de nacimiento u otros certificados o documentos para que un niño o niña pueda acceder a una institución educativa, puede tener un efecto indirectamente discriminatorio, de excluir a ciertos niños y niñas quienes, por razones de origen étnico, social, nacional o social, no poseen dichos documentos.

Acoso	<p>El acoso constituye discriminación cuando produce una conducta no deseada relacionada con cualquiera de los motivos prohibidos con la intención o efecto de violar la dignidad de una persona o de crear un entorno ofensivo, humillante, degradante, hostil o intimidante.</p> <p>Por ejemplo, cuando un profesor o un profesional de la salud se refiere a un estudiante o paciente con términos humillantes o denigrantes debido a su origen étnico, orientación sexual, identidad de género, u otra característica protegida, incurre en actos de acoso verbal que vulneran la dignidad de las personas y constituyen actos discriminatorios.</p>
Falta de ajustes razonables	<p>Los ajustes son aquellas modificaciones necesarias y apropiadas, incluyendo medidas anticipables, para facilitar la habilidad de cada persona de participar en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil en una base igualitaria con otras. No debe imponerse una obligación de realizar ajustes para acomodar las diferencias, si se impondría una carga desproporcionada o indebida sobre el proveedor.</p> <p>Por ejemplo, existe discriminación cuando una persona con discapacidad visual requiere de ciertos ajustes para poder acceder a un servicio educativo en igualdad de condiciones (tales como ajustes en la luz y en los formatos de los materiales de lectura o información) y tales ajustes razonables y proporcionales no son realizados por la autoridad educativa competente.</p>

¿Qué debes conocer

SOBRE LA LEY 045

*contra el Racismo y toda forma
de Discriminación?*

1. El objetivo de la ley es eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar prácticas para la protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.
2. Establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y los tratados internacionales de derechos humanos.

¿Qué es la

DISCRIMINACIÓN RACIAL?

“Se entiende por ‘discriminación racial’ a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza o por el color, ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado y las normas internacionales de Derechos Humanos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y/o privada”.

Artículo 5 (b), Ley 045.

Ejemplos de

DISCRIMINACIÓN RACIAL

en nuestra sociedad

Discriminación racial en la educación

Las personas que pertenecen a minorías étnicas o raciales suelen experimentar patrones de discriminación en la educación.

Por ejemplo, al no poner en práctica la educación bilingüe, se crean brechas y barreras que impiden que los niños y niñas pertenecientes a pueblo originarios indígenas accedan a la educación en igualdad de condiciones. Esto lleva, entre otros, a diferencias considerables en cuanto a la asistencia escolar, la accesibilidad al material educativo, el nivel de educación y las tasas de deserción.

Discriminación racial en el empleo

La discriminación racial en el empleo implica, entre otras, la desigualdad en el acceso a oportunidades debido a la raza o etnia de un individuo.

Por ejemplo, un empleador que se rehúsa a contratar personas afrodescendientes comete actos de discriminación racial en el empleo.

<p>Discriminación racial en la salud</p>	<p>Los prejuicios raciales pueden generar actos discriminatorios en el acceso a los servicios de salud.</p> <p>Por ejemplo, respecto de las personas pertenecientes a minorías étnicas, las barreras de idioma pueden impedir la accesibilidad a estos servicios en igualdad de condiciones. Rehusarse a atender a un paciente debido a su raza u origen étnico, o tratarlo de manera denigrante o humillante, también son actos que constituyen discriminación racial.</p>
<p>Discriminación racial en los medios de comunicación</p>	<p>Los contenidos mediáticos que replican estereotipos y estigmas respecto de ciertas raza o etnia reproducen patrones discriminatorios.</p> <p>Por ejemplo, la distribución de contenidos que denigran o distorsionan la imagen de grupos minoritarios contribuye a intensificar la exclusión y marginalización de las personas pertenecientes a los mismos.</p>
<p>Discriminación racial y género</p>	<p>La discriminación también puede basarse en más de un motivo (discriminación múltiple).</p> <p>Por ejemplo, las barreras lingüísticas pueden combinarse con la desigualdad de género y así exacerbar la desventaja y exclusión de mujeres y niñas de diversas esferas de la vida social, política y económica.</p>

Conceptos para

INTERPRETAR LA LEY

El artículo 5, de la Ley 045, establece las siguientes definiciones de conceptos claves para entender la discriminación.

Raza Artículo 5 (d)	La “raza” es una noción construida socialmente, desarrollada a lo largo de la historia como un conjunto de prejuicios que distorsiona ideas sobre diferencias humanas y comportamiento de grupo. Utilizada para asignar a algunos grupos un estatus inferior y a otros un estatus superior que les dio acceso al privilegio, al poder y a la riqueza. Toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y nada en la teoría o en la práctica permite justificar la discriminación racial.
Equidad de Género Artículo 5 (e)	Es el reconocimiento y valoración de las diferencias físicas y biológicas de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social e igualdad de oportunidades que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su sexo en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Equidad Generacional Artículo 5 (f)	Es el reconocimiento y valoración de las diferencias generacionales de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su edad en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Homofobia Artículo 5(g)	Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, también se incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual.
Transfobia Artículo 5(h)	Se entiende como la discriminación hacia la transexualidad y las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género.
Xenofobia Artículo 5 (i)	Se entiende como el odio y rechazo al extranjero o extranjera, con manifestaciones que van desde el rechazo más o menos manifiesto, el desprecio y las amenazas, hasta las agresiones y diversas formas de violencia.

<p>Misoginia Artículo 5(j)</p>	<p>Se entiende por misoginia cualquier conducta o comportamiento de odio manifiesto hacia las mujeres o género femenino, independientemente de la edad, origen y/o grado de instrucción que logre o pretenda vulnerar directa o indirectamente los Derechos Humanos y los principios de la presente Ley.</p>
<p>Acción Afirmativa Artículo 5(k)</p>	<p>Se entiende como acción afirmativa aquellas medidas y políticas de carácter temporal adoptadas en favor de sectores de la población en situación de desventaja y que sufren discriminación en el ejercicio y goce efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado y en los instrumentos internacionales. Constituyen un instrumento para superar los obstáculos que impiden una igualdad real.</p>
<p>Acción Preventiva Artículo 5 (l)</p>	<p>Son aquellas medidas públicas traducidas en campañas de concientización, educación y difusión de derechos humanos protectivos contra la discriminación y cualquier forma de manifestación.</p>
<p>Acción Correctiva Artículo 5 (m)</p>	<p>La efectiva imposición de medidas sancionatorias o disciplinarias a los infractores, realizando el seguimiento a su aplicación y los resultados obtenidos.</p>

¿Porqué

APROBÓ UNA LEY

*contra el Racismo y toda
forma de Discriminación?*

En cumplimiento de la Constitución Política del Estado (2009), por la que el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación, se aprobó la Ley 045 reconociendo que la discriminación era un problema estructural que afectaba a la vigencia de los derechos fundamentales de varios sectores de la población boliviana.

¿Cuál era el

OBJETIVO?

Eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

Principios de

LA LEY



Interculturalidad
Artículo 2 (a)

Entendida como la interacción entre las culturas, que se constituye en instrumento para la cohesión y convivencia armónica y equilibrada entre todos los pueblos y naciones para la construcción de relaciones de igualdad y equidad de manera respetuosa.



Igualdad
Artículo 2 (b)

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos.



Equidad

Artículo 2 (c)

Entendida como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.



Protección

Artículo 2 (d)

Todos los seres humanos tienen derecho a igual protección contra el racismo y toda forma de discriminación, de manera efectiva y oportuna en sede administrativa y/o jurisdiccional, que implique una reparación o satisfacción justa y adecuada por cualquier daño sufrido como consecuencia del acto racista y/o discriminatorio.

COMITÉ NACIONAL CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

¿Cuál es la función **DEL COMITÉ?**

Según el artículo 7 de la Ley 045, el Comité es el encargado de promover, diseñar e implementar políticas y normativa integral contra el racismo y toda forma de discriminación. Contempla dos comisiones:

- a) Comisión de Lucha contra el Racismo.
- b) Comisión de Lucha contra toda forma de Discriminación.

El funcionamiento de ambas comisiones estará a cargo de la Dirección General de Lucha Contra el Racismo y toda forma de Discriminación, del Viceministerio de Descolonización, dependiente del Ministerio de Culturas.

¿DÓNDE ACUDES SI HAS SIDO VÍCTIMA DE UN ACTO DE RACISMO O DISCRIMINACIÓN?

Según el artículo 12 (Instancias competentes) de la Ley 045, las personas que hubiesen sufrido actos de racismo o discriminación podrán optar por la vía constitucional, administrativa o disciplinaria y/o penal, según corresponda.

Vía constitucional

Es posible presentar una acción de amparo constitucional ante los tribunales de justicia cuando se trate de actos u omisiones discriminatorias o racistas de parte de servidores públicos o personas particulares, que restrinjan, supriman o amenacen restringir o suprimir los derechos y garantías.

Vía administrativa

Las faltas cometidas por un servidor o servidora pública deben ser presentadas en la misma institución donde se cometió el acto mediante queja escrita dirigida a la máxima autoridad. De igual manera si se tratara de una institución privada.

Vía penal

Las denuncias por delitos de racismo o discriminación pueden ser presentadas ante la Policía o el Ministerio Público. Los delitos de insultos u otras agresiones verbales racistas o discriminatorias son de carácter privado sin intervención de las instituciones mencionadas y deben denunciarse ante una autoridad judicial.

EN EL CASO DE UNIDADES EDUCATIVAS*

Se crearon Brigadas Estudiantiles, que son conformaciones de estudiantes organizadas por el Comité Nacional contra el Racismo y toda forma de Discriminación para que apoyen en la lucha contra el racismo y toda forma de discriminación en Unidades Educativas. Su conformación obedece al inciso c), parágrafo I, artículo 6, de la Ley 045.

El rol de las y los brigadistas estudiantiles es el de la prevención de actos racistas y discriminatorios promoviendo, conjuntamente a sus asesores de grado y/o directores(as), la implementación de procesos de formación y educación en derechos humanos y en valores, a través de talleres, cursos, seminarios u otras actividades dentro de su Unidad Educativa.

Además, las Brigadas Estudiantiles deben impulsar y verificar, conjuntamente a sus asesores/as de grado, que el Reglamento Interno de su Unidad Educativa haya sido adecuado a la Ley 045 y su Decreto Reglamentario 762.

¿QUÉ DEBEN HACER LAS/LOS BRIGADISTAS ESTUDIANTILES ANTE UN HECHO DE RACISMO O DISCRIMINACIÓN?

Las y los brigadistas deben proceder de la siguiente manera:

Ante un hecho denunciado de racismo o discriminación, la o el brigadista debe registrar detalladamente, en su libreta de apuntes, todo lo acontecido cuidando de que su relato contenga la mayor cantidad posible de datos sobre lo ocurrido:

¿Quién hizo qué a quién?, además de ¿Dónde y cuándo sucedió el hecho?

Se debe observar y anotar la mayor cantidad de información sobre el hecho.

Cuándo el hecho denunciado es entre estudiantes:

El/la brigadista debe informar sobre lo sucedido a su asesor de grado. En caso de ausencia del asesor de grado, debe informar al/la Director/a de la Unidad Educativa.

Cuándo el hecho denunciado involucra a un docente o director(a) de la propia Unidad Educativa

El/la brigadista debe informar sobre lo acontecido al/la Director/a Distrital de Educación. Para ello, puede acudir a la orientación del Comité Nacional Contra el Racismo y toda forma de Discriminación o a la Defensoría del Pueblo.

Cuándo el hecho denunciado involucra a un padre o madre de familia:

Si sucedió al interior de la Unidad Educativa, el/la brigadista debe informar sobre lo sucedido a su asesor de grado o al Director de la Unidad Educativa.

*Protocolo de actuación de las y los Brigadistas Estudiantiles ante hechos de racismo y/o discriminación en Unidades Educativas, 2018.

OTRAS DENUNCIAS

Ante restricciones indebidas de acceso a locales públicos puede acudirse a:

- Gobiernos Autónomos Municipales.

Ante la autorización y publicación de ideas racistas o discriminatorias en medios de comunicación, pueden presentarse a:

- Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes ATT.

La obligación

DE DENUNCIAR

El artículo 17, de la Ley 045, indica que la persona que en ejercicio de la función pública conociere hechos de racismo y toda forma de discriminación, está en la obligación de denunciar ante las autoridades correspondientes; en caso de no hacerlo será pasible a la sanción dispuesta en el artículo 178 del Código Penal.

PROTECCIÓN

de víctimas, testigos o denunciantes

El Estado garantizará la seguridad física y psicológica de las víctimas, testigos y denunciantes de delitos de racismo y toda forma de discriminación. (Artículo 18 de la Ley 045)

¿La denuncia falsa o temeraria será

SANCIONADA?

La persona que a sabiendas acusare o denunciare como autor o autora, o partícipe de un delito de racismo o cualquier forma de discriminación a una persona que no lo cometió, dando lugar a que se inicie el proceso penal correspondiente, será sancionado conforme a lo previsto en el Artículo 166 del Código Penal. (Artículo 20, de la Ley 045)