



**CUARTO AÑO
DE GOBIERNO**
2015 - 2016

COMISIÓN PRESIDENCIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN GUATEMALA

Guatemala de la Asunción, enero 2016



Gobierno de Guatemala

Comisión Presidencial contra la
Discriminación y el Racismo contra
los Pueblos Indígenas en Guatemala

RUDY OSIEL CAMPOSECO CANO
COMISIONADO PRESIDENCIAL COORDINADOR

MARÍA CONCEPCIÓN AJCOT CAMAJÁ
COMISIONADA PRESIDENCIAL

SULY MAGNOLIA GONZÁLEZ PÉREZ
COMISIONADA PRESIDENCIAL

CÁNDIDO ALFREDO CUPIL LÓPEZ
COMISIONADO PRESIDENCIAL

ELMER MAURICIO ENRÍQUEZ BERMÚDEZ
COMISIONADO PRESIDENCIAL

ÍNDICE GENERAL

PÁG.

PRESENTACIÓN	5
I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA CODISRA	6
II. LA PPCER COMO ESTRATEGIA GUBERNAMENTAL PARA COADYUVAR EL TRÁNSITO DE UN ESTADO HOMOGENEO Y MONOCULTURAL A UN ESTADO PLURAL	11
III. ATENCIÓN A LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN RACIAL	14
IV. LOGROS RELATIVOS AL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE ESTADO DERIVADOS DE TRATADOS INTERNACIONALES	38
V. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA	41
VI. UBICACIÓN DE OFICINAS CENTRAL Y DEPARTAMENTALES DE LA CODISRA	35

COMISIONADOS PRESIDENCIALES DE CODISRA



Fotografía de izquierda a derecha: Comisionada Presidencial Suly Magnolia Gonzáles Pérez, Comisionado Presidencial Cándido Alfredo Cupil López, Comisionada Presidencial María Concepción Ajcot Camajá, Comisionado Presidencial Coordinador Rudy Osiel Camposeco Cano y el Comisionado Presidencial Elmer Mauricio Enríquez Bermúdez.

PRESENTACIÓN

En seguimiento al compromiso adquirido por el Pleno de Comisionadas y Comisionados Presidenciales en el 2015, se presentan los principales logros y desafíos en el marco de la erradicación del racismo y la discriminación hacia los pueblos indígenas en Guatemala durante el Ejercicio Fiscal 2015; esta labor ha sido realizada a través de las diferentes áreas tanto administrativas, financieras y la sustantiva por medio de la Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación compuesta por los Componentes para la Eliminación del Racismo Institucional, Legal, Económico y de Formación para la Prevención del Racismo y la Discriminación; así como los cinco departamentos en donde la CODISRA tiene presencia: Huehuetenango, Quetzaltenango, Santa Rosa, Izabal y Alta Verapaz.

Durante el año 2015 se plantearon una serie de retos importantes en materia de Pueblos Indígenas tanto a nivel nacional como internacional, cuyo resultado visibiliza una brecha importante en cuanto al avance del cumplimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas, éstos son un indicador que permite calificar a través de diferentes acciones, el posicionamiento que logró la institución como ente asesor en materia de Pueblos Indígenas; principalmente en espacios de generación de estadísticas y otras fuentes informativas y como actor principal en la discusión y elaboración de informes internacionales en materia de pueblos indígenas del Estado de Guatemala; además de contribuir a la formación de servidores públicos con capacidades para aportar a la eliminación del racismo y la discriminación en el ejercicio de los cargos a través de procesos de formación para la prevención del delito. Otro aspecto importante, fue la creación de vínculos interinstitucionales con el sector seguridad y justicia para mejorar los mecanismos que penalicen el delito de discriminación y acceso a la justicia para Pueblos Indígenas.

Sin embargo; aún existen desafíos importantes en el marco de la eliminación del racismo en diferentes esferas y eliminar la exclusión que por muchos años han sufrido los Pueblos Indígenas Mayas, Garífunas y Xinkas en Guatemala, que promuevan el vivir de manera armónica, en paz, democracia, desarrollo pleno, inclusión y con la garantía del respecto a los derechos humanos, la libertad, la justicia y el bien común, que anhelan los pueblos. Así como, la búsqueda con las diferentes instancias de Gobierno del reconocimiento, justicia y desarrollo de los afrodescendientes que pone en la palestra pública una discusión importante en el plano nacional e internacional.

De manera institucional, los retos y compromisos son muchos; sin embargo, el presente informe es una muestra del granito de maíz que esta institución ha sembrado en diferentes sectores reafirmando su compromiso con los Pueblos Indígenas, de buscar mecanismos que ayuden a eliminar toda práctica de discriminación y racismo en el país.

Agradecemos a las instituciones del sector público, organizaciones de Pueblos Indígenas, academia, cooperación internacional y particulares que han creído en el trabajo de la institución y les invitamos a continuar apoyándonos en la búsqueda de rutas que permitan proscribir la discriminación en Guatemala y vivir armónicamente en la diversidad cultural de nuestro país.

Maltiox,



MSc. Rudy Osiel Camposeco Cano
Comisionado Presidencial Coordinador
CODISRA 2015

I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA CODISRA.

La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala – CODISRA- se crea mediante el Acuerdo Gubernativo número 390-2002 de fecha 08 de octubre de 2002, modificado a través del Acuerdo Gubernativo número 519-2006; siendo responsable de la formulación de políticas públicas que tiendan a erradicar la discriminación racial; complementan este mandato el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 y la rectoría de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial -PPCER-. La creación de la CODISRA surge en atención a la recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD/C/292/add.1) lo cual constituye una segregación positiva histórica a favor de los Pueblos Indígenas en Guatemala; así mismo, surge en el marco de la legislación nacional, a raíz del cumplimiento de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, específicamente el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.

El planteamiento institucional atiende además del mandato institucional antes descrito, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032 y la Política de Reparación de las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy; así como, los lineamientos de las instituciones rectoras en dichos planteamientos como: Ministerio de Finanzas Públicas –MINFIN-, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-.

También se hace observancia a tratados internacionales en materia de Derechos de los Pueblos indígenas y Discriminación Racial, entre los más relevantes: Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT), Declaración y Programa de Acción de Durban, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Racial –CERD, Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas.

Para el desarrollo de sus acciones, la CODISRA cuenta con una sede central ubicada en la ciudad de Guatemala, así como con oficinas departamentales en: Cuilapa, Santa Rosa; Quetzaltenango, Quetzaltenango; Huehuetenango, Huehuetenango; Cobán, Alta Verapaz y Puerto Barrios, Izabal.

En la sede central funciona el área sustantiva que está conformada por los siguientes componentes: Componente para la Eliminación del Racismo Económico, Componente de Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación Racial, Componente para la Eliminación del Racismo Legal, Componente para la Eliminación del Racismo Institucional.

I.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA CODISRA.

Para el cumplimiento de las funciones de la CODISRA, el Reglamento Orgánico Interno institucionalizado por medio del Acuerdo Interno de Aprobación No. CC 62-2014 del 30 de octubre de 2014, establece la estructura organizativa siguiente:

Autoridades Superiores:

Un (a) Comisionado (a) Coordinador (a).

Cuatro Comisionados (as) Presidenciales.

Órganos Sustantivos:

Dirección General

Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial

Oficinas de la Comisión en los departamentos.

Órganos Administrativos:

Dirección Administrativa

Dirección Financiera

Órganos de Apoyo Técnico:

Unidad de Asesoría Jurídica

Unidad de Comunicación Social

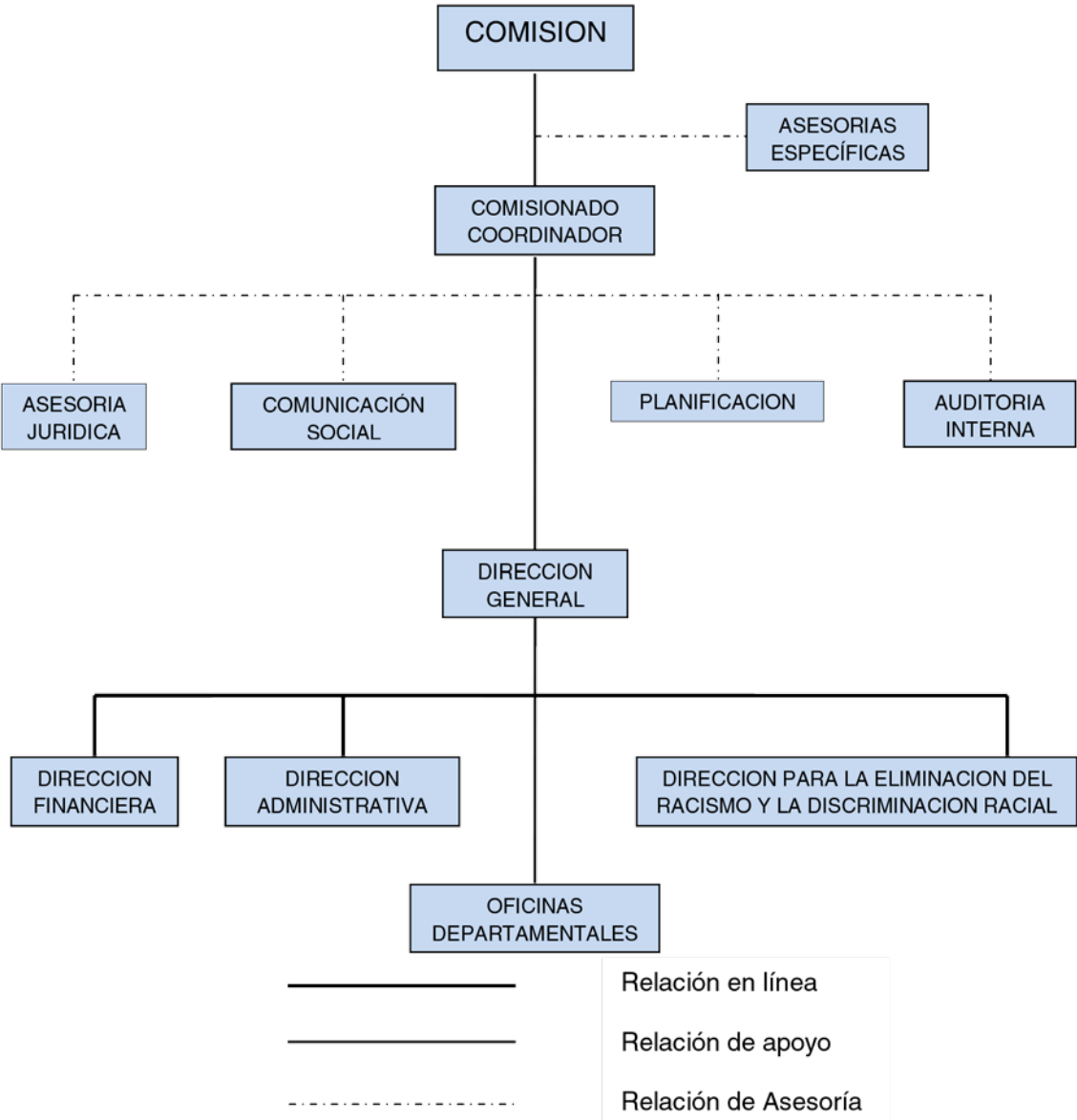
Unidad de Planificación y Monitoreo

Unidad de Género

Órgano de Control:

Unidad de Auditoría Interna

ORGANIGRAMA DE LA COMISIÓN PRESIDENCIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN GUATEMALA.



I.2 MISIÓN

Somos una institución del organismo ejecutivo responsable de la prevención y la erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala.

I.3 VISIÓN

Ser la institución gubernamental especializada en la prevención y eliminación de la discriminación y el racismo en contra de los pueblos indígenas.

I.4 OBJETIVOS

Objetivo Superior:

Coadyuvar a la construcción de un Estado y Sociedad plural, equitativo e incluyente.

Objetivo General:

Los pueblos Maya, Garífuna, Xinka y Mestizo, conocen las implicaciones de la discriminación y el racismo, y adoptan actitudes que reducen significativamente los niveles de dicho flagelo.

II. LA PPCER COMO ESTRATEGIA GUBERNAMENTAL PARA COADYUVAR EL TRANSITO DE UN ESTADO HOMOGENEO Y MONOCULTURAL A UN ESTADO PLURAL.

I.4 OBJETIVOS

Implementar acciones orientadas a la construcción del Estado plural a través de la identificación y eliminación de los mecanismos del racismo y la discriminación racial.

II.2 PROPÓSITO:

El propósito de ésta política pública es contribuir al tránsito de un Estado homogéneo y monocultural hacia un Estado plural, con el fin de que los Pueblos Indígenas no padezcan ningún tipo de discriminación racial, ni exclusión económico-social y se sientan reconocidos en igualdad de derechos ciudadanos a partir de su cultura.

Un Estado Plural es aquel que reconoce la diversidad cultural que existe en su seno, dentro de su propia unidad. Es fruto de una unión voluntaria de los distintos Pueblos que lo componen, para lo cual las partes deben pactar libres, sin coacción y ser capaces de decidir con libertad las características del convenio, de aceptarlo o rechazarlo.

El Estado plural tiene la misión principal de fomentar la convivencia pacífica entre los ciudadanos y contribuir al tránsito, mediante la negociación y la comunicación, de un Estado homogéneo a uno que respete la diversidad y el reconocimiento de los Pueblos Indígenas que habitan el territorio nacional. Se trata, por tanto, de un Estado que pasa de una función de dominación a una de mediador.

Este modelo cobra relevancia en la actualidad, en la medida en que los Estados aceptan que hay pueblos diversos dentro de sí, que se consideran pueblos y poseedores de derechos de autonomía nacional propia, debiendo acomodarse como tales. Esto requiere, por tanto, un nuevo modelo de Estado.

El Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, en el preámbulo, declara que la Nación guatemalteca es pluricultural multiétnica y plurilingüe, por ende debe adecuar su legislación y sus políticas a un modelo de Estado de estas características.

Para alcanzar el Estado plural es menester identificar los mecanismos del racismo y la discriminación, para establecer un marco de políticas públicas antidiscriminatorias, que contribuyan a eliminarlos, permitiendo al conjunto de los ciudadanos, grupos sociales y Pueblos Indígenas una igualdad real, de derecho, de trato y de oportunidades.

II.3 APROBACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA PPCER:

En ejercicio de las funciones que a la Presidencia de la República le confieren el artículo 183 literal e) y 195 de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en lo establecido en los artículos 2, 16, 17 literal a) y 27 literal j) del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, fue aprobada La Política Pública para la Convivencia y Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial –PPCER-, mediante Acuerdo Gubernativo Número 143-2014, en Consejo de Ministros.

La PPCER es un instrumento que da lineamientos a la institucionalidad pública del Estado, para abordar el tema de la discriminación racial y el racismo a través de acciones estratégicas; el Artículo 3 de su Acuerdo de Aprobación indica que las instituciones que tengan atribuciones y funciones relacionadas con la Política Pública para la Convivencia y Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, están obligadas a dar efectivo cumplimiento a la misma, para el efecto deberán coordinar sus acciones con la CODISRA.

II.4 EJES DE LA PPCER:

Económico-Social, Político-Jurídico, Cultural, Formación Ciudadana, Igualdad de acceso a servicios del Estado, particularmente en educación, salud, vivienda y empleo, Ambiental; son los ejes de la PPCER, los cuales consideran acciones estratégicas y metas para coadyuvar las condiciones para que los Pueblos Indígenas no padezcan ningún tipo de discriminación racial, ni exclusión económico-social y se sientan reconocidos en igualdad de derechos ciudadanos a partir de su cultura.

Los ejes identifican los principales aspectos que son las causales de las desigualdades e inequidades que afectan a los Pueblos Indígenas en Guatemala y que deben atenderse para erradicar el Racismo tanto cotidiano como estructural. Para su abordaje, las acciones estratégicas se orientan principalmente hacia la implementación, evaluación y monitoreo de políticas, estrategias, programas y planes de desarrollo relacionados con los cinco ejes, para asegurar la eficiencia y eficacia de las instancias responsables de su implementación.



III. ATENCIÓN A LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN RACIAL.

III.1 ASPECTOS GENERALES

A. LOGROS ESTRATÉGICOS.

El año 2015 planteó una serie de retos importantes en materia de Pueblos Indígenas tanto a nivel nacional como internacional, ya que se celebraron acontecimientos importantes que visibilizaron el cumplimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas en el marco del Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio desde el seno de las Naciones Unidas, así como la celebración de la Conferencia Mundial de Pueblos Indígenas y la Declaración del Decenio de los Afrodescendientes 2015-2024, cuyo resultados reflejan aún pocos avances en el cumplimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas, lo que marca un punto de prospección para la institución y los retos que deben plantearse al futuro.

En ese sentido, entre logros estratégicos institucionales alcanzados durante el ejercicio fiscal 2015 se encuentran:

Posicionamiento de la CODISRA como un ente asesor en materia de Pueblos Indígenas, principalmente en espacios de generación de estadísticas y otras fuentes informativas.

Creación de vínculos interinstitucionales con el sector seguridad y justicia para mejorar los mecanismos que penalicen el delito de discriminación y acceso a la justicia para pueblos indígenas.

Posicionamiento de la CODISRA como actor principal en la discusión y elaboración de informes internacionales en materia de pueblos indígenas del Estado de Guatemala.

Constitución como referente institucional para la discusión de nuevos mecanismos que contribuyan a eliminar las barreras de discriminación hacia pueblos indígenas en materia de: presupuesto del Estado (clasificador temático), consulta a pueblos indígenas, políticas públicas y otros temas relativos a pueblos indígenas y afrodescendientes.

Contribución a la formación de servidores públicos con capacidades para aportar a la eliminación del racismo y la discriminación en el ejercicio de los cargos a través de procesos de formación para la prevención del delito.

B. CONTRIBUCIÓN INSTITUCIONAL A LA AGENDA DE CAMBIO, PLAN NACIONAL K'ATUN.

El que hacer institucional está vinculado con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032 bajo el lineamiento del “Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo” en la prioridad de Gobernabilidad Democrática (Meta 4), considerando que el resultado institucional es la eliminación de la discriminación y el racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala como eje transversal.¹

En ese sentido, de cara la Agenda de Cambio y el Plan Nacional K'atun la contribución institucional en el Ejercicio Fiscal 2015 se considera a través de:

Firma de una adenda al Convenio con el Ministerio Público y la CODISRA con el objetivo de identificar los enlaces interinstitucionales, así como coordinar el apoyo para la elaboración de peritajes culturales y otros pertinentes, así como la instauración una mesa de coordinación política y técnica con el objetivo de implementar e identificar las acciones institucionales que promuevan la pertinencia cultural en los servicios que presta el Ministerio Público.

Sexta cohorte del Postgrado, Programa de Actualización en Derechos Humanos, Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo, Discriminación Racial, dirigido a 30 Operadores de Justicia integrado por fiscales del Ministerio Público, jueces y magistrados del Organismo Judicial, defensores públicos de la Defensa Pública Penal, la Procuraduría de los Derechos Humanos, la Comisión Presidencial de Derechos Humanos, oficiales de la Policía Nacional Civil y del Ejército de Guatemala, así como personal del Instituto Nacional de Ciencias Forenses, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Economía.

Firma del convenio con el Tribunal Supremo Electoral que ha dado pauta para la realización de una serie de asesoría de cara a las Elecciones Generales 2015 y la apertura a proyectos institucionalizados de implementación de la PPCER en el Instituto Electoral a través de próximos procesos de formación.

C. DESAFÍOS INSTITUCIONALES.

Que la CODISRA asuma la rectoría del Clasificador presupuestario temático de Pueblos Indígenas, establecido en el Artículo 17 Quáter del Decreto Número 101-97, Ley Orgánica del Presupuesto.

Que los Ministerios y Secretarías del ejecutivo implementen acciones de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, en sintonía con sus mandatos institucionales.

Que se fortalezcan los procesos de formación y sensibilización para la prevención de la discriminación en diversos sectores de la población particularmente niñez y juventud para eliminar el racismo legal, económico e institucional.

Que se fortalezca y mejore la cobertura y asesoría jurídica/legal, así como contar con personal experto en la elaboración de peritajes culturales y antropológicos vinculantes a casos de discriminación hacia Pueblos Indígenas.

Que interinstitucionalmente se elabore e implemente el Plan de Acción Nacional del Decenio Internacional de los Afrodescendientes en Guatemala.

¹ Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, página 349

III.2 LOGROS RELATIVOS A LA ELIMINACIÓN DEL RACISMO ECONÓMICO.

A. DESCRIPCIÓN Y DATOS CUANTITATIVOS.

Las acciones ejecutadas en el Componente Económico, contribuyen a la visibilización y el análisis de la problemática del racismo económico, con la finalidad de contribuir a su prevención, se utiliza como marco de referencia las acciones estratégicas del Eje Económico-social de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo Económico.

Entre los principales logros se mencionan:

Visibilización de los Pueblos Indígenas en las estadísticas oficiales provenientes de los registros administrativos y las Encuestas de Hogares de Salud Materno Infantil –ENSMI- y la de Condiciones de Vida –ENCOVI- 2014, a través la aplicación del derecho a la Autoidentificación en los formularios de recopilación de información.

Conocimiento de los derechos laborales de los Pueblos Indígenas y los compromisos del Estado en esta materia, con la finalidad de impulsar acciones para la prevención del racismo y la discriminación racial en el ámbito laboral, especialmente en el acceso equitativo al mercado laboral y el pago de salarios justos por servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, INGUAT e integrantes de sindicatos de trabajadores de Educación de Guatemala, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública “25 de junio”, Sindicato de Trabajadores de Turismo, Sindicato de Trabajadores del Hospital “San Juan de Dios”, Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo, Sindicato “20 de octubre”, Central General de Trabajadores de Guatemala.

Se logró la capacitación de mujeres lideresas en Alta Verapaz en el tema de empoderamiento económico, en el marco de impulsar la participación de las mujeres en el desarrollo local.

Se realizaron cuatro ferias artesanales con presencia de artesanas de las comunidades lingüísticas Q’eqchi’ y P’ocomchi’ de Alta Verapaz, con el objetivo de promover los emprendimientos locales, estas actividades se realizaron de manera coordinada entre SEPREM, DEMI, FODIGUA y CODISRA. La mayoría de participantes fueron mujeres, siendo fundamental para su desarrollo como promotoras de la economía local, contribuyendo a la independencia económica y a los mecanismos de autoempleo.



B. OBSTÁCULOS ENCONTRADOS PARA LA ELIMINACIÓN DEL RACISMO ECONÓMICO.

El modelo socioeconómico neoliberal y excluyente que privilegia los intereses de los empresarios y de las compañías multinacionales, no permite el avance y desarrollo de los Pueblos Indígenas.

El presupuesto de ingresos y egresos del Estado no visibiliza la inversión del gasto público dirigido a Pueblos Indígenas y comunidades lingüísticas del Pueblo Maya.

La falta de datos desglosados por pueblos de pertenencia y comunidades lingüísticas, no permite contar con datos certeros y fidedignos de la cantidad y porcentaje de población indígena, su situación y condición económica para el diseño e implementación de políticas económicas equitativas e incluyentes.

La resistencia de funcionarios y servidores públicos y empresarios en el abordaje de los Derechos Económicos de los Pueblos Indígenas, la diversidad cultural y lingüística del país, lo cual constituye actitudes racistas y discriminatorias.



III.3 LOGROS RELATIVOS A LA FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN.

A. DESCRIPCIÓN Y DATOS CUANTITATIVOS.

Se formaron y sensibilizaron treinta operadores de Justicia integrándose todas las Instituciones del sistema de justicia guatemalteco, a través de la Sexta Cohorte del Postgrado, Programa de Actualización en Derechos Humanos, Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación Racial, para el fortalecimiento del tratamiento, investigación y sentencias de casos de discriminación racial en el sector justicia. Asimismo, el fortalecimiento del acceso de los Pueblos Indígenas en el sistema de justicia, haciendo observancia en los aspectos culturales y lingüísticos de los Pueblos Indígenas.

Se implementaron cuatro diplomados sobre Derechos Humanos, Racismo y Discriminación con enfoque de Derechos Humanos del Pueblo Garífuna y Afrodescendientes; Derecho del Pueblo Xinka, Estadísticas con enfoque de Género y Pueblos Indígenas y enfoque de sistema de planificación vinculado con los convenios internacionales en materia de Género y Pueblos Indígenas, dirigido a empleados y funcionarios públicos conscientes sobre la importancia de la prestación de los servicios del Estado, sin discriminación alguna, haciendo observancia en la plena vigencia y ejercicio de los derechos de los Pueblos Indígenas. Los diplomados fueron implementados en la Santa Rosa, Izabal y en la Ciudad de Guatemala.

Las instituciones del Estado cuentan con personal capacitado sobre el abordaje del racismo y la discriminación racial a través del Curso de Formación de Formadores, dirigido a los encargados del área de formación y de recursos humanos de los Ministerios y Secretarías de Estado, quienes contribuyen a la prevención del racismo y la discriminación racial a través de implementación de procesos de formación, tanto a lo interno como externo de su institución, para lograr la igualdad y acceso a las oportunidades y servicios que presta el Estado.

Se fomentó el intercambio de buenas prácticas en los países de la región de Iberoamérica, así como el intercambio y la difusión de experiencias exitosas en torno a la prevención y eliminación de la discriminación, a través de la IV Asamblea de la Red Iberoamericana de Organizaciones y Organismos Internacionales contra la Discriminación; espacio para propiciar procesos de reflexión, acercamiento y cooperación, a fin de impulsar acciones conjuntas para combatir la discriminación en toda la región iberoamericana. Como resultado, en la declaratoria, exhortan a los Estados representados en la Asamblea a realizar acciones para erradicar las prácticas racistas y la discriminación existente en la región y el mundo y a promover acciones destinadas a crear legislación y políticas públicas que promuevan las garantías de derechos de todas las personas.



Se realizaron conferencias académicas sobre etnohistoria e identidad del Pueblo Garífuna y Afrodescendiente para promover el reconocimiento y respeto a la identidad cultural del pueblo garífuna y afrodescendiente y también se dio a conocer el aporte de conocimiento ancestral y científicos de los garífunas y afrodescendientes en el desarrollo social, económico, cultural y educativo, en el Marco del Decenio Internacional de los Afrodescendientes 2015-2024.

Se conocieron y se han debatido las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas al informe 14 y 15 presentado por el Estado de Guatemala con organizaciones, sociedad civil y funcionarios públicos para unificar esfuerzo en la implementación de acciones afirmativas para erradicar la discriminación. Esta acción se implementó en el marco de los cincuenta años de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y los veinte años de Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.

Se fortaleció la diversidad lingüística y étnica del país, a través de la conmemoración del Día Internacional de la Lengua Materna, donde el Colectivo por la Revitalización de la Ciencia Maya, presentó el documento de pronunciamiento que contienen preocupaciones, planteamientos y líneas estrategias a implementar desde las instituciones del Estado.

Se logró visibilizar la importancia de la lucha contra la discriminación, a través de la Carrera Inclusiva: No a la discriminación, No al racismo, donde participaron más de cuatrocientos cincuenta personas. Asimismo, la participación de personalidades que contribuyeron para la campaña contra la discriminación racial.

Para el cumplimiento de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial como uno de los mecanismos de abordaje para la sensibilización de la población en general en el Departamento de Izabal, se realizaron actividades de prevención en diversos centros educativos como: Instituto Experimental “Dr. Luis Pasteur” de Puerto Barrios, Instituto “INEB” del Municipio del Estor Izabal, Colegio “Juan José Arévalo Bermejo” de Livingston Izabal, Escuela para Niñas del Municipio de Livingston Izabal, Escuela de Párvulos “Natalia Gorris Vda. De Morales” de Puerto Barrios, en los cuales se tuvo la aceptación y apoyo de los estudiantes y educadores.

Para contribuir al cambio de actitudes racistas en los centros escolares se realizaron las siguientes actividades: Capacitaciones sobre discriminación, racismo y convenios internacionales a estudiantes de básico, diversificado, servidores públicos y organizaciones; El III Festival a través de la Escritura de Cuentos, para la Prevención de la Discriminación y el Racismo a realizarse en Livingston, Izabal, dirigido a niños y niñas del nivel primario; Taller de la Red de la Niñez y Adolescencia que lucha contra la Discriminación, el maltrato infantil y la migración.

Encuentro para la socialización del Decenio Internacional de los Afrodescendientes con líderes y Afrodescendientes de Guatemala y Honduras.

Se facilitó el círculo de análisis “Visualizando los aportes y desafíos de las Mujeres Afrodescendientes dentro de la Sociedad Guatemalteca”, dirigido a delegados y delegadas de las instituciones del MAGA, MIGRACION, SALUD, FONTIERRAS, DEMI, SEPREM y mujeres de la sociedad civil de Livingston y Puerto Barrios.

Se realizaron capacitaciones y charlas a estudiantes nivel primario en el tema de discriminación en establecimientos educativos tales como: Escuela “Petet” jornada matutina y vespertina, Escuela “Salberio Morán Chinchilla”, Colegio Particular Mixto Verapaz, Colegio “La Inmaculada”, Escuela para Varones “Salvador de Oliva” de Cobán, Alta Verapaz. Así mismo, un taller de sensibilización a Directores de establecimientos educativos en el tema de Inclusión educativa a niños con capacidades diferentes, los participantes en este taller fueron los directores del distrito 1601.



Se desarrolló un taller de Formación a Periodistas en temas Discriminación en Redes Sociales, para dicho taller se invitó a diferentes representantes de los medios de comunicación local.

Además, se facilitaron actividades lúdicas a estudiantes del área rural de Alta Verapaz en la prevención de la discriminación, maltrato infantil y migración, estas actividades se logran realizar en el municipio de San Juan Chamelco en la Escuela Oficial Mixta de Aldea Chamil, con estas actividades en el área rural se logró que los niños conozcan sobre el tema de discriminación por medio de juegos y rondas.

Se desarrollaron jornadas de capacitación a más de 100 candidatas participantes a la elección de la coronación de Rabin Cobán, y Princesa Tezulutlán, en el marco del Festival Folklórico Nacional de Cobán.

Otras acciones relacionadas a la formación para la prevención del racismo y la discriminación fue la promoción a través de una campaña informativa por medios escritos alternativos sobre el Derecho a la Autoidentificación para organizaciones de sociedad civil de Guatemala, Santa Rosa, Alta Verapaz, Izabal, Quetzaltenango y Huehuetenango.

En el marco del inicio de las acciones del Decenio Internacional de los Afrodescendientes se realizaron acciones como: el Conversatorio “Etnohistoria e identidad del Pueblo Garífuna y Afrodescendientes”, “Socialización de los Aportes Económicos de la Población Garífunas y Afrodescendientes”, “Diplomado Racismo, Discriminación y Derechos Humanos del Pueblo Garífuna y Afrodescendientes”, un Posgrado para Operadores de Justicia con énfasis en normativas internacionales para afrodescendientes, el Evento de Lanzamiento de Sociedad Civil y el Acto Protocolario Oficial del Decenio Internacional de los Afrodescendientes en el departamento de Guatemala.

Se trabajó en la conformación de la delegación de Huehuetenango en la Red de la Niñez y Adolescencia que lucha contra la Discriminación maltrato infantil y migración, así como en la capacitación y seguimiento a la Red de la Niñez y Adolescencia que lucha contra la Discriminación, el maltrato infantil y la migración de los departamentos de Izabal, Santa Rosa y Quetzaltenango.

Se desarrollaron dos Diplomados sobre “Discriminación y Racismo, Derechos Humanos, Cosmovisión e Idioma del Pueblo Xinka”, en los municipios de Guazacapán y Santa María Ixhuatán del departamento de Santa Rosa dirigido a servidores públicos, maestros, líderes y lideresas Xinkas.



B. OBSTÁCULOS ENCONTRADOS EN LA PREVENCIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN RACIAL.

Las actitudes de resistencia de los funcionarios públicos en debatir acerca del racismo y la discriminación racial como una forma de manifestar que no son racistas; pero que en la práctica sí lo son.

El poco interés de los empleados y funcionarios públicos en profundizar su conocimiento sobre la dimensión y el efecto de prácticas racistas y discriminatorias contra los Pueblos Indígenas; Asimismo, el poco interés por la investigación y la aplicación de las herramientas dotadas en los diferentes procesos.

El racismo y la discriminación racial aún es un tema delicado, ya que aún se considera un tabú, a pesar de la existencia de Convenciones y tratados internacionales sobre la importancia de su prevención y eliminación.

La poca aplicación de los conocimientos y herramientas proporcionadas en los procesos de formación en los temas de racismo y discriminación racial al sector justicia, lo que se materializa en la falta de investigación eficiente por los entes investigadores y pocos avances y sentencias de casos en los tribunales de justicia del país.

El poco interés de los empleados y funcionarios públicos en aportar en la discusión del fenómeno del racismo y la discriminación racial, debido a que son nombrados para representar a su institución y no se refleja el compromiso para llevar la discusión en otros espacios de la vida pública.

El menosprecio que se da a los procesos de formación sobre racismo y discriminación, que se refleja en la falta de recursos humanos suficientes para la implementación adecuada y calidad de los procesos.



III.4 LOGROS RELATIVOS A LA ELIMINACIÓN DEL RACISMO LEGAL.

A. DESCRIPCIÓN Y DATOS CUANTITATIVOS.

Se desarrolló una serie de actividades con las cuales se lograron avances en relación a los casos de discriminación que se han canalizado al Ministerio Público, así como en la sensibilización a instituciones y personas sobre el tema de Discriminación Racial, mismas que se describen a continuación:

Firma de un Adenddum al Convenio suscrito entre la CODISRA y el Ministerio Público, con el objetivo de identificar los enlaces entre el Ministerio Público y CODISRA, así como coordinar el apoyo para la elaboración de peritajes culturales y otros pertinentes; considerando la cláusula tercera que indica que se debe instaurar una mesa de coordinación política y técnica con el objetivo de implementar e identificar las acciones institucionales que promuevan la pertinencia cultural en los servicios que presta el Ministerio Público, agregando que la unidad específica para la coordinación y enlace por parte del Ministerio Público será el Departamento de Pueblos Indígenas de la Secretaría de Política Criminal.

Derivado del trabajo coordinado con el Ministerio Público se llevó a cabo un Encuentro Nacional de Fiscales donde se dio a conocer a las Fiscalías sobre el adenddum firmado entre CODISRA y el Departamento de Pueblos Indígenas del Ministerio Público, así como las mesas de coordinación que se estarían trabajando para el abordaje de casos de discriminación. También, se sensibilizó sobre el tema de auto-identificación y discriminación a los Agentes Fiscales y Auxiliares Fiscales.

Se instalaron Mesas de Coordinación con el Ministerio Público y Fiscalías que conocen casos de discriminación y CODISRA en las Sedes de Cobán, Huehuetenango, Quetzaltenango y Guatemala, en las cuales se socializó el avance de casos y acciones realizadas por parte del Ministerio Público.

Se llevaron a cabo dos Procesos de Formación del delito de discriminación con fiscales del Ministerio Público y Expertos en el litigio de Discriminación.

Con el objetivo de sensibilizar a los estudiantes para que como ciudadanos y futuros profesionales del derecho manejen el tema de Derechos de los Pueblos Indígenas, discriminación y su litigio se realizó un Foro sobre el delito de Discriminación, dirigido a estudiantes de derecho de universidades públicas y privadas.

Se llevaron a cabo dos Actividades de Terapia Ocupacional y Atención Integral a la Víctima del Delito de Discriminación, donde se apoyó a las víctimas en la recuperación de los efectos psicosociales, causados por el delito de discriminación.

Se desarrolló la sistematización de Sentencias por Casos de Discriminación contra los Pueblos Indígenas, donde se entregó un CD que contiene las sentencias por el delito de discriminación a operadores de justicia tales como MP, INACIF, OJ, entre otros, el cual servirá como apoyo en el litigio de discriminación.



Se realizó la socialización de casos, en el marco de la Conmemoración del día Nacional e Internacional de Pueblos Indígenas, esta actividad se realizó con los colaboradores de CODISRA, para empoderar al personal sobre los obstáculos y desafíos que se enfrentan en el litigio de Discriminación y los avances que se han tenido durante los 13 años de la Comisión.

En el mes de Junio se obtuvo una sentencia condenatoria por el Delito de Discriminación por motivos Étnicos, dictada por el Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente del Departamento de Sololá, siendo la pena impuesta 1 año y 4 meses de prisión conmutables a razón de Q10.00 diarios, multa de Q667.00, que deberá hacer efectiva al tercer día de estar firme el fallo, caso contrario se traducirá en prisión a razón de Q100.00 por día, por reparación digna se le impone la cantidad de Q5,000.00

Se ha brindado acompañamiento como observadores a las audiencias en las cuales las víctimas han sido citadas para ratificación de denuncias, juntas conciliatorias y declaraciones testimoniales en el Ministerio Público y Órganos Jurisdiccionales, con el objetivo de que se garanticen sus derechos dentro del desarrollo de las audiencias.

Se inauguró la mesa técnica con Ministerio Público en Alta Verapaz, en la que se logra una coordinación con los auxiliares fiscales en el proceso de denuncias de discriminación, también se llevó a cabo un Panel foro denominado “Elementos probatorios para tipificar el delito de discriminación” donde se logró la presencia de estudiantes universitarios de las diferentes universidades de Alta Verapaz como también representantes de instituciones Gubernamentales entre ellas participaron, FODIGUA, SEPREM, DEMI, MINECO, MINTRAB, PNC como también representantes de sociedad civil y medios de comunicación.

En atención a Pueblos Indígenas se realizó una Capacitación con el tema “Rol de la mujer en la exigencia de justicia por Discriminación y Racismo” donde se logra la participación de mujeres indígenas de Alta Verapaz, ya que en las estadísticas de casos de discriminación la mujer es la que más denuncia y la más afectada de este flagelo social.

Reunión de fortalecimiento al Comité Ejecutivo de Justicia de Alta Verapaz, en temas de Discriminación y Racismo, además se logró que CODISRA forme parte de las tres comisiones del Comité Ejecutivo de Justicia de A.V., como el objetivo de tener mejor incidencia a nivel departamental; Así mismo, se logró 26 asesorías especializadas en clínica psicológica con apoyo de 2 estudiantes del último semestre de psicología clínica de la Universidad Mariano Gálvez en las oficinas de CODISRA Cobán, Alta Verapaz.

Durante el año 2015 fueron canalizados casos a la Fiscalía Distrital del Ministerio Público de Puerto Barrios, con el fin de dar acompañamiento a los mismos.

Se le dio seguimiento a los compromisos establecidos en la Carta de Entendimiento entre el Ministerio Público y la CODISRA, a través de reuniones con la Fiscalía Distrital del Ministerio Público de Puerto Barrios de estas acciones se logra que los casos de Discriminación en la Fiscalía en mención sean atendidos por una Auxiliar Fiscal específica.

B. OBSTÁCULOS ENCONTRADOS PARA LA ELIMINACIÓN DEL RACISMO LEGAL.

El desconocimiento en los operadores del delito de discriminación, ya que a un año de funcionamiento de la Unidad de Discriminación del Ministerio Público todavía existen lagunas en cuanto a la tipificación de dicho delito.

No existe un mecanismo claro para el tratamiento de casos por parte de la Unidad de Discriminación del Ministerio Público.

La falta de aprobación de la iniciativa de ley contra la discriminación racial que se encuentra en el Congreso de la República, debido a que aún persisten desafíos en cuanto al tipo penal y su aplicación.



III.5 LOGROS RELATIVOS A LA ELIMINACIÓN DEL RACISMO INSTITUCIONAL.

A. DESCRIPCIÓN Y DATOS CUANTITATIVOS.

Para fortalecer el que hacer institucional se han firmado convenios con organizaciones de la sociedad civil e instituciones estatales como: Afrodescendientes y sus Amigos -AFROSA-, Asociación Campesina, Social y Sindical –GRUPO PROJUSTICIA-, Tribunal Supremo Electoral -TSE-, un Adendum con el Ministerio Público –MP- y con el Centro Internacional Para la Promoción de los Derechos Humanos –CIPDH- de Argentina, con la finalidad de unificar esfuerzos en la lucha contra la discriminación y el racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.

Se realizaron 2 talleres con servidores públicos de 30 instituciones sobre la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, lo que ha motivado a algunas a prever o incluir acciones para la lucha contra la discriminación racial en el que hacer institucional.

Se realizó un mapeo de acciones de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, con la participación de servidores públicos de Ministerios y Secretarías del Ejecutivo, participando 30 instituciones, de ellas 22 respondieron a la información requerida de acuerdo al mandato de la institución.

Durante el año se realizaron acompañamientos y asesorías específicas a instituciones como: el Consejo Nacional de Adopciones –CNA-, Secretaría de la Paz –SEPAZ-, Gabinete de Pueblos Indígenas, Consejo Nacional de la Juventud –CONJUVE- y el Foro Nacional de la Mujer- entre otras.

En Izabal se logró la socialización e implementación de la PPCER con instituciones gubernamentales: SEPREM, MIDES, DEMI de Puerto Barrios para dar seguimiento a la implementación de ejes estratégico de la PPCER de manera coordinada.

En Alta Verapaz se logró una Reunión de Fortalecimiento a la Red contra la de Discriminación de y como resultado se logró apoyar con un Taller en prevención de la Discriminación y Racismo en las Elecciones de Reina indígena de Alta Verapaz.



B. OBSTÁCULOS ENCONTRADOS PARA LA ELIMINACIÓN DEL RACISMO INSTITUCIONAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PPCR.

El obstáculo principal, es la falta de voluntad política de los funcionarios y en menor grado, de servidores públicos para realizar un análisis institucional a la luz de las normas nacionales e internacionales relacionadas al fenómeno de la discriminación y el racismo e implementar medidas que minimicen o erradiquen los mecanismos que contribuyen la pervivencia de la discriminación racial, así como la falta de implementación de mecanismos que contribuyen al cambio de actitud de los integrantes de las instituciones para la prestación de servicios sin discriminación racial ni racismo.

Además, la inexistencia de la carrera en la administración pública, que se complementan en algunos casos con la falta de una adecuada inducción al interno de las instituciones.

Así mismo, la poca importancia que se le presta al fenómeno de discriminación racial ya que para la mayoría el fenómeno es normal, es ya una costumbre, como apuntan algunos estudios realizados; derivado de ello, el problema no constituye una prioridad en todas las instituciones y por tanto no se asigna recurso alguno para la realización de acciones con este fin.

Por último y de manera más global, se debe tener conciencia de que el sistema en general está diseñado desde una perspectiva homogénea y monocultural por lo que no hay lugar a ver la diversidad como riqueza cultural, política, económica y social; y se ha utilizado para justificar esas grandes brechas de desigualdad que existen en Guatemala.



III.6 LOGROS DEL ENFOQUE INSTITUCIONAL DE GÉNERO RELATIVOS A DISCRIMINACIÓN Y RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS.

A. DESCRIPCIÓN Y DATOS CUANTITATIVOS.

Un logro importante es la apertura de la Unidad de Género que busca crear mecanismos de equidad, relativos a la discriminación contra los Pueblos Indígenas, y la estrategia ha sido fortalecer los conocimientos de las diferentes Unidades de Género del Ejecutivo, para ello se realizó el IV Encuentro de Unidades de Género del Ejecutivo “Mujer desde una Mirada Multifocal” con el objetivo de compartir experiencias en las diferentes instituciones públicas sobre el enfoque de género desde la salud, Pueblos Indígenas, la educación etc.

La Reapertura del “Centro de documentación de CODISRA” dedicado al Dr. Augusto Willemsen Díaz y a mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas contribuyó a crear un espacio de investigación y almacenamiento de literatura e investigaciones para conocer a profundidad el fenómeno de la discriminación en Guatemala.

Se desarrolló el taller sobre “Estereotipos y conductas sexistas” con personal del Sistema Penitenciario del área metropolitana contribuyéndose a concientizar a los servidores público del sector seguridad para no fomentar conductas que menoscaben los derechos de las personas privadas de libertad.

Con el foro “Situación económica, social y política de las mujeres” con las áreas sustantivas de instituciones del Organismo Ejecutivo se realizó el diagnóstico de la condición de las mujeres en el marco de la participación política de cara al año electoral 2015.

Como parte del rol asesor de la Unidad de Género se presentaron los siguientes informes en el marco del cumplimiento de compromisos nacionales e internacionales:

Documento de insumos institucionales para la elaboración del 8º y 9º Informe sobre el cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).



III.7 LOGROS CUANTITATIVOS

A. DESCRIPCIÓN Y DATOS CUANTITATIVOS.

El producto y subproductos establecidos en la estructura programática de la institución, se describen en el siguiente cuadro; así mismo, se registran los datos de las metas alcanzadas en cada uno a diciembre de 2015.

Cuadro1. Descripción de producto y subproductos, metas alcanzadas.

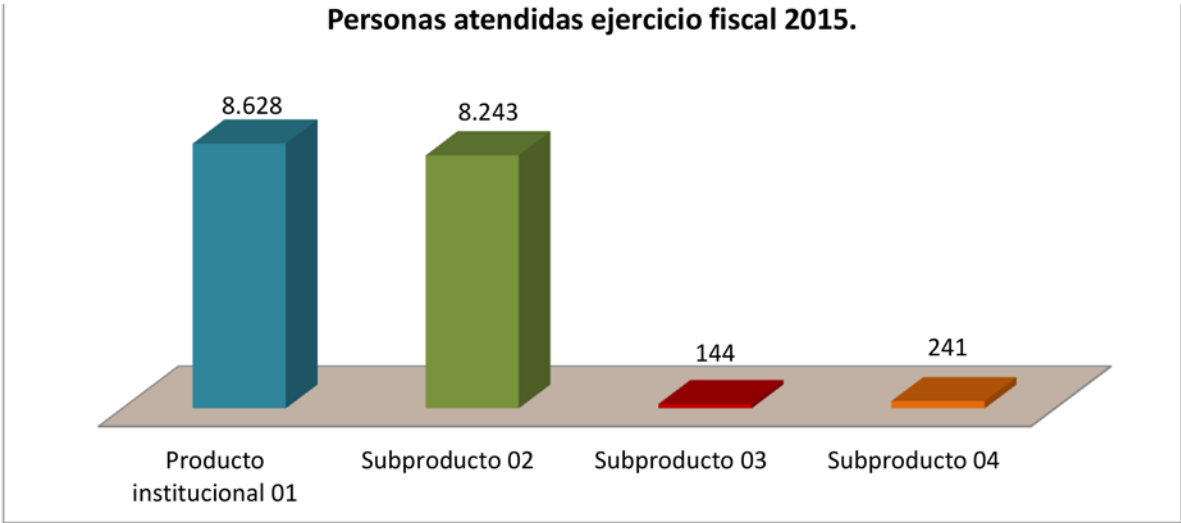
Descripción*	Metas alcanzadas ejercicio fiscal 2015*
Producto institucional 01: Personas e instituciones capacitadas, sensibilizadas y asesoradas en la prevención y erradicación del racismo.	8,628 personas
Subproducto 02: Personas capacitadas, sensibilizadas y asesoradas en la prevención y erradicación del racismo.	8,243 personas
Subproducto 03: Personas y organizaciones indígenas asesoradas y acompañadas en procesos legales de actos de discriminación y racismo.	144 personas
Subproducto 04: Funcionarios y empleados públicos, asesorados en formulación, implementación y evaluación de acciones de la política pública para la convivencia y eliminación del racismo.	241 personas

Fuente: Reporte SICOIN 2015*

Las acciones para el logro de las metas se desarrollaron en función de temas como Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación Racial los cuales para este informe se relacionan con Desarrollo Social.

2 Según mandato institucional.

Por medio del siguiente diagrama se ilustran los datos de las metas alcanzadas:
Gráfica No. 1. Metas alcanzadas en el Producto y subproductos.



B. ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN

Total de casos de discriminación: 102 .

En los cuadros 2 y 3 que se presentan a continuación, se puede observar la frecuencia de casos colectivos e individuales según ubicación geográfica, particularmente la recepción de casos colectivos se presenta en la oficina central de la CODISRA y en menor cantidad en la oficina de Huehuetenango.

Cuadro 2. Casos Colectivos:

Ubicación Geográfica	Cantidad
Central	31
Santa Rosa	0
Quetzaltenango	0
Huehuetenango	3
Alta Verapaz	0
Izabal	0
Total	34

Según Informe Estadístico de Casos 2015, CODISRA.

Cuadro 3. Casos individuales:

Ubicación Geográfica	Cantidad
Central	36
Santa Rosa	02
Quetzaltenango	06
Huehuetenango	08
Alta Verapaz	12
Izabal	04
Total	68

Desagregado de Casos Atendidos:

Total de casos: 102.

Género:

46% hombres.

54% mujeres.

Edad:

98 % personas adultas

2% niñas(os).

Casos en Pueblos Atendidos:

77 Pueblo Maya (distribuidos en las 22 comunidades lingüísticas);

02 Pueblo Xinka;

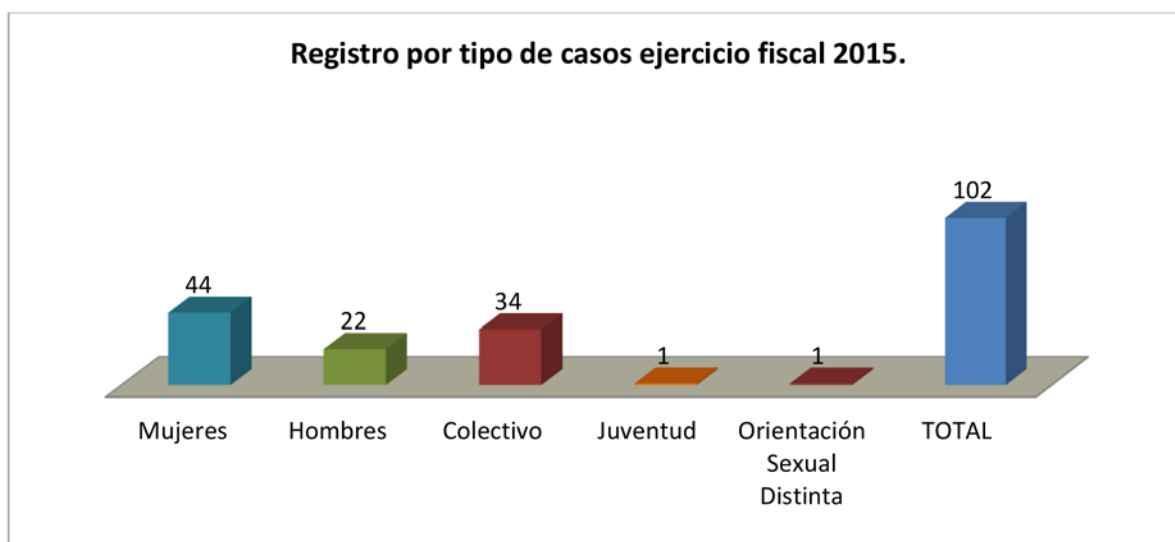
02 Pueblo Garífuna;

21 Pueblos Ladino/mestizo.

Total de personas atendidas con los 102 casos: 144 personas. 4

A continuación se presenta la ilustración de la tipología de casos atendidos:

Gráfica No. 2. Casos en procesos legales derivados de actos de discriminación.



⁴ Según Reportes Mensuales de Metas 2015, Componente Legal-DERD CODISRA.

IV. LOGROS RELATIVOS AL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE ESTADO DERIVADOS DE TRATADOS INTERNACIONALES.

La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas tiene dentro de sus funciones elaborar informes internacionales sobre Pueblos Indígenas, así como el cumplimiento a compromisos nacionales e internacionales en materia de racismo y discriminación racial, por lo que durante el 2015 se realizó a la compilación, análisis y presentación de los siguientes informes de Estado y participación en la representación del Estado de Guatemala en los eventos:

Organización y anfitriona de la 4ª Reunión Ordinaria de la Red Iberoamérica de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación, Ciudad de Guatemala, mayo 2015.

Coordinación de la Delegación de Funcionarios de Alto Nivel y Defensa del Examen al Estado de Guatemala en la presentación del Informe 14º y 15º en cumplimiento de la Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación Racial en Ginebra Suiza, abril 2015.

Representación en 14º Período de sesiones del Foro Permanente de Cuestiones Indígenas de las Naciones Unidas en Nueva York, mayo 2015.

Representación en el 8º Período de sesiones del Mecanismo de Expertos de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas celebrado en Ginebra Suiza, julio 2015.

Representación en la Reunión Regional para América Latina y el Caribe sobre el Decenio Internacional de los Afrodescendientes, Brasil diciembre 2015.



Informes internacionales:

Encuesta sobre buenas prácticas del Estado de Guatemala en cumplimiento de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

Lista de cuestiones relativas a los informes 14º y 15º en cumplimiento de la Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación Racial de las Naciones Unidas.

Cuestionario sobre el Documento final de la Conferencia Mundial sobre Pueblos Indígenas.

Cuestionario “Sistema General de Preferencias Arancelarias Plus” de la Unión Europea.

Insumos nacionales en relación XV, XVI, XVII y XVIII sesión de negociación de la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas ante la Organización de Estados Americanos.

Informe de avances de implementación del Pacto de San Salvador.

Informe sobre “Derechos Humanos y Diversidad Cultural” Resolución A/RES68/159 de las Naciones Unidas

Se elaboraron las intervenciones de la delegación del Estado de Guatemala para 8º período de sesiones del Mecanismo de Expertos sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas:

Seguimiento de la Conferencia Mundial sobre los Pueblos Indígenas, incluido el examen del mandato del Mecanismo de Expertos;

Estudio y asesoramiento sobre la promoción y protección de los derechos de los pueblos indígenas en relación con su patrimonio cultural; y Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

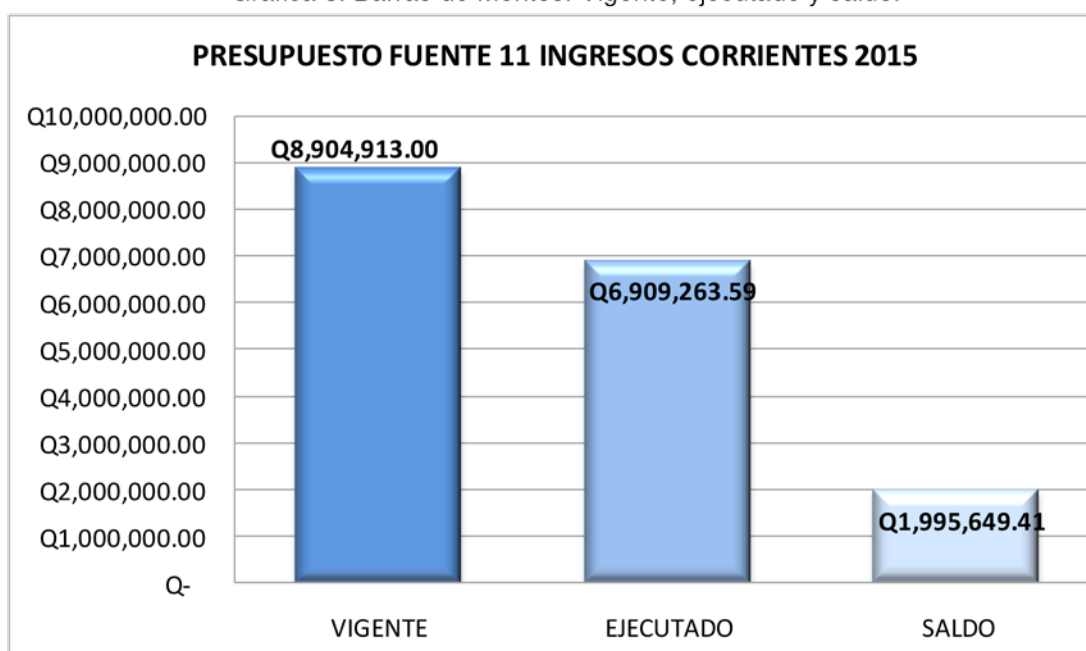
V. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

V.1 EJECUCIÓN DE GASTOS 2015.

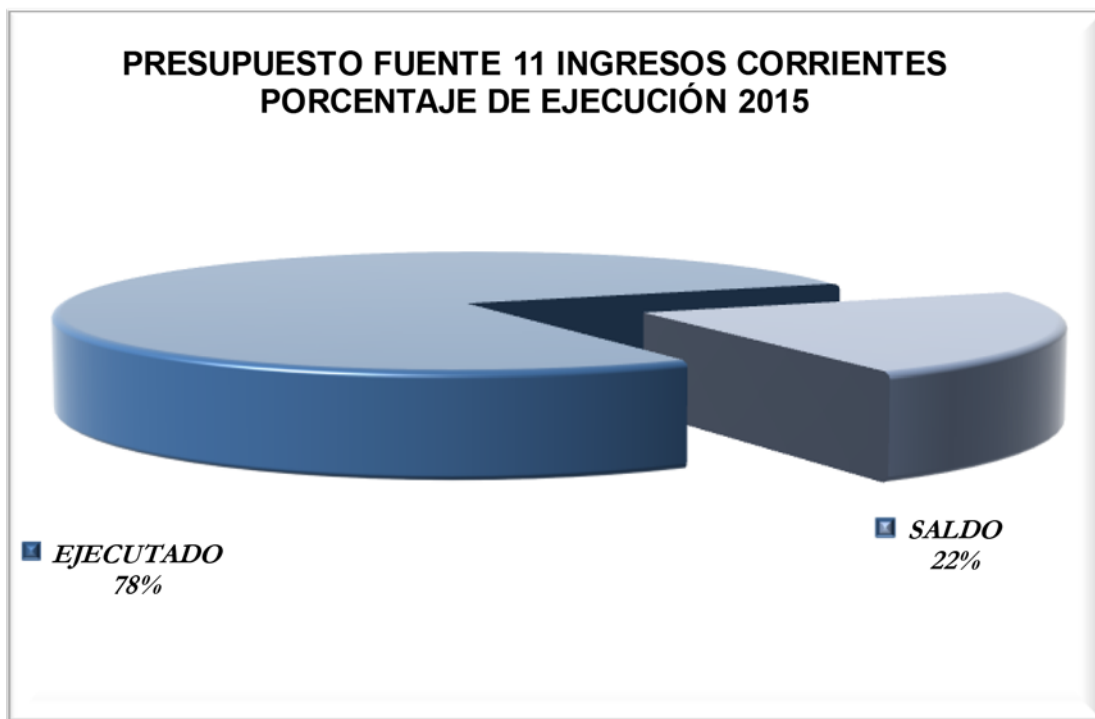
El presupuesto total aprobado para la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala para el ejercicio fiscal 2015 fue de Q.9,000,000.00 y el presupuesto vigente de Q.8,904,913.00 debido a que fueron aprobadas modificaciones presupuestarias tipo INTRAUNO (INTRA1) por un monto de Q.95,087.00. Estos movimientos respondieron a cesión de espacio presupuestario a la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, en apoyo a las acciones del Plan de Gobierno. Al finalizar el ejercicio fiscal 2015 se logró una ejecución de Q.6,909,263.59 que equivale al 78%, con relación al presupuesto vigente. La falta de ejecución, responde a las medidas de contención del gasto público, implementadas por el Ministerio de Finanzas Públicas y la Presidencia de la República de Guatemala; lo anterior se visualiza en las gráficas 1 y 2 a continuación:

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

Gráfica 3. Barras de Montos: Vigente, ejecutado y saldo.



Gráfica 4. Porcentaje ejecutado y saldo.



V.2 ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

a. Descripción de los mecanismos de cumplimiento de la Ley de Acceso a la Información Pública.

Quien solicita información tiene la opción de hacerlo mediante formulario impreso disponible en la Unidad o bien por medio del correo de UIP de CODISRA accesoalainformacion1@gmail.com; lo que permite facilitar el acceso a la información pública.

La información electrónica que se proporciona por medio magnético o vía correo electrónica es en “modo de lectura”, para que únicamente permita visualizarlo, con el fin de evitar su alteración y manejo indebido.

Para que la Unidad proceda a la reproducción o impresión de información requerida que sea voluminosa, es indispensable que el solicitante realice el pago correspondiente en la Dirección Financiera en efectivo; se proporciona el comprobante respectivo y se procede conforme a la ley en el momento de la recepción de los ingresos por concepto de las solicitudes presentadas.

Todas las resoluciones emitidas por la Unidad de Información Pública incluyen el número de correspondiente.

Todas las Direcciones y de más personal de la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas de Guatemala, están obligadas a remitir al o la encargado(a) de la Unidad de Información Pública, la información de oficio que se encuentra previamente establecida en el Artículo 10 de la Ley de Acceso a la Información Pública a más tardar el día tres de cada mes (cuando corresponde), para mantenerla actualizada en la página web, la cual será validada en forma y diseño por el Departamento de Informática y Divulgación para su publicación, siendo el responsable de administrar dicha página.

La Unidad de Información Pública lleva un orden de las solicitudes que entran a la unidad y lleva un correlativo con números de solicitud cuya resolución ya se haya emitido.

b. Datos cuantitativos sobre atención al público.

b.1 Solicitudes recibidas: 68

Escritas: 54

Verbales: 2

Electrónicas: 12

b.2 Solicitudes atendidas positivas: 66

b.3 Solicitudes negativas y entrega parcial: 2

Razones por las que se denegó: No se tenía denuncias de casos en el área solicitada.

b.4 Tiempo promedio de respuesta de las solicitudes reportadas: 2 días.

VI. UBICACIÓN DE OFICINAS CENTRAL Y DEPARTAMENTALES DE LA CODISRA.



Kaqchikel
Poqomam
Tz'utujil
Achi
Sakapulteko
Awakateko
Ixil
K'iche'
Chalcchiteko

Q'anjob'al
Chuj
Popti'/Jacalteco
Sipakapense
Mam
Español
Xinka
Uspanteko

Garífuna
Ch'orti'
Tekiteko
Itza'
Mopan
Poqomchi'
Q'eqchi'
Akateko

SEDE CENTRAL

14 calle 9-64 zona 1
Ciudad de Guatemala
249-45300

CUILAPA, SANTA ROSA

4ta. calle 2-169 zona 4
Barrio El LLanito

HUEHUETENANGO

1a calle "B" 5-39 zona 8
frente a los tribunales de Justicia
7762-7741 7762-7598

QUETZALTENANGO

4a calle "D" 12-65 zona 1
7765-8147

PUERTO BARRIOS, IZABAL

12 calle 4ta Avenida esquina a
la par del laboratorio clínico
Dr: Lau Chang.

W W W . C O D I S R A . G O B . G T