

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

MEMORIA DE LABORES

EJERCICIO FISCAL 2019





GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA

Uq'atb'altzij uq'atexik uwach ritzelanik chi kech qawinaqil
Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo
contra los Pueblos Indígenas en Guatemala -CODISRA-





AUTORIDADES INSTITUCIONALES

Miriam Josefina Domínguez Sebastián

Comisionada Coordinadora

Gloria Marina Salvador Ajcuc

Comisionada presidencial

Olivia Nineth Nuñez Allen

Comisionada presidencial

Juan Everardo Chuc Xum

Comisionado Presidencial

Juan Pablo López Díaz

Comisionado Presidencial





Contenido

PRESENTACIÓN	6
I MARCO LEGAL INSTITUCIONAL	8
1.1 Mandato Institucional	8
1.2 Organización y Funcionalidad:	8
1.3 Principales Funciones	9
1.4 Planteamiento Institucional, Políticas de Gobierno e Instrumentos Internacionales.....	10
II MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	11
	11
2.1 Misión	11
	11
2.2 Visión	11
2.3 Resultado Institucional	12
2.4 Estrategias Generales	12
III PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN	12
3.1 Aspectos Generales.....	12
a. Logros estratégicos.....	14
b. Contribución institucional a la Política General de Gobierno.....	15
3.2 Logros relativos a la Eliminación del Racismo Económico.....	16
a) Descripción y datos cuantitativos.	16
b) Obstáculos encontrados para la eliminación del racismo económico.	18
3.3 Logros relativos a la Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación Racial.....	18
a) Descripción y datos cuantitativos.....	18
b) Obstáculos encontrados en la prevención del Racismo y la Discriminación Racial.....	22
3.4 Logros relativos a la Eliminación del Racismo Legal.....	23
a) Descripción y datos cuantitativos.	23
b) Obstáculos encontrados para la eliminación del racismo legal.	26
3.5 Logros relativos a la Eliminación del Racismo Institucional.	26





a) Descripción y datos cuantitativos.	26
b) Obstáculos encontrados para la eliminación del racismo institucional.	28
3.6 Logros del enfoque institucional de género relativos a Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas.	28
a) Descripción y datos.	28
b) Desafíos para que converjan el enfoque de género y Pueblos Indígenas.	29
3.7 Logros relativos al Cumplimiento de compromisos de Estado derivado de tratados internacionales sobre Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación Racial.	30
IV LOGROS CUANTITATIVOS.	32
a) Producto, Subproductos y Metas 2019.	32
b) Asesoría y acompañamiento de casos de discriminación.	33
V EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA	35
4.1 Ejecución Presupuestaria 2019.	35



PRESENTACIÓN

La Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala -CODISRA-, nació a la vida institucional en el año 2002, según el Acuerdo Gubernativo No. 390-2002, mismo que fue reformado por el Acuerdo No. 519-2006. En el primer artículo de dicho Acuerdo indica: “Se crea la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, la que tendrá a su cargo la formulación de políticas públicas que tiendan a erradicar la discriminación racial”. En su quehacer, hace observancia a instrumentos nacionales e internacionales, que apoyan y fortalecen la gestión institucional. También, coordina y articula acciones con las instituciones del Estado, gobiernos locales, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y otras instancias, con el fin de asesorar en la formulación y gestión de Políticas Públicas e institucionales para erradicar la discriminación y el racismo que se da contra los Pueblos Indígenas Maya, Garífuna y Xinka, que permitan una convivencia armónica que alcance el desarrollo integral de forma equitativa para toda la sociedad.

En el ejercicio fiscal dos mil diecinueve, se realizaron acciones para la transformación de conductas y comportamientos que afectan de forma profunda la moral y la ética de la población; para la aceptación de que somos un país multiétnico, multilingüe y pluricultural; con ello, contribuir a superar las condiciones de desigualdad, exclusión e irrespeto que viven las poblaciones indígenas.

La realización de las acciones institucionales para reducir la discriminación y racismo en la población vulnerable (niñez, adolescencia, juventud, mujeres, Pueblos Indígenas, adultos mayores, personas con discapacidad, población migrante), se resume en capacitaciones, asesorías, sensibilización, acompañamiento en casos legales a personas y organizaciones, procesos de formación (diplomados), incidencia institucional, cumplimiento de compromisos internacionales, promoción y divulgación de mensajes de prevención y el llamado por medio de la comunicación externa, a través de mensajes en radio y redes sociales para la promoción de la cultura de denuncia, como base fundamental para atacar de raíz el flagelo de la discriminación y racismo que se da contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.







I MARCO LEGAL INSTITUCIONAL

1.1 Mandato Institucional

La Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala -CODISRA-, fue creada 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 la rectoría de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial -PPCER- y el Plan Estratégico Institucional 2017-2021 y.

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); 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.

1.2 Organización y Funcionalidad:

Para el desarrollo de sus acciones, la CODISRA se integra con cinco Comisionados, incluyendo un Coordinador; cuenta con las Unidades de Trabajo, personal técnico y administrativo para el cumplimiento de las funciones asignadas. Así mismo, cuenta con una sede central ubicada en la ciudad de Guatemala, así como 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 (Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial -DERD-) que está conformada por los siguientes Componentes:

- a) Componente para la Eliminación del Racismo Económico
- b) Componente de Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación Racial
- c) Componente para la Eliminación del Racismo Legal
- d) Componente para la Eliminación del Racismo Institucional





1.3 Principales Funciones

Las funciones de la CODISRA, están establecidas en el Artículo número dos del Acuerdo Gubernativo número 390-2002 emitido por el Presidente de la República, de fecha 8 de octubre de 2002 las cuales son:

- a) Asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos en el combate a la Discriminación y el Racismo que se da contra los pueblos indígenas en Guatemala.
 - b) Formular políticas públicas que garanticen la no discriminación y el racismo contra los indígenas y dar seguimiento a su ejecución.
 - c) Monitorear las políticas de las instituciones privadas y sugerir criterios a adoptar para afrontar positivamente el problema de la discriminación.
 - d) Actuar como enlace entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo.
 - e) Llevar registro de denuncias de casos de racismo y discriminación, y canalizarlos a las instituciones competentes.
 - f) Presentar al Presidente de la República informes semestrales sobre el avance del respeto y ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas, los cuales serán públicos.
 - g) Elaborar informes que el Estado de Guatemala deba presentar en materia indígena ante organismos internacionales.
 - h) Impulsar campañas de sensibilización ciudadana en contra de los actos de discriminación.
 - i) Gestionar y administrar la cooperación nacional e internacional para el cumplimiento de sus funciones.
 - j) Coordinar acciones a nivel nacional con organizaciones de los Pueblos Indígenas interesadas en la temática de la Comisión para definir políticas y acciones de Gobierno de la República en el ámbito internacional, referente a los derechos de los pueblos indígenas.
- 



1.4 Planteamiento Institucional, Políticas de Gobierno e Instrumentos Internacionales

El planteamiento institucional atiende además de su mandato legal, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo k'atun Nuestra Guatemala 2032, así como la Política General de Gobierno 2016-2020.

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 las formas de Discriminación Racial en sus siglas en inglés -CERD-, Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas.



II MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL



2.1 Misión

Somos una institución del organismo ejecutivo que asesora a las instituciones estatales y privadas en la formulación y gestión de Políticas Públicas e Institucionales para erradicar la discriminación y el racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala.

PEI 2017-2021



2.2 Visión

Ser la institución rectora en la erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas, que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos.

PEI 2017-2021



En base al Plan Estratégico Institucional 2017-2021, el cual se orienta al enfoque de gestión por resultados, el marco estratégico institucional se presenta de la siguiente manera:

2.3 Resultado Institucional¹

Para el 2021, se ha incrementado en un 16.39% el enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas en las políticas públicas, para la erradicación del racismo y la discriminación racial (de 13.1% en el 2016 a 29.5% en el año 2021).

2.4 Estrategias Generales²

- Articular las políticas públicas y la legislación nacional, en observancia de los estándares internacionales en materia de derechos humanos para la erradicación de la discriminación y el racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.
- Consolidar el fortalecimiento y desarrollo institucional, para el cumplimiento efectivo de las competencias.

III PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN

3.1 Aspectos Generales

El racismo es un concepto asociado a cierto tipo de actitudes y acciones que se fundamentan en corrientes de pensamiento o ideologías que sostienen la superioridad de algunas razas. Con el transcurso del tiempo y a medida que las corrientes de pensamiento han variado, el concepto ha ido adquiriendo complejidad, lo cual se identifica al examinar su proceso de desarrollo histórico. El término racismo encierra multiplicidad de significados que es necesario distinguir para la comprensión del fenómeno y sus consecuencias³.

¹ Red de Categorías Programáticas 2018.

² PEI 2017-2021

³ Luces y sombras en la lucha contra la discriminación racial étnica y de género en Guatemala. CODISRA, DEMI, 2010





La discriminación racial es una manifestación concreta del racismo. En el concierto de las Naciones Unidas ha sido abordado en 1,969 con la suscripción y vigencia de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial -CERD-, con el objetivo de establecer mecanismos para el tratamiento de este flagelo social que ha generado desigualdades que atentan contra la dignidad de las personas.

El Estado de Guatemala ratificó en 1,983, la Convención CERD, con el propósito de dar cumplimiento y garantizar los derechos sociales, económicos, políticos y culturales. En el año 1995, se suscribe el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, en donde el Estado reitera su compromiso en la lucha contra la discriminación legal y, de hecho, y se reconoce que, para superar la discriminación histórica hacia los pueblos indígenas, se requiere del concurso de todos los ciudadanos en la transformación de mentalidades, actitudes y comportamientos. Dicha transformación comienza por un reconocimiento claro por todos los guatemaltecos de la realidad de la discriminación racial, así como de la imperiosa necesidad de superarla para lograr una verdadera convivencia pacífica.

La Relatora Especial sobre los derechos de los Pueblos Indígenas, en su visita a Guatemala en el año 2018, observó que la situación de los pueblos maya, xinka y garífuna está caracterizada por graves problemas estructurales, en particular la falta de protección de sus derechos a sus tierras, territorios, recursos y la discriminación racial que permea todos los ámbitos. Expresa suma preocupación por el recrudecimiento de la violencia, los desalojos forzosos y la criminalización de los Pueblos Indígenas que defienden sus derechos⁴.

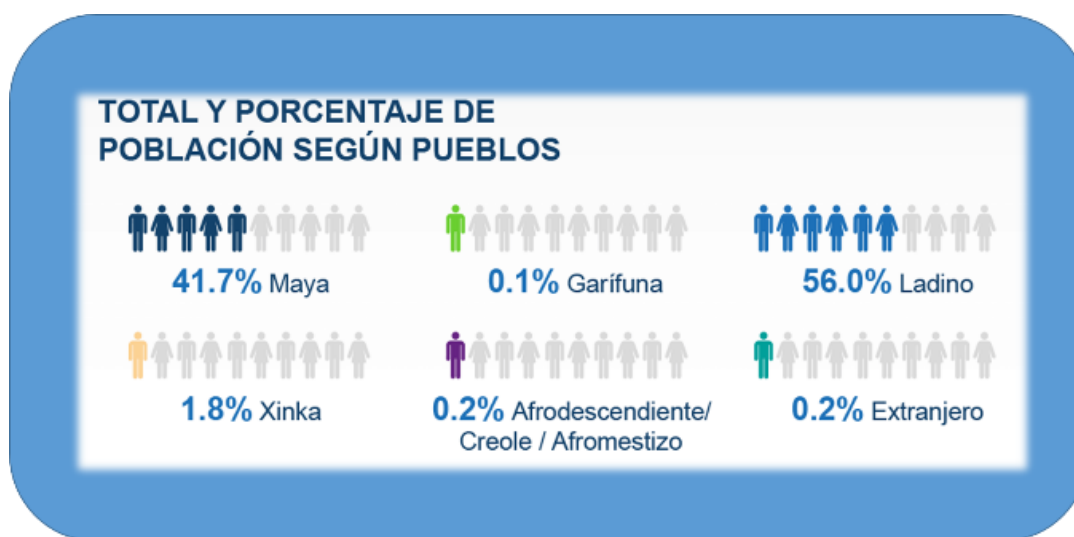
El informe evidencia que a pesar de los esfuerzos realizados para la prevención y eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, el Estado aún tiene desafíos pendientes en esta materia. En la cotidianidad se puede observar y escuchar tratos despectivos, prejuicios y estereotipos que vulneran la dignidad de los Pueblos Indígenas.

⁴ Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas sobre su visita a Guatemala, Asamblea General de la ONU, agosto 2018.



a. Logros estratégicos.

- Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional como mecanismo para la prevención y eliminación del racismo y la discriminación racial, que permitan alcanzar la convivencia armónica entre los diferentes pueblos que cohabitan este territorio.
- Los resultados del XII Censo de Población y VII de Vivienda, presentan información general sobre las características socioeconómicas de los pueblos Maya y sus 22 comunidades lingüísticas, Garífuna, Xinka y Afrodescendientes de utilidad para la construcción de indicadores; como producto de la incidencia, asesoría y acompañamiento brindado por la CODISRA en las diversas etapas del proceso censal.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística -INE-

- Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional con el sector justicia para el seguimiento y abordaje de los casos de discriminación contra los Pueblos Indígenas.
- Asesoría a la institucionalidad pública del Organismo Ejecutivo y Judicial para que se atienda de manera oportuna la obligación internacional de Estado de rendir cuenta sobre sus compromisos internacionales sobre derechos de los Pueblos Indígenas, lucha contra el racismo y la discriminación racial.

- 
- La CODISRA, confirma su liderazgo como punto focal en el país para la promoción de los derechos de los pueblos indígenas, lucha contra el racismo y la discriminación racial.

b. Contribución institucional a la Política General de Gobierno.

El racismo y la discriminación racial, son fenómenos sociales que obstaculizan el desarrollo económico, social y político de los Pueblos Maya, Garífuna y Xinka. Según datos de la ENCOVI⁵ 2014, la pobreza y pobreza extrema se concentra en los departamentos y municipios con altos porcentajes de población indígena, como: Alta Verapaz, El Quiché, Totonicapán, entre otros. Situación que se da como efectos del racismo y la discriminación racial que viven los pueblos indígenas; en este sentido, el accionar de la CODISRA contribuye al alcance de la Política General de Gobierno 2016-2020, considerando que las prioridades están orientadas a la reducción de la pobreza y el cierre de las brechas de desigualdad entre los diferentes pueblos, entre mujeres y hombres de las áreas urbana y rural. Esta política parte del análisis de la situación sociopolítica y económica actual; además, requiere enfrentar y solucionar problemas como la corrupción, la violencia, la agudización de la pobreza, la debilidad institucional, la ineficacia del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, la inequidad entre hombres y mujeres, la discriminación de todo tipo y la falta de respuesta a las demandas sociales.

Asimismo, el quehacer institucional responde a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032, específicamente al capítulo 14 "El Estado como garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo"⁶, la prioridad Gobernabilidad Democrática, meta 4 "En 2032, el Estado garantiza la gobernabilidad y la estabilidad social por medio de la reducción sustancial de la exclusión, el racismo y la discriminación", siendo el plan K'atun el marco referencial de la Política General de Gobierno 2016-2020.

⁵ Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, INE Guatemala 2014

⁶ Plan Nacional de Desarrollo Nuestra Guatemala 2032, página 352



3.2 Logros relativos a la Eliminación del Racismo Económico

a) Descripción y datos cuantitativos.

- Asesoría y acompañamiento al personal de diferentes unidades administrativas de la institucionalidad pública del Organismo Ejecutivo, tales como: Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-, Ministerio de Salud Pública y



Asistencia Social -MSPAS-, Ministerio de Ganadería y Alimentación -MAGA-, Ministerio de Desarrollo Social -MIDES-, y del Organismo Judicial para la implementación del Derecho a la autoidentificación en los instrumentos de recopilación de información en los Registros Administrativos, como fuente de información estadística oficial.



- Se ha contribuido para que el Estado de Guatemala a través de las instituciones públicas productoras de información estadística, den cumplimiento a las recomendaciones sobre registro estadístico de pueblos indígenas, emitidas por los Comités de diferentes Órganos de Tratados, al país.

- Se socializó a servidores públicos y sociedad civil los resultados del “Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en

Guatemala”, estudio que analiza, valora y mide los efectos de la discriminación racial y el racismo en la reproducción y profundización de la desigualdad estructural que afecta a los pueblos indígenas en el país; asimismo, recomienda contenidos de políticas públicas para ir avanzando en los caminos hacia la igualdad social, promoviendo a la vez la diversidad cultural.

- Se lidera en la Oficina Coordinadora Transversal de Estadísticas de Género y Pueblos -OCTEGP-, la temática de Pueblos Indígenas; siendo ésta un espacio de coordinación con instituciones rectoras de temáticas específicas: SEPREM, DEMI, SEGEPLAN, INE Y CODISRA, que buscan incidir para la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres y pueblos indígenas en las estadísticas oficiales.
- En coordinación interinstitucional con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe



-CEPAL- y con el apoyo financiero del Fondo de Población de las Naciones Unidas -UNFPA-, se desarrolló el Taller “Pueblos Indígenas en Guatemala: acceso y uso de información sociodemográfica a partir del censo de población y vivienda 2018”, con el objetivo de desarrollar en usuarias/os de información, la habilidad para el manejo y análisis de bases de datos del censo de población y vivienda 2018; dirigido al personal técnico de las instituciones que integran la Oficina Coordinadora Transversal de Estadísticas de Género y Pueblos (OCTEGP), el Ministerio de Trabajo, Fondo de Desarrollo Indígena_Guatemalteco, Secretaria Presidencial de la Mujer, Defensoría de la Mujer Indígena, Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, Comité Nacional de Alfabetización, Ministerio de Cultura, Ministerio de Desarrollo Social y el Registro de Información Catastral.

b) Obstáculos encontrados para la eliminación del racismo económico.

- El racismo y la discriminación racial están arraigados en las estructuras del Estado, lo que no permite cerrar las brechas de desigualdad que prevalece entre los pueblos indígenas y no indígenas.
- Resistencia de los servidores públicos a los cambios en los instrumentos de recopilación de información, para incorporar preguntas sobre el derecho a la autoidentificación, pueblo de pertenencia y comunidades lingüísticas, en los registros administrativos.
- El desconocimiento de los Derechos de los Pueblos Indígenas, complica entender la necesidad de la desagregación de la información estadística en las diferentes fuentes y por ende el diseño de políticas públicas no responde a la multiculturalidad del país.

3.3 Logros relativos a la Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación Racial.

a) Descripción y datos cuantitativos.

- Para el cambio de mentalidades, actitudes y comportamiento para una convivencia armónica, se desarrollaron acciones de formación y capacitación a través de diversas modalidades, como los diplomados que son procesos sistemáticos; asimismo, se realizaron espacios de análisis, debate y reflexión como seminarios, foros, conversatorio y talleres formativos e informativos sobre los derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación Racial, con diversos actores, en los departamentos de Guatemala, Santa Rosa, Quetzaltenango, Huehuetenango, Alta Verapaz e Izabal donde se tiene presencia institucional.





- Se reflexionó, debatió y compartieron lecciones aprendidas de manera crítica y constructiva, acerca del futuro de los idiomas indígenas en la región, a partir de las experiencias innovadoras, para la elaboración de propuestas alternativas desde múltiples sectores que inciden en el rescate y promoción de la riqueza lingüística de Mesoamérica, en cumplimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas en el marco de la Agenda 2030 y el Año Internacional de los Idiomas Indígenas 2019.

El Ministerio de Educación asume el compromiso de la implementación de la Ley de Promoción



Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2002) bajo la responsabilidad de la mesa técnica “Prevenir con Educación”, creada mediante el Acuerdo Ministerial 1120-2014, dirigida por el Viceministerio Técnico, en coordinación con las direcciones sustantivas del MINEDUC.

- Se capacitó a 891 personas entre servidores públicos, personal de instituciones privadas y sociedad civil, en temas de:

- a) Derechos de los Pueblos Indígenas
- b) Racismo y Discriminación Racial.

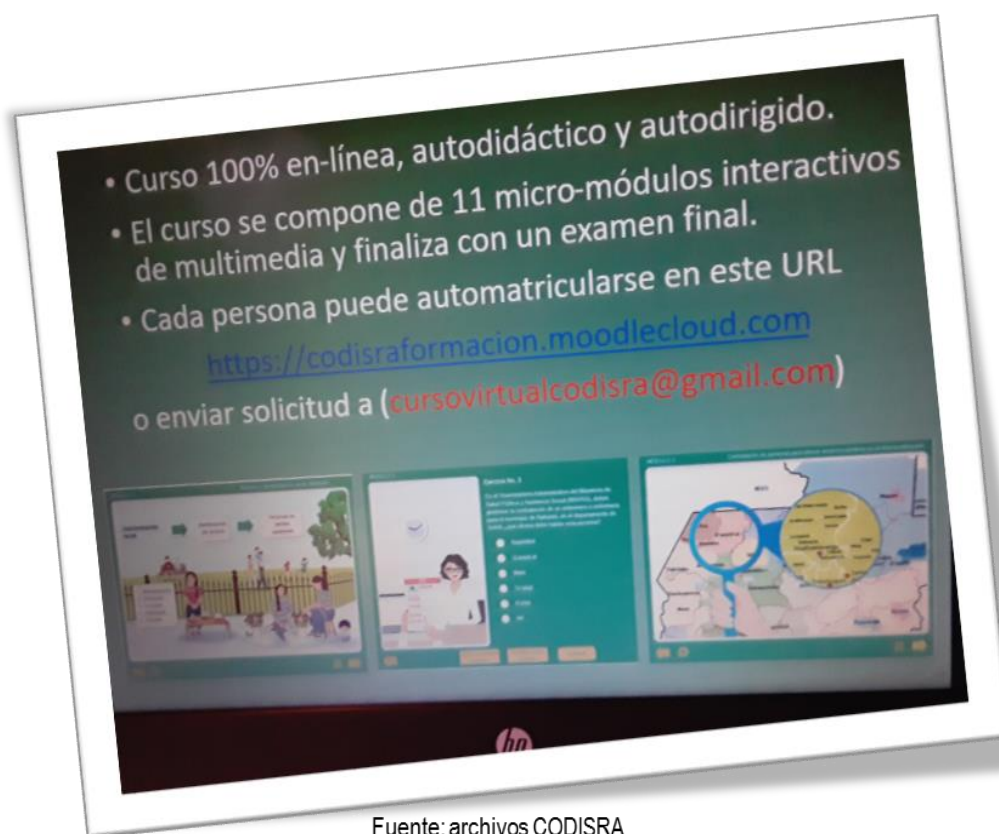
Esto con la finalidad de contribuir en su sensibilización y empoderamiento para ser aliados en la construcción de un país que promueve y respeta los derechos humanos de todas y todos y prevalezca el derecho de la igualdad y no discriminación.

- La coordinación interinstitucional con el Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad -CONADI-, permitió el fortalecimiento de los conocimientos de personas indígenas con capacidades diferentes, para el ejercicio efectivo de sus derechos y libertades fundamentales, asimismo, coadyuvó al reconocimiento de su dignidad e igualdad en la sociedad guatemalteca.



- Se creó un espacio de análisis y discusión con diferentes actores sociales, políticos y académicos; sobre los avances en el cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas, en el marco del bicentenario de la Independencia del Estado de Guatemala, con el fin de hacer una lectura histórica sobre la evolución de las relaciones de poder entre el Estado y los Pueblos Indígenas desde 1821 a la fecha, para establecer acciones de cara al futuro.

- El curso virtual “Introducción a la prevención del Racismo y la Discriminación Racial, con énfasis en Salud y Educación”, permitió fortalecer los conocimientos de servidores públicos del Organismo Ejecutivo, acerca de la realidad histórica de exclusión, discriminación, explotación e injusticia social al que se enfrentan los Pueblos Mayas, Garífuna y Xinka, que obstaculiza el cierre de las brechas de desigualdad.



- Se ha concretado la coordinación interinstitucional entre el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala -IDHUSAC- y esta Comisión Presidencial, con el propósito de establecer vínculos que faciliten la cooperación, acompañamiento, intercambio de información, asesoría y coordinación de procesos de formación y capacitación en materia de Derechos Humanos, Derechos de los Pueblos Indígenas, lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial; así como, la promoción, respeto e inclusión de estos enfoques en la gestión pública.

-

- El compromiso que asumieron los participantes en el diplomado de Formación de Formadores sobre el abordaje de los Derechos Humanos y Derechos de Pueblos Indígenas para la Prevención y Eliminación del Racismo y Discriminación Racial; es de ser agentes multiplicadores en sus instituciones para hacer el cambio de mentalidad, actitud y comportamiento en la prestación de servicios.



Fuente: archivos CODISRA

Se fortalecieron los conocimientos de servidores públicos de los Ministerios y Secretarías de la Presidencia de la República en temas de: Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación Racial y Convivencia Armónica, con el fin de dejar capacidad instalada en las instituciones públicas para la multiplicación de estos temas, a través de la operativización de los planes de trabajo, realizados de acuerdo al contexto de la institución que representaron.

b) Obstáculos encontrados en la prevención del Racismo y la Discriminación Racial.

- Falta de voluntad política de las autoridades de los Ministerios responsables de la implementación de la Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto 81-2002).
- La naturalización de los fenómenos del racismo y la discriminación racial en la mentalidad de los servidores públicos, retrasan el desarrollo de los procesos de formación y capacitación.

- A pesar de que existe un marco legal nacional e internacional que rige la libertad de expresión, en nuestro país no se cuenta con un sistema de monitoreo que asegure y garantice la no incitación al odio y a la discriminación a través de los medios de comunicación.
- La infraestructura de la institucionalidad pública no cuenta con las condiciones mínimas y adecuadas para la atención de personas indígenas con discapacidad.

3.4 Logros relativos a la Eliminación del Racismo Legal.

a) Descripción y datos cuantitativos.

- Se fortaleció y amplió la participación del sector justicia, especialmente con Agentes Fiscales del Ministerio Público de otros departamentos como Sacatepéquez y Chimaltenango, y los municipios de San Pedro Nécta, La Democracia, Santa Cruz Barrillas y Santa Bárbara del departamento de Huehuetenango, así como algunos Jueces de Paz del Organismo Judicial, en las reuniones de seguimiento y fortalecimiento de la Mesa Técnica Interinstitucional para el litigio estratégico, con la cual se contribuye a la coordinación interinstitucional para el avance de casos de discriminación. Espacio propicio para la sensibilización de los operadores de justicia en el tema de racismo y discriminación racial.



Fuente: archivos CODISRA

- Se ha socializado las buenas prácticas para el abordaje del delito de Discriminación, derivado del caso que llegó a sentencia condenatoria en el año 2018, como medios de prueba para el litigio estratégico de los casos de Discriminación:



Fuente: archivos CODISRA

- a. Peritaje Psicológico
- b. Declaración testimonial de la víctima
- c. Peritaje Sociocultural
- d. Testimonio de la víctima y de dos testigos

- Acompañamiento y asesorías individuales y de forma colectiva a personas,

Mayas, Garífunas y Xinkas, vulneradas en sus derechos. Las asesorías se derivaron a las instancias competentes, considerando que se trata de derechos no vinculados al delito de discriminación.



- Registro detallado de las denuncias canalizadas, con datos desagregados por sexo, edad, comunidad lingüística, tipo de discriminación, si el caso es individual o colectivo, y por sede departamental.

- Seguimiento y monitoreo de los casos canalizados al Ministerio Público, para conocer el estado y avance de la investigación respectiva.
- Aportes jurisprudenciales positivos a las acciones de amparo presentadas por distintas entidades gubernamentales, organizaciones de pueblos indígenas, personas Mayas, Garífunas y Xinkas, afectadas en la vulneración de sus derechos constitucionales, dentro de los cuales se le da la participación a CODISRA como terceros interesados.
- Desarrollo de terapias para el restablecimiento emocional de las personas víctimas de discriminación, fortaleciendo su autoestima como persona y el empoderamiento ante el fenómeno de la discriminación.
- Se inició la campaña “Promoción de la Cultura de Denuncia por el delito de Discriminación”, utilizando el slogan “La discriminación es un delito ¡Denúncielo!”, el cual está interpretado en el idioma K’iche’: “Chaqaya’ ub’ixikal le itzelanik”; consistente en la producción y difusión de spots radiales en los 25 idiomas nacionales, mantas vinílicas, material de visibilidad, talleres formativos , con el objetivo de invitar a los pueblos Mayas, Garífuna y Xinka, a ejercer el derecho a la denuncia por el delito de discriminación.



Fuente: archivos CODISRA

b) *Obstáculos encontrados para la eliminación del racismo legal.*

- El Traslado y reubicación de personal de la Fiscalía de Derechos Humanos, Unidad de Delitos contra la discriminación, no permitió avanzar en la investigación de los casos.
- Los criterios que tiene el Ministerio Público en la investigación de los casos, hace imposible la resolución de manera favorable a las víctimas de discriminación.
- El racismo no está tipificado legalmente como delito, lo cual impide la denuncia de actos de odio racial en redes sociales.
- La falta de interés en el Congreso de la República de Guatemala, en relación al seguimiento de las Iniciativas de Ley para Pueblos Indígenas.

3.5 Logros relativos a la Eliminación del Racismo Institucional.

a) *Descripción y datos cuantitativos.*

- Se cuenta con el análisis del enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas de las siguientes políticas públicas: 1) Política de Desarrollo Social y Población, 2) Política de Educación inclusiva para la población con necesidades educativas especiales con y sin discapacidad, 3) Política Nacional para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, 4) Política Nacional de Empleo “Generación del Empleo Seguro, Decente y de Calidad 2012-2021” y 5) Política Pública respecto de la prevención a las infecciones de transmisión sexual -ITS- y a la Respuesta a la Epidemia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -SIDA-, útil para brindar asesoría a las instituciones rectoras de cada política.
 - Se cuenta con el análisis de los compromisos establecidos en los convenios o cartas de entendimiento suscritos con la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; el Ministerio Público; la Secretaría de Asuntos Agrarios; el Instituto de la Defensa Pública Penal; el Ministerio de Trabajo; la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres; el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco y la Secretaría Presidencial de la Mujer; para el establecimiento de estrategias de cumplimiento de los compromisos asumidos por ambas partes.
 - En seguimiento a la asesoría a los servidores públicos para la implementación de las acciones de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación
- 

Racial, se realizaron dos reuniones de trabajo con los encargados de planificación, de políticas públicas y financiero, de las instituciones públicas: MINTRAB, MINGOB, MINDEF, MINFIN, MINEDUC, MSPAS, MICIVI, MEM, MIDES, MICUDE, SEPREM, ALMG, INAB, DEMI, FODIGUA, SBS, quienes aportaron insumos para la elaboración del Plan de Acción de dicha política.

- Se realizó el monitoreo de las acciones de la Política Pública para la Convivencia y la



Fuente: archivos CODISRA

Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial implementadas en 42 instituciones, entre ellas 7 Ministerios, 9 secretarías, el Organismo Judicial, el Organismo Legislativo, el Ministerio Público y otras instituciones

centralizadas y descentralizadas del Organismo Ejecutivo; insumos que aportan en la elaboración del plan de acción de dicha política.

- Participación en diferentes espacios de coordinación interinstitucional, como: Coordinadora Interinstitucional Indígena del Estado; mesa instalada para dar seguimiento al Plan Nacional de Respuesta por la emergencia causada por la erupción del Volcán de Fuego, a cargo de la Secretaría de Obras Sociales de la Presidencia; el Grupo Promotor de Tierras Comunales, en la que participan Instituciones Públicas, Sociedad Civil, Instituciones Académicas y de la Cooperación Internacional, para el abordaje de las Tierras Comunales en Guatemala; el Consejo Nacional para el Cumplimiento de los Acuerdos de Paz, para el abordaje de temas relacionados a los Pueblos Indígenas, promoviendo y verificando el pleno ejercicio de sus derechos, con énfasis en el derecho a la igualdad y no discriminación.

- Se participó en la mesa técnica interinstitucional establecida por la COPREDEH, para el seguimiento de la política de Chixoy, específicamente en 2 medidas de rehabilitación 9.12.11.1 y 9.12.11.2.

b) Obstáculos encontrados para la eliminación del racismo institucional.

- El pensamiento monocultural y la resistencia al cambio de esa mentalidad por un pensamiento pluricultural de los servidores públicos, así como de la ciudadanía en general, que con el paso del tiempo han concebido como algo normal o natural el fenómeno del racismo y la discriminación racial.
- El desconocimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas, el racismo y la discriminación racial, tanto por los titulares de obligaciones como por los titulares de derechos.

3.6 Logros del enfoque institucional de género relativos a Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas.

a) Descripción y datos.



- Asesoría en diversos espacios de coordinación interinstitucional a través de la participación en mesas de trabajo: Salud con pertinencia cultural; Comadronas; Ambiente y Género; y, Mujeres Paz y Seguridad; para el impulso de acciones a favor de las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas, que contribuyan al cierre de las brechas de desigualdad.
- Asesoría y acompañamiento en la construcción del Plan de Vinculación para el impulso del proceso de institucionalización de acciones conjuntas con las Unidades de Género del Organismo Ejecutivo, CODISRA y SEPREM, para la prevención y erradicación del racismo y discriminación racial contra las mujeres indígenas en los diversos ámbitos de la sociedad, específicamente el eje 7 de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer

y las acciones estratégicas de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.

- Asesoría y acompañamiento técnico en el proceso de actualización de la Agenda de las Mujeres Garífunas y Afrodescendientes, como parte de las demandas formuladas por las organizaciones de mujeres garífunas y afrodescendientes, en el marco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 y la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y Discriminación Racial -PPCER-.



- Se ha formalizado la coordinación interinstitucional para la promoción, avance y ejercicio de los derechos de las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas, a través de la firma de la carta de entendimiento entre la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- y la CODISRA.

b) Desafíos para que converjan el enfoque de género y Pueblos Indígenas.

- Establecer una política institucional de género desde un enfoque de Pueblos Indígenas, incorporando la dualidad y complementariedad en las acciones que realizan las áreas de trabajo y oficinas departamentales.



Fuente: archivos CODISRA



Fuente: archivos CODISRA

- Establecer un mecanismo de comunicación con organizaciones de mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas para promover una cultura de denuncia por el delito de discriminación.

3.7 Logros relativos al Cumplimiento de compromisos de Estado derivado de tratados internacionales sobre Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación Racial.

- Fortalecimiento de la mesa de coordinación interinstitucional para la elaboración de informes de Estado sobre derechos de los Pueblos Indígenas, lucha contra el racismo y la discriminación racial ante mecanismos internacionales supervisores de derechos humanos, la que a la fecha lo conforman 58 instituciones del Estado.
- Se asesoró a representantes de la institucionalidad pública, para que se atienda de manera oportuna la obligación internacional de Estado, de rendir cuenta sobre sus compromisos internacionales sobre derechos de los Pueblos Indígenas, lucha contra el racismo y la discriminación racial.
- El Estado de Guatemala se encuentra al día en la atención de sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos, especialmente ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas, y confirma su disposición en la lucha, en la promoción y respeto por los derechos humanos, así como, recibir asesoría especializada por parte del Comité de expertos en la lucha contra la discriminación racial y el desarrollo de los derechos de los Pueblos Indígenas.
- El Estado de Guatemala, por medio de su delegación atendió el diálogo interactivo ante el Comité CERD y compartió los esfuerzos de país en la lucha contra la discriminación racial.

- Se cuenta con el manifiesto interés de las autoridades en impulsar acciones concretas para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Cooperar con los órganos extra convencionales en la supervisión de los derechos humanos en el mundo, atendiendo sus comunicaciones basado en el principio de buena fe y de la preeminencia del Derecho Internacional que establece el artículo 46 Constitucional.
- Se han desarrollado sesiones bilaterales con aliados que comprenden los esfuerzos nacionales en la atención de los derechos de los Pueblos Indígenas, como las siguientes instancias: a) Reuniones de intercambio con el señor Francois Weldon, Director General de Relaciones Exteriores de Canadá, con quien se compartió la experiencia que se tiene en Guatemala sobre el abordaje de la Discriminación Racial y los derechos de los Pueblos Indígenas; b) reunión con el FILAC para abordar los derechos de los Pueblos Indígenas, a pesar de que Guatemala tiene sus representantes en el Consejo pero se cree necesario fortalecer las alianzas con la institucionalidad de Pueblos Indígenas.
- Se atendieron las comunicaciones de los mecanismos supervisores de derechos humanos, que confirma la proactividad, compromiso y liderazgo de Guatemala en la promoción de los derechos humanos; oportunidad en la que se genera consensos globales sobre las buenas prácticas; así como, los retos y desafíos en el desarrollo de los derechos de los Pueblos Indígenas, lucha contra el racismo y la discriminación racial.



IV LOGROS CUANTITATIVOS

a) Producto, Subproductos y Metas 2019.

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, en el ejercicio fiscal 2019.

Cuadro No.1. Descripción de producto y subproductos, metas alcanzadas.

Descripción	Metas Generadas
Producto institucional: Personas, organizaciones e instituciones capacitadas, sensibilizadas y asesoradas en la prevención y erradicación del racismo y la discriminación racial.	3,345 Personas
Primer Subproducto: Personas capacitadas y sensibilizadas en la prevención y erradicación del racismo y la discriminación racial.	3,345 Personas
Segundo Subproducto: Asesoría y/o acompañamiento en los procesos legales en el casos de discriminación, a personas y organizaciones pertenecientes a los Pueblos Indígenas.	85 Casos
Tercer Subproducto: Dirección y Coordinación.	102 Documentos
Cuarto Subproducto: Informes de avance y cumplimiento de los Derechos de los Pueblos Indígenas, Racismo y Discriminación racial.	0 Informes
Quinto Subproducto: Entidades públicas asesoradas en la incorporación del enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas en el ciclo de las Políticas Públicas y planes para la prevención del racismo y la discriminación racial.	17 Entidades

b) Asesoría y acompañamiento de casos de discriminación.

Cuadro No.2.

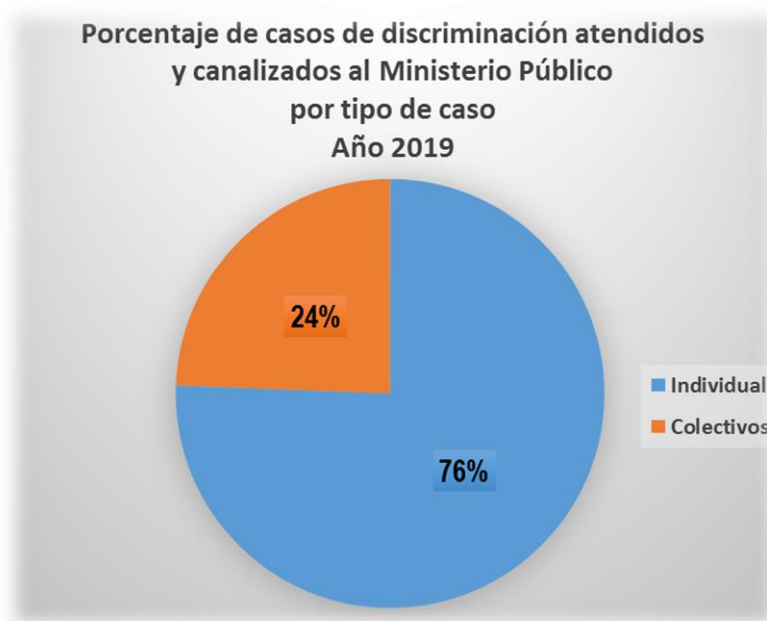
**Casos de discriminación atendidos y canalizados al
Ministerio Público por tipo de caso, según oficina
departamental de la CODISRA
Año 2019**

Oficina departamental	Tipo de caso		
	TOTAL	Individual	Colectivos
Total	41	31	10
Central	20	14	6
Santa Rosa	0	0	0
Quetzaltenango	10	7	3
Huehuetenango	3	2	1
Alta Verapaz	7	7	0
Izabal	1	1	0

Fuente: Informe Estadístico de Casos 2019, Componente Legal CODISRA.

Nota: Del total de casos atendidos 38 corresponden al pueblo Maya y 3 al Garífuna.

Gráfica No.1.



Fuente: Informe Estadístico de Casos 2019, Componente Legal, Dirección -DERD- -CODISRA-.

Cuadro No.3.

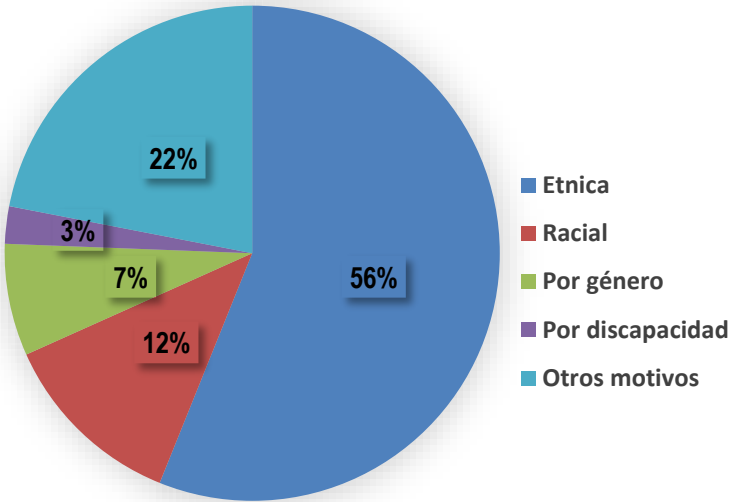
Número de casos registrados y canalizados al
Ministerio Público por tipo de discriminación
Año 2019

Tipos de discriminación	Casos
Total	41
Etnica	23
Racial	5
Por género	3
Por discapacidad	1
Otros motivos	9

Fuente: Informe Estadístico de Casos 2019, Componente Legal,
Dirección DERD -CODISRA-.

Gráfica No.2.

Porcentaje de casos registrados y canalizados
al Ministerio Público por tipo de
discriminación
Año 2019



Fuente: Informe Estadístico de Casos 2019, Componente Legal, Dirección -DERD- -CODISRA-.

Cuadro No.4.

**Casos de discriminación atendidos y canalizados al Ministerio Público
por total de casos, según comunidad lingüística
Año 2019**

Comunidad lingüística	Total de casos
TOTAL	38
Mam	2
Q'eqchi'	11
Kaqchikel	6
K'iche'	14
Tz'utijil	1
Poqomchi'	1
Achi	1
No identifica	2

Fuente: Informe estadístico de casos 2019, Componente Legal/DERD CODISRA

V EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

4.1 Ejecución Presupuestaria 2019.

El presente informe, se presenta para dar a conocer la ejecución presupuestaria del programa 52 “Acciones contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala”, así como los esfuerzos del equipo de trabajo de la CODISRA por fortalecer una gestión orientada a la gestión por resultados. La estructura presupuestaria está conformada por un programa y una actividad vinculados a un producto, el cual está integrado por cinco subproductos, que en su conjunto constituyen el Plan Operativo Anual 2019, el mismo prioriza dentro de sus diferentes intervenciones técnicas, acciones encaminadas a dar cumplimiento al Plan Estratégico Institucional.

El presupuesto total aprobado para la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala para el presente ejercicio fiscal 2019; es de Diez Millones Quinientos Mil Quetzales Exactos (Q.10, 500,000.00); al finalizar el Tercer Cuatrimestre del ejercicio fiscal 2019, se logró una ejecución de Q.8, 480,781.46 que equivale al 83.79%, con relación al presupuesto vigente.

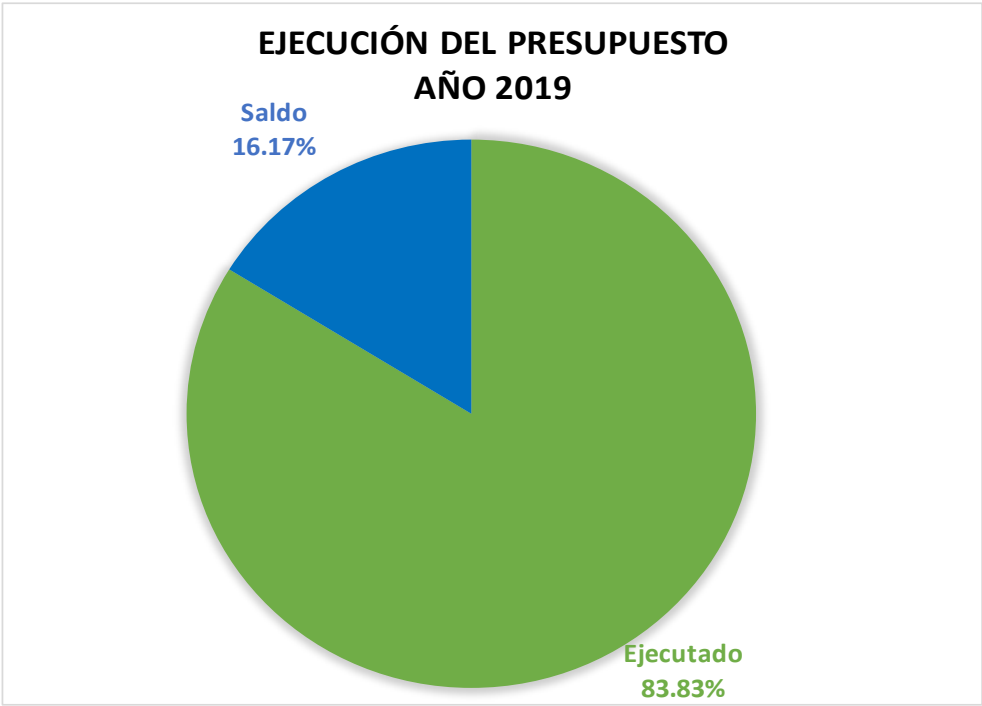
Cuadro No.5.

Ejecución del presupuesto
Año 2019

Descripción del grupo de gasto	Presupuesto		
	Vigente	Ejecutado	Saldo
T O T A L E S	10,121,985.00	8,484,781.46	1,637,203.54
Servicios personales	5,950,280.00	5,354,480.91	595,799.09
Servicios no personales	3,091,370.00	2,257,512.00	833,858.00
Materiales y suministros	490,960.00	342,858.25	148,101.75
Propiedad, planta, equipo e intangibles	130,890.00	75,317.00	55,573.00
Transferencias corrientes	67,285.00	63,414.50	3,870.50
Asignaciones globales	391,200.00	391,198.80	1.20

Fuente: Dirección Financiera -CODISRA-

Gráfica No.3



Fuente: Dirección Financiera CODISRA