



CIES
consorcio de investigación
económica y social



PROPUESTAS DE POLÍTICAS PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES 2015-2018



POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN LAS REGIONES

WILFREDO ARDITO VEGA
UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO



CRÉDITOS

© CONSORCIO DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (CIES).

Calle Miguel Soto Valle 247, Lima 17

Telefax [51-1] 264-9855

www.cies.org.pe

El presente documento contó con el respaldo del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. El autor y el CIES agradecen el apoyo brindado.

Primera edición: Lima, marzo del 2015

Coordinación de la publicación: CIES

Corrección de estilo: Melody Toledo

Diseño y diagramación: Carmen Inga y Rocío Castillo

Ilustraciones de carátula e interiores: Víctor Sanjinez

Las opiniones vertidas en este documento son responsabilidad exclusiva de su autor y no necesariamente reflejan las posiciones del CIES y de los auspiciadores.



CONTENIDO

Presentación

Abstract

- 1. Diagnóstico**
- 2. Análisis de las políticas implementadas a nivel regional**
- 3. Propuestas de política para enfrentar la discriminación**
- 4. Análisis de costos y beneficios de las propuestas de política**
- 5. Objetivos específicos y resultados esperados a cuatro años**
 - 5.1. Objetivos específicos
 - 5.2. Resultados esperados a cuatro años
- 6. Obstáculos para la implementación de la política**
- 7. Estrategias para generar resultados eficaces**
- 8. Alianzas contra la discriminación**
- 9. Hoja de Ruta**

Referencias bibliográficas

PRESENTACIÓN

Las elecciones regionales del 2014 dejaron un camino de retos y oportunidades para los nuevos gobiernos regionales. En los siguientes cuatro años no solo deberán enfrentar los múltiples problemas de las gestiones anteriores, que incluyen graves denuncias de corrupción, sino también un contexto caracterizado por un menor crecimiento económico, la persistencia de la conflictividad social y una mayor exigencia de la ciudadanía por asegurar avances y generar un mayor desarrollo que beneficie al conjunto de la población.

En dicho marco es fundamental que los gobiernos regionales puedan implementar, dentro de sus atribuciones legales y presupuestales, políticas y programas basados en evidencia, y que formen parte de una visión clara y consensuada sobre el tipo de desarrollo que se busca para cada región. En este objetivo la comunidad académica puede y debe aportar, como lo ha venido haciendo el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) en los últimos años junto a sus 48 instituciones asociadas.

El presente documento, elaborado por Wilfredo Ardito Vega, forma parte de veintiséis propuestas de política formuladas en el marco del proyecto “Elecciones Regionales 2014: Centrando el Debate Electoral”, las mismas que buscan brindar información y opciones de política a los nuevos gobiernos regionales en siete dimensiones: planificación estratégica, competitividad regional, reducción de la pobreza y desarrollo productivo, gestión sostenible de los recursos naturales e industrias extractivas, cambio climático, gobernabilidad y lucha contra la corrupción, y derechos humanos y género.

Queremos agradecer a las entidades auspiciadoras que permitieron la elaboración de estos documentos, entre ellas la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Aecid); la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid, por sus siglas en inglés); el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan); el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF); el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC, por sus siglas en inglés); los programas Buen Gobierno y Reforma del Estado, ProAmbiente y Estado Orientado a la Ciudadanía de la Cooperación Alemana al Desarrollo (GIZ); la Cooperación Belga al Desarrollo; el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Desarrollo de Canadá (DFATD, por sus siglas en inglés); la Fundación Friedrich Ebert (FES); el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); el Programa ProGobernabilidad de Canadá;

y el Proyecto Conservación de Bosques Comunitarios (CBC-BMU) implementado por GIZ bajo el marco de la iniciativa IKI.

Este agradecimiento se extiende a los aliados estratégicos del proyecto, como el Jurado Nacional de Elecciones; el Acuerdo Nacional; la Asociación Civil Transparencia; la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN); el Consejo de la Prensa Peruana; el Consejo Nacional de la Competitividad (CNC); el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA); la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza y el Ministerio del Ambiente. Finalmente, un agradecimiento especial al equipo de la oficina ejecutiva del CIES, a los autores de los documentos de política, a nuestras instituciones asociadas que colaboraron con la presentación de las propuestas en sus respectivas regiones, y a las autoridades regionales electas que participaron en los eventos convocados en el marco del proyecto.

Javier Portocarrero Maisch
Director Ejecutivo

Eduardo Castillo Claudett
Coordinador de proyecto



ABSTRACT

El documento muestra las diferentes formas en que se manifiesta la discriminación en el Perú, desde la discriminación directa que implica agravios intencionales, hasta la discriminación sistémica que tiene carácter estructural y la discriminación acumulada, también conocida como interseccionalidad, en la cual se suman varias causales de discriminación sobre una misma colectividad. Se enfatiza que la peor forma de discriminación es aquella naturalizada por la población; es decir en la cual los ciudadanos consideran que es “normal” una permanente desigualdad.

Asimismo, analiza cuáles son las normas y políticas públicas que hasta el momento han planteado algunos Gobiernos Regionales en el Perú contra la discriminación y se promueven disposiciones que puedan mejorar las condiciones de vida de los sectores más discriminados especialmente en los ámbitos de la educación, el trabajo y la salud. Se busca pasar de los cambios simbólicos a los cambios efectivos mostrando la discriminación como una afectación a los derechos humanos cuya superación requiere sensibilización y compromiso.



1. DIAGNÓSTICO

Si definimos como discriminación a una situación de desigualdad que afecta el ejercicio de los derechos fundamentales de ciudadanos y ciudadanas, donde las personas son diferenciadas entre superiores e inferiores, estamos ante uno de los problemas más fuertes de la sociedad peruana, siendo sin embargo muy incipientes y limitados los avances en cuanto a políticas públicas para enfrentarla¹.

Entre los funcionarios públicos a nivel regional todavía no se admite la discriminación como un grave problema. Con frecuencia, la desigualdad en el acceso a derechos fundamentales como la salud, la educación, el empleo, la justicia y la seguridad se ha *naturalizado*; es decir, se convive tanto con ella que no causa sorpresa y no se cree que pueda ser modificada.

Clases de discriminación

En primer lugar, encontramos una situación de **discriminación directa**, que es el maltrato intencional que reciben las personas que son consideradas inferiores. Una de las manifestaciones más visibles en la actualidad son los insultos y agresiones discriminatorias en las redes sociales por el color de la piel, la

¹ Según el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1989), discriminación es “*toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas*”. Observación General N.º 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación, 37.º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 168.

región de origen, la orientación sexual, el apellido y otras razones. En los colegios, las prácticas de *bullying* por estas razones y otras (contextura física, vestimenta de la madre) son frecuentes y en los centros laborales, estas se expresan en situaciones de *mobbing*² u hostigamiento laboral.

Varias entidades estatales practican todavía discriminación por indumentaria al impedir el ingreso a las personas que no llevan una vestimenta formal, requisito que muchas veces es imposible de cumplir porque se trata de personas pobres o que provienen de una zona rural o amazónica.

Otra forma de discriminación directa es la discriminación por religión, que se presenta por ejemplo en aquellos colegios que excluyen a quienes no pertenecen a una determinada agrupación religiosa.

En segundo lugar, la **discriminación indirecta** se produce cuando se toman decisiones que, aunque no tengan la intención de discriminar, afectan desproporcionadamente a un sector vulnerable. Históricamente, el Estado peruano ha practicado esta forma de discriminación al expresarse desde su fundación solamente en idioma castellano, excluyendo así a millones de ciudadanos cuya lengua materna es un idioma indígena. En la actualidad, en los gobiernos regionales y municipales, la mayor parte de funcionarios desconocen los idiomas indígenas, inclusive aquellos que atienden a la población más vulnerable.

De la misma manera se ha comportado la sociedad con las personas con discapacidad (PCD) y los adultos mayores: la mayoría de ciudades peruanas se han desarrollado sin tomar en cuenta la accesibilidad para las PCD, y lo mismo sucede en entidades públicas y privadas.

Otra forma de discriminación indirecta es exigir un uniforme único o un corte de pelo uniforme para todos los alumnos, lo cual ocurre en algunas instituciones educativas públicas y en las Escuelas de Policía, afectando por ejemplo a quienes profesan la religión israelita³. Muchas veces también se obliga a las niñas que profesan esta religión a asistir a clase sin velo. Quienes no cumplen estas disposiciones pueden sufrir *bullying* por parte de alumnos y profesores.

Muchas instituciones educativas establecen además actividades obligatorias los días sábados, lo cual afecta a muchos estudiantes de diferentes religiones no católicas. Precisamente, otra forma de discriminación indirecta es disponer la asistencia obligatoria a actividades religiosas, especialmente de la Iglesia Católica, lo cual ocurre en diversos gobiernos regionales y municipales.

En tercer lugar, existe la **discriminación acumulada**, que se da cuando una misma persona enfrenta varias situaciones de discriminación. De hecho, la mayoría de problemas de discriminación ocurren cuando se suman varias causales: por ejemplo, la mayoría de personas de rasgos andinos padecen maltratos racistas cuando además son pobres, tienen apellido indígena, han nacido en una comunidad o tienen bajo nivel educativo. Sin embargo, existen causales que siempre generan discriminación, directa o indirecta, como ser analfabeto, pobre, campesino o no hablar castellano.

2 El autor ha conocido en su ejercicio profesional el caso de la señora Azucena Algendones, una mujer afroperuana con discapacidad, permanentemente hostigada por sus compañeros de trabajo en una entidad estatal en Junín.

3 Nos referimos a la Asociación Evangélica de la Misión Israelita del Nuevo Pacto Universal, fundada en el Perú por Ezequiel Ataucusi.

Finalmente, tenemos la **discriminación sistémica**, que se da cuando un grupo humano experimenta condiciones de vida inferiores al resto de la sociedad pero aquella, lejos de ver dicha desigualdad como un problema, le atribuye la responsabilidad del asunto al propio grupo, pues prevalecen contra este grupo numerosos estereotipos negativos.

Mientras en otros países, las víctimas de discriminación sistémica son los inmigrantes o los gitanos, en Perú se encuentran en esta situación los indígenas y campesinos que viven en o provienen de las zonas rurales, especialmente las mujeres. Otras víctimas son las personas con una identidad de género diferente a su sexo biológico (personas trans). Además, en buena parte del territorio peruano podemos afirmar que las personas con discapacidad y las personas con orientación homosexual enfrentan discriminación sistémica.

Las víctimas de discriminación sistémica sufren por múltiples situaciones de discriminación indirecta que les generan desventajas en el acceso a derechos fundamentales y menos oportunidades para mejorar su situación. En los casos más graves, se producen muchos actos de discriminación directa hacia los miembros de este grupo, pero quedan impunes y la sociedad responsabiliza de ellos a las propias víctimas.

Normalmente, la exclusión es tan fuerte que no existen canales de representación para que las víctimas canalicen sus demandas ante las autoridades y la problemática no es difundida por los medios de comunicación. Nadie se siente responsable por su situación y, en realidad, es difícil encontrar un culpable porque la población mayoritaria ha sido socializada asumiendo que se trata de un grupo indeseable o una carga para la sociedad.

La discriminación por discapacidad

En Perú, la discapacidad se encuentra muy ligada a la pobreza y a la ausencia de políticas públicas para prevenirla. Muchas situaciones de discapacidad se producen en accidentes de tráfico o de carreteras que serían evitables si se cumplieran las normas vigentes. Por ejemplo, en muchos lugares del país se permite que vehículos de carga lleven campesinos en la tolva, no se usa el cinturón de seguridad y no hay controles de alcoholemia. Otro factor es el desconocimiento de la población sobre prácticas alimenticias adecuadas, lo cual está generando una expansión de diabetes y otras enfermedades, que terminan causando nuevos problemas de discapacidad.

Sea discapacidad congénita o adquirida, las personas con menos recursos tienen también menos posibilidades de acudir a terapias y por esto un problema de salud manejable puede desembocar en una discapacidad permanente. En muchos lugares del país subsisten fuertes prejuicios hacia las PCD, lo cual genera restricciones en materia de empleo, educación y recreación.

Hay un elevado número de PCD que viven en extrema pobreza, con muchas dificultades para obtener un empleo calificado o para satisfacer sus necesidades básicas. Sin embargo, inclusive las PCD que pertenecen a sectores medios y altos tienen muchas dificultades para desplazarse de manera autónoma en las ciudades y más aún en las zonas rurales.

La discriminación racial

El racismo, es decir la clasificación jerárquica de las personas de acuerdo a sus rasgos físicos, atribuyéndoles características morales e intelectuales, es una de las formas de discriminación más extendida en nuestra sociedad, pero es negado con mucha frecuencia. La negación es un mecanismo de defensa, puesto que aceptarlo implicaría reconocer muchas situaciones personales dolorosas. La ideología del mestizaje, además, ha extendido la creencia que no se puede hablar de racismo. Es verdad que en algunas regiones, como la costa y el norte del país, la mayoría de la población es mestiza, pero en departamentos andinos como Cusco, Huancavelica, Ayacucho, Apurímac y Puno viven varios millones de personas de ascendencia indígena. En la Amazonía los indígenas son aproximadamente 300.000, agrupados en más de sesenta grupos étnicos. Muchos indígenas andinos y amazónicos han migrado a otras regiones, donde siguen sufriendo discriminación.

Los rasgos físicos andinos y afroperuanos continúan asociados a falta de educación, conducta primitiva, ineficiencia, irracionalidad, suciedad, propensión al delito y pobreza. Otro prejuicio muy extendido es el estético, restringiendo el patrón de belleza a la raza blanca. Muchos de estos prejuicios han sido incorporados por la propia población que sufre discriminación y de esta forma, el maltrato y la discriminación pueden ser ejecutados hacia personas similares a uno (autorracismo).

El racismo se manifiesta de múltiples maneras en la vida cotidiana, como los insultos racistas, las dificultades para acceder a empleos bien remunerados o el perfil del sospechoso que manejan policías y vigilantes privados. En décadas anteriores, las personas de rasgos andinos eran inclusive asociadas con terroristas, lo cual generó muchas violaciones de derechos humanos, incluyendo asesinatos de niños pequeños a quienes no podía atribuirse ninguna responsabilidad en actos delictivos. La experiencia de violencia ha generado traumas profundos en las víctimas, que han sentido la total indiferencia de las autoridades y la sociedad urbana respecto a lo ocurrido con ellos. Años después, la misma indiferencia e impunidad correspondió a las esterilizaciones forzadas promovidas por el régimen de Fujimori, precisamente hacia la población andina y amazónica.

En este contexto, los campesinos son víctimas de discriminación sistémica, por cuanto su pobreza no tiene una explicación estructural y tampoco deriva de la exclusión o la explotación, sino que se debe a supuestas características culturales (ociosidad, falta de responsabilidad, alcoholismo, etc.) que les son atribuidas sin fundamento alguno.

Por otra parte, existe un sector de personas de rasgos mestizos, andinos y afroperuanos que no sufren cotidianamente discriminación debido a sus mayores posibilidades económicas, mejor nivel educativo, lugar de residencia u ocupar un cargo público. No obstante, en caso que no sean evidentes estos elementos, la persona puede sufrir también racismo.

Discriminación y perspectiva de género

En Perú, el enfoque de género resulta fundamental para entender la problemática de discriminación, puesto que dentro de los mismos grupos discriminados, como las comunidades campesinas o nativas, se manifiestan con frecuencia prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Con frecuencia, ellas viven una situación de dominación dentro de su hogar, siendo asumido que su rol es el de servir al resto de

la familia. Se espera así que la mujer subordine su bienestar al de los demás. Por eso muchas niñas y adolescentes no terminan la educación secundaria y muchas jóvenes no acceden a educación superior alguna, dando como resultado que los niveles de analfabetismo y desconocimiento del castellano son mucho más elevados entre las mujeres, especialmente las que pasan de los treinta años.

Las mujeres son además quienes enfrentan la abrumadora mayoría de situaciones de violencia familiar y abandono, lo cual incrementa su situación de vulnerabilidad. Tanto las niñas como las mujeres de avanzada edad se ven obligadas a llevar a cabo actividades de cuidado doméstico (hacia niños pequeños, enfermos o ancianos) muchas veces por encima de sus fuerzas. Sin embargo, la naturalización de roles de género lleva a que situaciones de verdadera explotación o inclusive violencia familiar sean aceptadas.

Con mucha frecuencia las mujeres son víctimas de discriminación acumulada: son las principales víctimas del racismo, la discriminación por lugar de origen y por apellido, debido a que suelen ser quienes conservan su vestimenta tradicional indígena, lo que incrementa sus posibilidades de sufrir discriminación. Son también las principales víctimas de discriminación lingüística y discriminación por bajo nivel educativo. Probablemente, al ser percibidas como más vulnerables, reciben las agresiones racistas que no serían dirigidas a un varón.

A las ciudades llegan además muchas adolescentes y jóvenes de las zonas rurales para trabajar como empleadas domésticas sin disfrutar ninguno de los derechos contemplados por la legislación vigente (vacaciones, CTS, descanso dominical, gratificaciones). En muchos casos, se les paga un monto mucho más reducido que el salario mínimo y en algunos ni siquiera se les paga, con el argumento que se les da casa y comida. No existe ninguna política para afrontar esta problemática, pues se argumenta que implicaría una confrontación con muchas personas pertenecientes a los grupos de poder locales, que son quienes obtienen estos servicios.

Por todo ello, afirmamos que las mujeres indígenas de las zonas rurales son el caso más fuerte de discriminación acumulada y sistémica en nuestra sociedad y deben ser consideradas un sector prioritario en políticas contra la discriminación.



2. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS IMPLEMENTADAS A NIVEL REGIONAL

Desde el año 2008, once gobiernos regionales (Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Huancavelica, Ica, Junín, Lambayeque, Madre de Dios, Moquegua y San Martín) han promulgado ordenanzas regionales contra la discriminación que incluyen políticas para enfrentar el racismo, la discriminación lingüística, la discriminación de las PCD y los maltratos en la propia administración pública⁴. Sin embargo, la mayoría de estas políticas no se han implementado por falta de voluntad política o porque en la práctica la atención a la población discriminada no es prioritaria para muchos funcionarios. La mayoría de estas ordenanzas no ha sido difundida ni siquiera entre los integrantes de los respectivos gobiernos regionales⁵.

Una situación similar de incumplimiento ha ocurrido con las ordenanzas regionales que oficializaban los idiomas indígenas en Apurímac, Ayacucho, Cusco y Junín, las que disponían que estos debieran ser utilizados por todos los funcionarios de dichos entes de gobierno. En estas regiones, aun funcionarios

4 Las ordenanzas regionales contra la discriminación de Lambayeque y Cajamarca se limitan a condenar la discriminación sin establecer ninguna política específica al respecto.

5 Paralelamente, numerosas municipalidades provinciales y distritales han promulgado ordenanzas contra la discriminación. Llama la atención regiones como Tumbes o Puno, que no cuentan con una sola ordenanza municipal contra la discriminación, mientras que en los casos de Loreto o La Libertad solo existen en una jurisdicción (Belén y Pacasmayo, respectivamente).

que hablan el idioma quechua se rehúsan a hacerlo en público porque sienten que se exponen a sufrir discriminación.

La ausencia de políticas públicas dirigidas a enfrentar la discriminación muestra que no es suficiente la promulgación de normas, sino que debe involucrarse directamente a las autoridades y funcionarios regionales, a través del establecimiento de metas concretas para reducir la discriminación. Un primer paso, sin embargo, es aceptar que la discriminación existe y que no es una situación natural. A nuestro entender, la explicación a la pasividad de los funcionarios es su incapacidad para percibir la discriminación como una situación injusta.

La naturalización de la discriminación actúa como una barrera mental que impide modificar situaciones flagrantes de desigualdad, tanto que los problemas que sufren los demás no son percibidos como tales. Al mismo tiempo, la falta de visibilización respecto a la discriminación lleva a que la inversión pública no tome en cuenta las necesidades concretas de las personas discriminadas.

Por otro lado, las políticas de contratación de personal en las sedes regionales no toman en cuenta la sensibilidad frente a los sectores discriminados. De igual manera, aun en regiones donde idiomas como el quechua o el aymara son predominantes, no se toma en cuenta la competencia lingüística como requisito para ser contratado.

En general, hemos encontrado que no existe una continuidad en cuanto a las políticas regionales, por lo que si las normas contra la discriminación fueron promovidas por un gobierno regional anterior, el sucesor no se siente obligado a implementarlas. Es más, dada la inestabilidad que ha caracterizado a algunos de estos gobiernos, un funcionario sensibilizado sobre esta problemática puede permanecer poco tiempo en el cargo, como suele ocurrir con los gerentes de desarrollo social.

Es evidente también la carencia de espacios de diálogo para que los sectores discriminados hagan llegar sus demandas a los gobiernos regionales. La mayoría de estos sectores, además, no se encuentran adecuadamente organizados. En muchos casos, ni siquiera son conscientes de la discriminación que sufren, por haberla internalizado o por tener mayor preocupación por actividades de subsistencia. No obstante, las organizaciones de PCD, población afroperuana, personas LGTBI (lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex) o las diversas iglesias están comenzando a buscar más presencia en la esfera pública.

3. PROPUESTAS DE POLÍTICA PARA ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN

	Propuestas para enfrentar la discriminación	Contenido	Análisis de eficiencia	Consecuencias sociales	Perspectiva de género
1	Promover que la expansión de una economía de libre mercado genere una disminución de la discriminación	Considera la disminución de la discriminación como un proceso espontáneo por el cual, con la mejora de la situación económica de los sectores tradicionalmente discriminados, los agentes económicos dejan de lado los prejuicios tradicionales, al considerar especialmente la mejora de su poder adquisitivo.	En muchos lugares de Perú los principales problemas de discriminación no se dan en el sector privado sino en el público, por lo que la responsabilidad de enfrentarlos no está vinculada al mercado y se mantiene en primer lugar en el Estado.	Esta opción mantiene situaciones latentes de conflictividad social al no enfrentar los problemas de exclusión de los sectores discriminados, ni modificar la mentalidad que vincula el trato que una persona recibe a su capacidad económica.	Ninguna en especial. Las mujeres continúan siendo discriminadas en la vida cotidiana. La ausencia de las mujeres más pobres del mercado no es tratada por esta opción. Los prejuicios se mantienen.

POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

EN LAS REGIONES WILFREDO ARDITO VEGA

	Propuestas para enfrentar la discriminación	Contenido	Análisis de eficiencia	Consecuencias sociales	Perspectiva de género
1	Promover que la expansión de una economía de libre mercado genere una disminución de la discriminación	Solo en el caso que subsistan actitudes que vulneren los derechos del consumidor a un trato equitativo se plantea una intervención por parte de organismos reguladores, como Indecopi.	Los cambios económicos no modifican la mentalidad discriminatoria. En muchos casos, más bien se visibiliza, como ocurrió en Lima desde los años noventa en discotecas y playas racistas ante la exclusión de quienes tenían recursos económicos, pero no los rasgos físicos deseables. Aunque para una empresa privada la meta debería ser la eficiencia, los prejuicios y estereotipos generan que muchos empresarios pierdan buenos trabajadores o sufran estancamiento económico por prejuicios. La misma figura aparece en ámbitos educativos. Por todo ello, las políticas públicas son indispensables.		
2	Opción asistencial hacia la población discriminada	Enfrentamiento de la discriminación mediante la extensión de los programas sociales, para asegurar la mejora de las condiciones de vida de la población más pobre.	Si bien esta política puede ayudar a mejorar las condiciones de vida de los sectores que viven en extrema pobreza, no enfrenta en sí misma la discriminación ni sus causas.	Algunas de las personas víctimas de discriminación sistémica pueden mejorar sus condiciones de vida, especialmente los campesinos pobres.	Las mujeres son las que reciben ayuda, pero esto no implica necesariamente un empoderamiento frente a la discriminación que sufren dentro de sus familias, en las comunidades o en la sociedad.

PROPUESTAS DE POLÍTICA PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES 2015-2018

	Propuestas para enfrentar la discriminación	Contenido	Análisis de eficiencia	Consecuencias sociales	Perspectiva de género
2	Opción asistencial hacia la población discriminada	Enfrentamiento de la discriminación mediante la extensión de los programas sociales, para asegurar la mejora de las condiciones de vida de la población más pobre.	Las situaciones de discriminación no se producen solamente hacia las personas más pobres, sino también hacia personas de sectores medios o inclusive altos, pero que son discriminadas por una causal ajena a la condición económica (orientación sexual, apellido, discapacidad). Las políticas asistenciales no cambian esta situación. Inclusive se puede mantener una situación de dependencia y nuevos prejuicios.	Sin embargo, subsisten problemas como la homofobia, el machismo o racismo que no atacan solamente a los más pobres sino a amplios sectores de la población. Al no tratarse los prejuicios de las propias entidades públicas, las relaciones con éstas se mantienen en potencial conflicto.	
3	Opción normativa	Enfrentar la discriminación mediante la emisión de ordenanzas regionales contra la discriminación y otras normas que reconozcan el problema y los aportes de los sectores discriminados. Ha sido la opción que varios gobiernos regionales han asumido desde el 2008.	Las normas por sí solas no logran solucionar el problema de discriminación si es que no son difundidas, aplicadas o traducidas en políticas públicas concretas. Esto ha sucedido hasta ahora con las ordenanzas contra la discriminación promulgadas por los gobiernos regionales.	Un gobierno regional puede emitir ordenanzas contra la discriminación como una forma de legitimarse, pero si solo quedan a nivel retóricos e mantienen los mismos problemas sociales e inclusive puede generarse una pérdida de credibilidad.	Las mujeres más discriminadas no tienen acceso al conocimiento de las normas. No se enfrenta el machismo y el racismo que sufren las mujeres indígenas.

POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

EN LAS REGIONES WILFREDO ARDITO VEGA

	Propuestas para enfrentar la discriminación	Contenido	Análisis de eficiencia	Consecuencias sociales	Perspectiva de género
4	Opción punitiva	Priorizar mecanismos de denuncia y sanción de los comportamientos discriminatorios.	Normalmente las únicas personas que denuncian son las más empoderadas. La consecuencia contraproducente es que la discriminación quede reducida a hechos aislados, los únicos en que se produjeron denuncias. Si la discriminación está naturalizada y extendida es importante corregirla antes que sancionarla.	Las víctimas de discriminación sistémica no denuncian. Los problemas más fuertes se mantienen. Las sanciones pueden tener efectos mediáticos, pero no consecuencias sociales.	Las mujeres más discriminadas no tienen acceso al conocimiento de las normas. Además, tienen mayores dificultades para presentar quejas o denuncias ante el aparato estatal o sienten mucha desconfianza.
5	Acción afirmativa	Enfrentar la discriminación mediante la eliminación de diversas barreras para el ejercicio de los derechos fundamentales, como la barrera lingüística o las barreras arquitectónicas que afectan a las personas con discapacidad.	Se logra enfrentar diversas formas de discriminación indirecta y se logra que muchas personas puedan ejercer derechos fundamentales, especialmente ante entidades públicas. Sin embargo, no se enfrenta la discriminación directa en ninguna de sus formas (maltratos, segmentación laboral) ni los prejuicios que subyacen a ella.	Se posibilita una mejor presencia de muchas personas discriminadas en los asuntos públicos. Al no enfrentar prejuicios y estereotipos, estos pueden mantenerse y generar conflictos sociales.	Las mujeres indígenas son principales beneficiarias de varias de estas medidas, especialmente de las que enfrentan la discriminación lingüística. Sin embargo, no modifican problemas como el machismo y el racismo que ellas sufren.
6	Discriminación positiva	Brindar especiales oportunidades laborales o el ingreso a centros de estudios superiores a miembros de los sectores discriminados.	Se puede lograr que personas discriminadas puedan acceder a oportunidades, pero al haber de por medio una calificación, muchas personas pueden terminar excluidas.	Puede existir resistencia de quienes se sientan afectados.	Muchas de las mujeres más discriminadas no tendrían la posibilidad de ser beneficiarias de estas políticas por no tener documento de identidad, no saber castellano, no saber leer ni escribir.

PROPUESTAS DE POLÍTICA PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES 2015-2018

	Propuestas para enfrentar la discriminación	Contenido	Análisis de eficiencia	Consecuencias sociales	Perspectiva de género
6	Discriminación positiva	Esta política ya está establecida para las personas con discapacidad por la Ley N.º 29973.	Se puede lograr que la sociedad pueda vincularse con quienes tradicionalmente ha discriminado y permitir mayor contacto con personas que son víctimas de muchos prejuicios. Mejora a largo plazo la vida de las personas discriminadas.	Al tratarse de beneficios individuales y no colectivos, es posible que los problemas sociales se mantengan. En ocasiones puede terminar debilitando a las organizaciones.	Una política de este tipo no ataca la mayoría de formas de discriminación que sufren las mujeres en la vida cotidiana.
7	Enfoque integral	Enfrentar la discriminación mediante una política integral que abarque los aportes positivos de las opciones anteriores: normatividad, políticas de acción afirmativa, discriminación positiva, junto con políticas de sensibilización y supervisión.	Se enfrenta de esta forma todos los matices de la discriminación: la forma sistémica, la discriminación acumulada, así como las diferentes formas de discriminación directa o indirecta.	Se logran relaciones horizontales y se genera un sentimiento de ciudadanía común. Se evitan las prácticas discriminatorias desde el Estado.	Se establece como prioridad la atención a los grupos que sufren discriminación acumulada y sistémica, entre los cuales destacan las mujeres de las zonas rurales.

4. ANÁLISIS DE COSTOS Y BENEFICIOS DE LAS PROPUESTAS DE POLÍTICA

	Propuesta de política	Costos	Beneficiarios			Perspectiva de género	Ganadores y perdedores
			Personas con discapacidad	Víctimas de discriminación racial	Otras víctimas de discriminación acumulada y/o sistémica		
1	Promoción de la expansión del libre mercado	No hay gastos implícitos para enfrentar la discriminación. Los gobiernos regionales se centran en favorecer la inversión, lo cual lejos de plantear costos, puede generar mayores ingresos a través del canon.	No llega a solucionar los problemas de las PCD, porque los agentes económicos, como el resto de la sociedad, poseen serios prejuicios hacia su capacidad laboral y no están dispuestos a realizar ajustes que les permitan mejorar su situación.	Puede enfrentar solamente los casos en los que una persona de rasgos andinos o afroperuanos sea discriminada en una relación de consumo. Sin embargo, no enfrenta la discriminación que una persona puede sufrir en las entidades públicas.	No es posible plantear que puedan ejercer sus derechos como consumidores quienes viven en extrema pobreza, bajo discriminación acumulada o sistémica. Los prejuicios discriminatorios se mantienen.	No enfrenta los problemas de las mujeres excluidas.	A primera vista los grupos de poder económico serían los grandes ganadores en esta opción, por cuanto sus inversiones son estimuladas y su poder no es cuestionado, pero a largo plazo también se perjudican, porque la discriminación corroe el tejido social, genera inestabilidad y violencia.

PROPUESTAS DE POLÍTICA PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES 2015-2018

	Propuesta de política	Costos	Beneficiarios			Perspectiva de género	Ganadores y perdedores
			Personas con discapacidad	Víctimas de discriminación racial	Otras víctimas de discriminación acumulada y/o sistémica		
1	Promoción de la expansión del libre mercado	A largo plazo se mantienen los fuertes costos que genera la discriminación para toda la sociedad, pues el mercado no puede generar cambios estructurales.	Igualmente, no logran percibir su potencial adquisitivo como consumidores.			Aunque a largo plazo es posible que algunas mujeres logren una mejora económica, esto no genera automáticamente una disminución de los prejuicios al interior de las comunidades, al punto que incluso puede recrudecer la violencia familiar.	
2	Opción asistencial	Los costos de las prestaciones sociales pueden ser más elevados dependiendo de la extensión de la extrema pobreza. La reducción de la extrema pobreza puede lograr a largo plazo la inserción de un sector de la población que se encontraba excluido.	Se puede ayudar a las PCD en extrema pobreza, especialmente a aquellos cuya discapacidad hace imposible que desempeñen una actividad laboral. Sin embargo, estas PCD son solo un porcentaje del total; no se logra enfrentar la situación de discriminación o los prejuicios que sufren y se corre el riesgo de afianzar una visión asistencial sobre la discapacidad.	Al no enfrentarse los prejuicios existentes, estos pueden aparecer incluso en las entidades que brindan apoyo social, limitando o distorsionando su labor. Las propias políticas de ayuda son llevadas a cabo sin tomar en cuenta problemas como la discriminación lingüística.	Logra ayudar a las personas que sufren exclusión económica, como los campesinos de las zonas rurales, a mejorar su nivel de vida, pero no a otros grupos como las personas trans. El dinero que se entrega constituye un paliativo. No se enfrentan las causas estructurales ni la discriminación sistémica.	La mayoría de beneficiarias son mujeres pobres, pero si bien tiene un impacto favorable en sus vidas y las de sus familias, no les permite enfrentar la discriminación en la vida cotidiana, ni incide sobre todas las formas de discriminación que ellas sufren.	Sería ingenuo señalar que quienes reciben diversas formas de ayuda son ganadores, porque todas las demás formas de discriminación se mantienen. Tampoco encontramos perdedores, porque no estimamos que esta política perjudique a algún grupo en concreto.
3	Opción normativa	Los costos se reducen a la publicación en el diario oficial a nivel regional. En algunos casos, puede plantearse previamente un proceso consultivo para escuchar las demandas de los sectores discriminados o también para promover la ejecución de la ordenanza.	Solo será eficaz en tanto el gobierno regional haga cumplir la norma. Por sí misma, no logra enfrentar los prejuicios, los problemas de accesibilidad, desempleo o subempleo que sufren las PCD.	Puede ser eficaz en el ámbito de los derechos del consumidor y la atención en lugares públicos si se le da una adecuada difusión.	No logra en sí misma mejorar las condiciones de esta población. La discriminación acumulada y la sistémica son demasiado fuertes para que sus víctimas puedan llevar a cabo una acción legal.	La difusión puede ser eficaz en los derechos de las consumidoras y en el trato que brindan los funcionarios públicos si se logra una adecuada difusión.	Los ganadores pueden ser los beneficiarios concretos de la política, si es que se aplican las normas; de lo contrario, no existirán.

POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

EN LAS REGIONES WILFREDO ARDITO VEGA

	Propuesta de política	Costos	Beneficiarios			Perspectiva de género	Ganadores y perdedores
			Personas con discapacidad	Víctimas de discriminación racial	Otras víctimas de discriminación acumulada y/o sistémica		
4	Opción punitiva	Asignación en cada una de las gerencias del gobierno regional de la tarea de fiscalizar y sancionar. Deben también asumir costos las áreas de fiscalización de las municipalidades, las sedes del Indecopi, el Poder Judicial, el Ministerio Público y la Policía Nacional.	Por el momento, las PCD que no viven en extrema pobreza han sido las personas más dispuestas a denunciar situaciones de discriminación y probablemente esta opción les motive a realizar nuevas denuncias, ya que la causal de la discriminación suele ser más visible, como también los prejuicios suelen explicitarse. Es posible que también denuncien situaciones de discriminación indirecta.	Normalmente, las víctimas de racismo prefieren no denunciar. Desconfían de las instituciones públicas, no desean asumir los costos económicos o psicológicos que demanda una denuncia, y las sanciones no implican para ellos un resarcimiento por el daño sufrido. Además, siendo la identidad contextual, las personas que denuncian se ubican públicamente como cholos o negros, lo cual puede generar una nueva victimización.	En casos de discriminación sistémica normalmente no existe un culpable a sancionar, porque toda la sociedad discrimina a dicho sector. Debería promoverse más un cambio en la mentalidad que una sanción, salvo casos de discriminación directa, pero las víctimas que pertenecen a estos grupos no suelen denunciar. Igualmente, las víctimas de discriminación acumulada se sienten bloqueadas para denunciar los maltratos que sufren. Quienes denuncian discriminación suelen ser las personas que padecen por una sola causal.	Es posible que se presenten denuncias de mujeres discriminadas en el consumo o el ámbito laboral, pero no de quienes sufren de discriminación acumulada, porque en este caso suele haber mayor bloqueo y desconfianza. Por lo tanto, no se llega al sector de mujeres que más lo necesita.	Los ganadores pueden ser las víctimas de discriminación que se encuentran suficientemente empoderadas para denunciar. De igual manera, las sanciones tienen un impacto positivo en la imagen de las entidades públicas. Sin embargo, indirectamente se benefician los que practican la discriminación sistémica o indirecta hacia grupos distintos de las PCD, porque no son sancionados.
5	Acción afirmativa	En este caso, los costos son más elevados. Por ejemplo, para enfrentar la discriminación lingüística es necesario contratar nuevo personal y traductores, traducir las normas y documentos, realizar una nueva señalización y capacitación en idiomas indígenas.	La acción afirmativa es una medida muy eficaz para que las PCD puedan desempeñarse en su vida cotidiana, mediante la adecuación arquitectónica (rampas, ascensores, baños) y otras normas que impliquen ajustes razonables para ellos.	Puede existir un impacto muy positivo en aquellas personas de origen andino o amazónico que no hablan castellano.	Son medidas muy eficaces para las personas de origen indígena de las zonas rurales y deben siempre estar presentes en las políticas asistenciales. En otros casos en que la discriminación se basa en la diversidad sexual o la religión, no es tan eficaz.	Estas medidas pueden ser muy eficaces para las mujeres de origen indígena que viven en zonas rurales y urbanas, dado que el monolingüismo está más centrado en ellas.	Los ganadores son claramente los sectores discriminados por idioma o discapacidad.

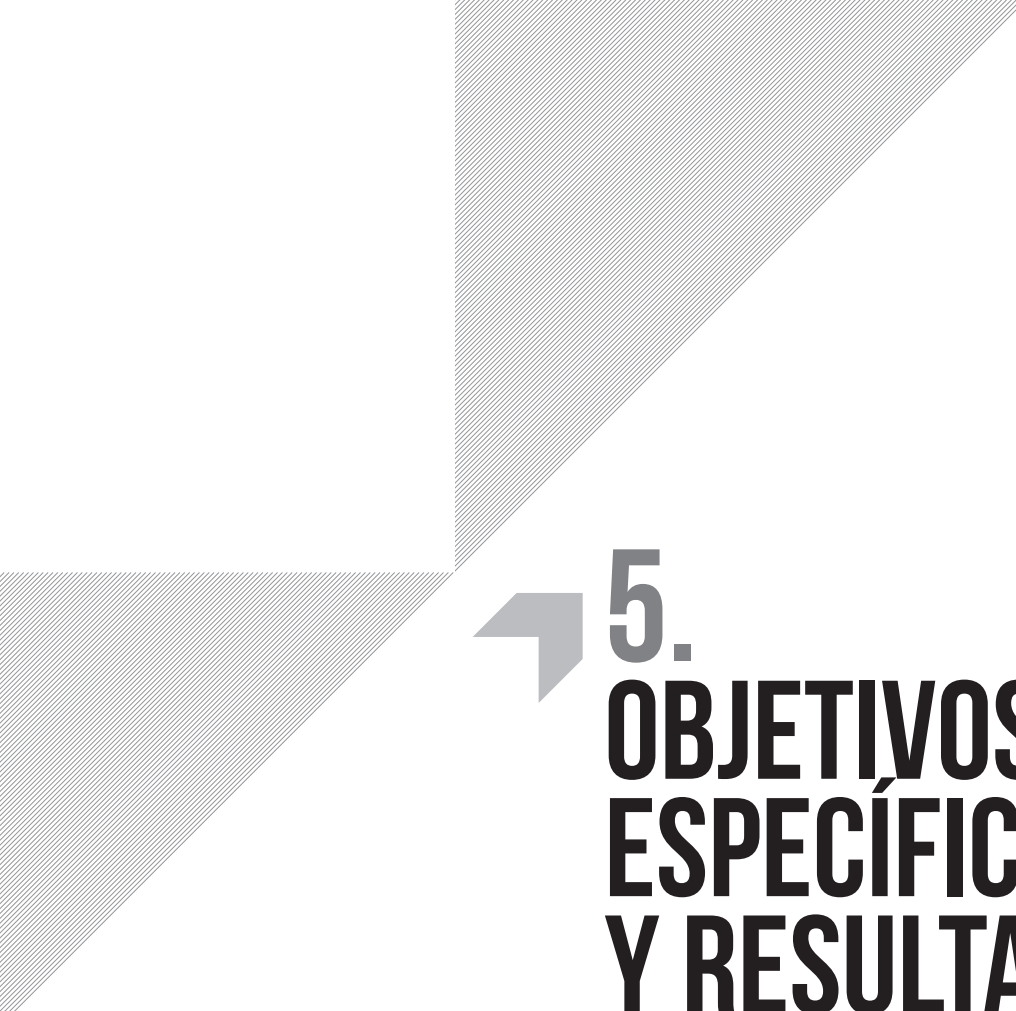
PROPUESTAS DE POLÍTICA PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES 2015-2018

	Propuesta de política	Costos	Beneficiarios			Perspectiva de género	Ganadores y perdedores
			Personas con discapacidad	Víctimas de discriminación racial	Otras víctimas de discriminación acumulada y/o sistémica		
5	Acción afirmativa	En cuanto a las PCD, los costos son también importantes porque se trata de la adecuación arquitectónica de edificios públicos.		En las personas que tienen rasgos indígenas o afroperuanos, o que pertenecen a una cultura más urbana-occidental, estas medidas no tienen el mismo impacto. No atacan las otras formas de discriminación que estas personas pueden padecer.		En cambio, no cambia los problemas de discriminación que sufren otras mujeres.	No existen perdedores en una política de este tipo, aunque los prejuicios lleven a que algunas personas sientan que están perdiendo al aprender un idioma indígena o colocar rampas.
6	Discriminación positiva	Costos reducidos para el erario público, con excepción de los ajustes razonables demandados para las PCD. A mediano plazo, el costo es que la sociedad tenga que sacrificar cierta eficiencia, pero a largo plazo toda la sociedad se beneficia.	Estas políticas ya aparecen en la Ley N.º 29973, pero es fundamental que los gobiernos regionales las impulsen de manera más intensiva para lograr que se hagan realidad. Al mismo tiempo, no logran beneficiar a un amplio sector de PCD que no están adecuadamente calificadas.	Estas políticas tienen dificultades para ser aplicadas en caso de discriminación racial, puesto que el mestizaje hace difícil señalar si una persona pertenece a un sector discriminado. Tampoco se puede evitar que una persona de rasgos andinos o afroperuanos sea discriminada en espacios universitarios o laborales. Además de la incorporación laboral, se deberá asegurar una adecuada ubicación a nivel gerencial.	Debe tomar en cuenta la situación de personas trans, para buscar incorporarlos en primer lugar a las direcciones regionales de salud, de manera que puedan atender las necesidades de otras personas en la misma condición. De igual forma se puede incorporar a personas de la religión israelita. En ambos casos puede haber problemas de calificación que deben ser asumidos por los gobiernos regionales.	Estas políticas pueden beneficiar a muchas mujeres si están bien dirigidas. Se debe evitar que se conviertan en mecanismos de clientelaje político. Se debe tener mucho cuidado porque estas medidas pueden generar mayores problemas, por ejemplo, ofrecer ingreso directo a las universidades a los estudiantes de comunidades campesinas puede generar problemas adicionales puesto que muchos no están preparados para vivir en una ciudad, ni para las exigencias académicas. Pueden sufrir además maltrato o <i>bullying</i> .	Las personas beneficiarias son los evidentes ganadores, pero se debe promover que toda la sociedad se perciba así. Los grupos de los que provienen los beneficiarios pueden a largo plazo contar con modelos de éxito e inserción, lo cual es importante para quienes han sido considerados “fuera del sistema” como los campesinos andinos, las personas trans, integrantes de la religión israelita y otros grupos.

POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

EN LAS REGIONES WILFREDO ARDITO VEGA

	Propuesta de política	Costos	Beneficiarios			Perspectiva de género	Ganadores y perdedores
			Personas con discapacidad	Víctimas de discriminación racial	Otras víctimas de discriminación acumulada y/o sistémica		
7	Opción propuesta: enfoque integral	Se suman los costos de las opciones anteriormente señaladas, pero los resultados valen la pena.	Las personas con discapacidad pueden acceder a empleo digno. Se enfrentan situaciones de accesibilidad. Se atiende a sus posibles denuncias.	Se atiende las denuncias de las víctimas de racismo, además se realizan permanentes campañas de sensibilización para prevenir casos de discriminación. En cuanto a las denuncias, las instancias estatales asesoran a las víctimas y asumen los costos de realizar denuncias ante Indecopi.	Las víctimas de discriminación sistémica y acumulada reciben atención integral, desde políticas asistenciales en casos de extrema pobreza hasta políticas que garantizan su acceso a la educación y el empleo digno.	Se logra que las mujeres más discriminadas tengan acceso a atención. Se fomenta el empleo para las mujeres. Muchas se incorporan a políticas de discriminación positiva. Se enfrentan las prácticas discriminatorias al interior de las propias comunidades campesinas y nativas.	Todos los sectores son beneficiarios de estas políticas. No existen perdedores en esta opción, salvo quienes incurran en discriminación directa.



5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS A CUATRO AÑOS

5.1 Objetivos específicos

- Contar con normatividad precisa y adecuadamente difundida respecto a las prácticas discriminatorias.
- Desarrollar políticas públicas que incidan directamente en mejorar las condiciones de vida de los sectores tradicionalmente discriminados.
- Promover que el gobierno regional y las demás instituciones estatales tengan canales de diálogo y atención permanentes para los sectores tradicionalmente discriminados.
- Sensibilizar y capacitar al personal del gobierno regional y las demás entidades públicas para evitar toda práctica discriminatoria al interior de la institución y en relación con el público.
- Contar con mecanismos de denuncia y sanción de las prácticas discriminatorias en los gobiernos regionales y locales.
- Priorizar la situación de las víctimas de discriminación sistémica y acumulada en todas las políticas públicas de desarrollo social.

5.2 Resultados esperados a cuatro años

a. Normatividad

Cada gobierno regional contará con normas claras y precisas contra todas las formas de discriminación y habrá promovido que las municipalidades provinciales y distritales emitan a su vez sus ordenanzas contra la discriminación. Las normas serán adecuadamente difundidas mediante ediciones masivas, programas de radio y televisión. En aquellas regiones donde sea necesario, habrán sido traducidas al quechua y demás lenguas indígenas.

b. Sensibilización

Cada gobierno regional habrá realizado durante los cuatro años, de manera permanente, una campaña de sensibilización sobre la discriminación de acuerdo a su realidad, que empezará por los propios funcionarios y empleados del gobierno regional, pero deberá desarrollarse en las demás entidades públicas y privadas. Se brindará especial atención a la sensibilización respecto a la discriminación que afecta derechos fundamentales, como la educación, la justicia, la salud y el empleo.

c. Priorización

Para toda política del gobierno regional se habrá brindado atención prioritaria a las víctimas de discriminación sistémica, lo que en todas las regiones implica especialmente a las mujeres de las zonas rurales. Dependiendo de la región, se tomará también en cuenta a la población indígena cuya lengua materna no es el castellano, a los integrantes de minorías sexuales o también a los integrantes de la comunidad israelita.

d. Acciones afirmativas

En las regiones donde sea necesario, el personal del gobierno regional que sea contratado hablará quechua o el idioma predominante o se contará con traductores o intérpretes.

Se habrá logrado, por incidencia del gobierno regional, la adecuación arquitectónica de pistas, veredas y establecimientos públicos para las personas con discapacidad. Se contará con intérpretes de lenguaje de señas y las comunicaciones del gobierno regional estarán también al alcance de las personas invidentes (en braille o por métodos tecnológicos).

e. Discriminación positiva

Cada gobierno regional habrá cumplido a cabalidad con la Ley N.º 29973 en la contratación de personas con discapacidad para los gobiernos regionales y sus dependencias, así como en todas las empresas privadas con más de cincuenta trabajadores.

En cada gobierno regional se habrá insertado laboralmente a integrantes de otras poblaciones que sufren discriminación sistémica. Se promoverá el ingreso de dichas poblaciones a las universidades, con la respectiva asesoría para evitar la discriminación y la deserción.

f. Institucionalidad

Cada gobierno regional contará con una oficina específica responsable de sensibilizar a la población y a los funcionarios públicos sobre la problemática de discriminación y establecerá canales directos y precisos para enfrentar situaciones de discriminación por parte del propio personal. Las direcciones regionales de salud y educación pondrán especial énfasis en prevenir conductas discriminatorias y sancionar a

los funcionarios que resulten responsables de las mismas. De la misma forma, las direcciones regionales de trabajo asumirán como prioridad la difusión de la normatividad contra la discriminación y la sanción a aquellas empresas e instituciones que la vulneren. Cada gobierno regional habrá instalado el Coredis (Consejo Regional de Discapacidad) y otros consejos consultivos con presencia de los demás sectores discriminados.

Los gobiernos regionales mantendrán permanente coordinación con otras entidades (Corte Superior, Ministerio Público, Policía Nacional, Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual-Indecopi, gobiernos locales) para disponer acciones contra la discriminación.



6. OBSTÁCULOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

1. **Falta de interés por parte de las autoridades y funcionarios del gobierno regional**

La discriminación ha subsistido durante muchos años sin políticas públicas que la enfrenten, debido a la naturalización de situaciones de desigualdad. Por ello es bastante probable que algunos funcionarios asuman que la discriminación siempre se producirá y que son inútiles o innecesarios los esfuerzos para erradicar este problema. Por lo tanto, puede encontrarse una tendencia a no priorizar recursos económicos, personal o tiempo para trazar políticas específicas.

Ante esta posibilidad, es fundamental hacer visible en todo momento el compromiso del gobierno regional contra la discriminación, así como también la sensibilización hacia todo su personal.

2. **Subsistencia de prácticas discriminatorias dentro del personal**

Un grave riesgo para la lucha contra la discriminación es que no se trabaje esta problemática dentro del propio personal del gobierno regional, al asumir ingenuamente que este no tiene actitudes racistas, machistas u homofóbicas. Estas deben ser reconocidas y aceptadas, para poder enfrentarlas. De lo contrario, el problema aparecerá en muchas situaciones, especialmente en aquellos momentos de tensión como un conflicto social, una atención médica de emergencia o un desastre natural.

Una forma muy frecuente de discriminación es usar los cargos públicos como una jerarquía, tanto entre los empleados como hacia la población. Con frecuencia, en esta actitud subyacen concepciones racistas, clasistas o discriminatorias. En el mejor de los casos, los funcionarios pueden tratar de manera paternal a los campesinos o en general a los sectores en situación de vulnerabilidad (adultos mayores, personas con discapacidad, pacientes o enfermos, etc.); en el peor, se dan situaciones de indiferencia o agresión.

La subsistencia de estas concepciones mina toda la legitimidad de los esfuerzos contra la discriminación, por lo que deben ser abordadas explícitamente. Al mismo tiempo, será necesario aplicar sanciones o medidas correctivas para cualquier situación discriminatoria, sea ejercida por quien sea.

La lucha contra la discriminación debe ser percibida por todos los integrantes del gobierno regional como una responsabilidad, lo cual debería también reflejarse en la vida personal. Por ejemplo, los trabajadores del gobierno regional que tengan empleadas del hogar deben cumplir con todas las normas correspondientes.

Otra muestra de credibilidad para la población será garantizar los derechos laborales de los integrantes de los *services* de limpieza y seguridad, de ser el caso.

3. **Falta de asignación de recursos**

Es verdad que la lucha contra la discriminación requiere presupuesto, específicamente en las medidas de acción afirmativa como la accesibilidad de edificios y veredas, los ajustes razonables para las PCD, el establecimiento de lactarios o el nombramiento de traductores.

Sin embargo, muchas medidas contra la discriminación no requieren un elevado presupuesto: los gobiernos regionales pueden difundir mensajes contra la discriminación a través de las redes sociales o en actividades públicas. No requiere tampoco mucho dinero realizar charlas o capacitaciones o reunirse con los sectores discriminados. La alianza con la Comisión Nacional contra la Discriminación (Conacod), la cooperación internacional, Indecopi, la Defensoría del Pueblo o las ONG puede permitir contar con profesionales y recursos económicos para materiales, publicaciones o actividades públicas.

4. **Rechazo de sectores conservadores**

Si bien pocas personas se opondrán públicamente a una política contra la discriminación, debe señalarse que conforme se implemente puede ir generando rechazo de diversos sectores. En primer lugar, son muchas las personas que sienten que su autoestima depende de la condición de inferioridad de otros, por lo que un trato igualitario puede ser percibido como una amenaza hacia su estatus; por ello, puede existir mucha resistencia dentro de los propios funcionarios del gobierno regional.

Del mismo modo, hay quienes han interiorizado las prácticas racistas al punto que les puede ser difícil compartir un mismo espacio con personas que tienen otros rasgos físicos, especialmente en aquellos espacios de exhibición corporal como discotecas y playas. Al tratarse de personas con poder, es previsible que la policía, los funcionarios de fiscalización de las municipalidades u otras autoridades tengan reticencia a enfrentarse a ellos.

Con mayor razón, el rechazo puede producirse en aquellos casos en que hay un beneficio concreto de las situaciones de discriminación, como las familias que cuentan con el apoyo doméstico de menores de edad a quienes pagan poco o simplemente no pagan.

Otra situación que puede generar polémica son las políticas en favor del colectivo LGTBI, puesto que existen sectores muy conservadores por convicciones religiosas. Es más, al menos tres jurisdicciones (Urubamba, Andahuaylas y San Borja) han logrado que en las ordenanzas contra la discriminación no se incluya la causal de orientación sexual. Igualmente, ellos han puesto la mayor resistencia a que la Municipalidad Metropolitana de Lima cuente con una ordenanza contra todas las formas de discriminación.

Es posible que también generen rechazo las políticas destinadas a beneficiar a las personas de la religión israelita, por la discriminación acumulada que sufren: rasgos físicos, religión, vestimenta, condición económica, etc. Es muy probable que los colegios, las universidades o entidades como la Policía Nacional se expresen claramente contra estas poblaciones en base a una serie de prejuicios, más aún si se quiere plantear una política de discriminación positiva.

Estas situaciones de resistencia se han producido en otros países y también en Perú. Las autoridades regionales deben mantenerse firmes y promover también con estos sectores espacios de intercambio. En algunos casos será necesario enfrentar los prejuicios, pero en otros lo que corresponde es aplicar la ley con firmeza.

5. **Escepticismo de la población**

En regiones donde la discriminación ha sido naturalizada, puede ser muy difícil que la población crea que existe un interés del gobierno regional de cambiar dicho estado de cosas, más aún si los integrantes del ente gubernamental pueden ser además considerados como vinculados a grupos de poder locales. Es fundamental enfrentar este escepticismo, pero hay que asumir que, inicialmente, las políticas contra la discriminación no generarán un gran entusiasmo.

6. **Falta de ayuda de los medios de comunicación**

En muchos lugares del país, los medios de comunicación locales (radios, canales de televisión, diarios) se encuentran buscando solamente noticias escandalosas y no tienen por finalidad aportar a campañas mediáticas que deseen mejorar las condiciones de vida de la población. No faltan tampoco los que tienen criterios poco éticos y reproducen expresiones racistas, machistas o discriminatorias de manera permanente, asumiendo que tienen un carácter humorístico.

Es necesario llevar a cabo una serie de reuniones para corregir comportamientos y sumarlos a la campaña al respecto. En algunos casos puede ser necesario invitar a la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público para que quede clara la ilegalidad de los discursos discriminatorios. Si no se puede lograr el apoyo de los medios de comunicación se puede buscar otras alternativas, como las redes sociales o los mecanismos de comunicación directa (spots radiales, banderolas, afiches).

7. **Dificultades para lograr una mayor igualdad de género**

En todos los puntos anteriormente mencionados la discriminación hacia la mujer sigue siendo especialmente grave, dada la presencia de estereotipos machistas, prácticas discriminatorias y fuerte desprecio por las mujeres más pobres.

Por ello, es fundamental que se visibilice el compromiso de las autoridades regionales contra la discriminación de las mujeres, especialmente las más vulnerables: campesinas, indígenas, nativas, madres solteras, mujeres de la tercera edad, escolares embarazadas, niñas y trabajadoras del hogar. En algunos casos, será necesario extender los programas sociales, pero en otros se tratará de enfrentar situaciones como el acoso sexual y el machismo.


Debe evitarse, sin embargo, la tendencia a la exotización, que muestra solamente a las mujeres indígenas ataviadas a la usanza tradicional y se asume que esta es la vestimenta de las personas discriminadas, cuando en la práctica la discriminación se produce aunque no exista una vestimenta tradicional.

8. La visión revanchista de la lucha contra la discriminación

Un serio peligro en la lucha contra la discriminación es promover nuevas formas de discriminación como respuesta a las ya existentes. Así, tenemos un discurso indianista que hostiliza a las personas blancas o un discurso contra otros peruanos por el simple hecho de haber nacido en otra región. Estas actitudes deben ser desde el principio erradicadas del discurso y prácticas contra la discriminación y merecen el mismo tratamiento que el racismo, el machismo, la homofobia y todas las otras formas de discriminación consideradas.

9. Distorsiones debido a gastos no prioritarios

Se puede perjudicar seriamente la imagen de una campaña ética tan sensible como la lucha contra la discriminación si la población más pobre percibe que el gobierno regional destina elevados montos para refrigerios, banderolas o adornos florales. Cuando esto ocurre, la institución coloca el acento en lo secundario y no en lo principal, que es reconocer y enfrentar el problema de la discriminación. Normalmente este tipo de gastos operativos termina volviéndose tan complejo que es necesario dedicar mucho tiempo y energías, al punto que en algunas entidades debe haber funcionarios que dedican todo su esfuerzo para ello. En algunos casos se puede generar la percepción de que los directos beneficiarios de la política contra la discriminación son quienes proporcionan estos servicios. Debe quedar claro en todo momento que la lucha contra la discriminación es un proceso social y no puede ser confundida con la ejecución de un presupuesto o menos aún la contratación de determinado personal.



7. ESTRATEGIAS PARA GENERAR RESULTADOS EFICACES

Una política contra la discriminación no puede quedar en discursos retóricos o acciones aisladas, sino que tiene que buscar impulsar un proceso social efectivo, para lo cual se proponen las siguientes estrategias:

1. **Enfoque integral**

La lucha contra la discriminación debe abarcar los siguientes componentes complementarios entre sí: normativo y sancionador, acción afirmativa, discriminación positiva, mejora de las condiciones de vida de los sectores más vulnerables, sensibilización y supervisión.

2. **Prioridades**

La lucha contra la discriminación debe poner principal énfasis en la población que sufre la discriminación acumulada y sistémica, es decir los campesinos y nativos, y especialmente las mujeres y las personas con discapacidad. Dependiendo de la zona, se desarrollarán políticas para las personas que no hablan castellano, los integrantes de la comunidad israelita, las personas trans y los adultos mayores. No siempre estos sectores son los más importantes mediáticamente, pero solo habrá resultados efectivos si se enfrentan sus necesidades.

3. **Perspectiva de género**

En la misma línea, la perspectiva de género debe atravesar toda la política del gobierno regional, asumiéndose como punto de partida la existencia de relaciones de dominación insertadas en las entidades públicas, la sociedad y aun los sectores discriminados, las cuales deberán ser abordadas.

Por lo tanto, debe darse especial énfasis a aquellas mujeres que son víctimas de discriminación acumulada por razón de raza, origen, educación, lugar de residencia, apellido y actividad. Las políticas en temas de salud y educación deben promover especial atención hacia ellas.

De igual manera, se debe dar especial atención a los sectores de mujeres más vulnerables: niñas, adolescentes, adultas mayores, madres solteras y mujeres embarazadas, en general. En tal sentido, la lucha contra la violencia familiar deberá ser también un proceso integral, donde la agresión física es uno de los factores de violencia y maltrato que ha sufrido la víctima. Además, en ocasiones el propio Estado se suma con su formalismo y su ineficacia.

4. **Sensibilización interna**

Son indispensables las reuniones de sensibilización interna para evitar prácticas discriminatorias. Se debe hacer especial hincapié en situaciones de funcionarios públicos que ostentan su cargo en la relación con los ciudadanos, así como en las jerarquías al interior de las instituciones, lo que normalmente refleja las diferencias económicas, raciales o culturales. Es fundamental que en estas reuniones sean incorporados también los trabajadores de *services*, especialmente el personal de seguridad (en su calidad de posibles discriminadores) y el personal de limpieza (en su condición de posibles discriminados).

5. **Campañas mediáticas**

Los gobiernos regionales llevarán a cabo campañas mediáticas sobre la discriminación de manera permanente, de acuerdo a las necesidades concretas de la región. Especialmente se realizarán campañas en los siguientes temas sensibles:

- Contra las prácticas de discriminación en el acceso a los centros educativos.
- Contra el *bullying* y la deserción escolar.
- Para evitar los estereotipos de belleza en colegios, institutos y universidades.
- Para revalorar el uso del quechua, el aymara y las lenguas indígenas que se hablen más en la región.
- Para evitar los maltratos a los adultos mayores, revalorándolos a nivel de la familia y de la comunidad.
- Para tener una percepción positiva respecto a las personas con discapacidad.

6. **Visibilidad del compromiso**

La lucha contra la discriminación debe ser una tarea que comprometa visiblemente a todo el gobierno regional, con el fin de condenar el racismo, machismo o la homofobia, al más alto nivel. Todo incidente discriminatorio que sea reportado en la región deberá también ser condenado por parte de las autoridades regionales, sin perjuicio de las sanciones correspondientes. Lo mismo debe ocurrir en situaciones nacionales que hayan tenido impacto mediático. Serán muy importantes también las reuniones con todos los sectores tradicionalmente discriminados en la sede del gobierno regional y en las visitas que se realicen en la región. En algunas regiones puede tener un efecto simbólico muy

positivo que el presidente regional hable en los idiomas indígenas predominantes en las actuaciones públicas.

Se conmemorarán todas las fechas importantes para los diferentes colectivos discriminados (Día de la Mujer, Día de la Lucha contra el Racismo, Día de la Trabajadora del Hogar, Día de los Adultos Mayores, Día de las Personas con Discapacidad, etc.) con reconocimientos públicos a integrantes de los mismos.

Sin embargo, el peso de lo simbólico nunca deberá hacer que pase a segundo plano la lucha concreta contra la discriminación.

7. **Estrategia participativa**

Se buscará que la propia población beneficiaria participe en las decisiones que les afecten, buscando que sean ellos mismos los protagonistas de las actividades de capacitación e intervenciones públicas.

Se constituirán consejos consultivos respecto a las problemáticas más graves (diversidad sexual, racismo, mujeres), cuyos miembros deberán ser elegidos por la propia población.

8. **Institucionalidad**

En todo gobierno regional deberá existir una sección u órgano dedicado a enfrentar todos los problemas de discriminación, a través del planteamiento de sanciones, la planificación de acciones de sensibilización y capacitación y la coordinación con las demás instituciones públicas y privadas y especialmente con los sectores discriminados.

En este órgano se buscará también incorporar como trabajadores a integrantes de los sectores discriminados.

9. **Estrategia prioritaria: sector educación**

Se establecerán medidas concretas para evitar la discriminación en el acceso a los colegios o las prácticas de expulsión o separación de estudiantes, especialmente por religión, estado civil de los padres, discapacidad, embarazo, orientación sexual e identidad de género.

De igual forma, se planteará medidas concretas para prevenir y sancionar todo caso de *bullying* por los factores mencionados y otros que existan en los colegios en la región.

Se supervisará los contenidos educativos y de la práctica docente para evitar mensajes discriminatorios hacia cualquiera de los grupos vulnerables.

10. **Estrategia prioritaria: sector salud**

Este debe ser el sector donde se garantice la no discriminación en la atención médica, especialmente en situaciones de crisis. Antes que en todos los demás sectores, es crucial contar profesionales que manejen los idiomas locales. Se pondrá especial énfasis a la atención a las mujeres, desde problemas como violencia familiar hasta el parto vertical y casas de acogida para familiares donde sea necesario.

Los indicadores del sector salud serán también un referente fundamental para saber cuál ha sido el éxito de una política contra la discriminación, mediante el incremento de la esperanza de vida de los adultos mayores, el acceso de las PCD a terapias y la reducción de la mortalidad materno infantil.

11. Política lingüística

En las regiones donde el quechua u otro idioma nativo sea predominante se contratará a trabajadores y trabajadoras que acrediten el manejo del idioma y se dispondrá que lo aprendan quienes todavía no lo conocen. De igual manera se traducirán las principales normas y se establecerá señalización en lenguas indígenas en todas las dependencias del gobierno regional.

En las regiones donde los idiomas indígenas tengan carácter minoritario se estimulará la contratación de personal que los maneje y de intérpretes.

12. Prohibiciones específicas

El gobierno regional deberá erradicar aquellas prácticas que afectan los derechos de la población más vulnerable y que las normas nacionales han prohibido, pero que continúan siendo comunes en buena parte del país. Entre éstas tenemos:

- Prohibición al personal del gobierno regional de bromas discriminatorias por toda razón, incluyendo raza, orientación sexual, sexo, edad, lugar de origen, contextura, estatura, discapacidad, etc.
- Prohibición de la expulsión o separación de escolares por razón de embarazo, religión o identidad de género.
- Prohibición de prácticas discriminatorias en el ingreso a establecimientos públicos y privados por cualquier razón, incluyendo la carencia de documentos de identidad, lo cual afecta a las personas pobres.
- Prohibición del establecimiento de criterios discriminatorios para el ingreso a colegios privados y estatales.
- Prohibición del traslado de pasajeros en vehículos de carga, bajo responsabilidad de la Policía Nacional. La prohibición empezará por los beneficiarios de todos los programas sociales y todo tipo de transporte para actividades organizadas por las instituciones públicas.

8. ALIANZAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La lucha contra la discriminación no puede ser vinculada a una corriente política, una posición partidaria o una ideología, sino que tiene que estar presente en todos los sectores sociales. Por lo tanto, no puede ser llevada a cabo solamente por el personal del gobierno regional sino que debe ser un compromiso asumido por toda la sociedad.

a) Sectores discriminados

El gobierno regional establecerá permanente diálogo con los sectores discriminados, algunos de los cuales deberán formar parte de comités consultivos. El diálogo no solamente deberá promover la respuesta frente a situaciones de discriminación directa, sino canalizar las demandas y reivindicaciones de dichos sectores, tomando en cuenta que tradicionalmente han sido los menos escuchados.

Deberá buscarse una apertura tanto a las organizaciones de los mencionados sectores como a personas individuales pertenecientes a dichos grupos, pero que puedan tener un importante ascendiente dentro y fuera de los mencionados sectores.

b) Grupos de mujeres

Dentro de los sectores discriminados, se buscará la participación permanente de grupos de mujeres. En todo momento, se buscará una perspectiva de garantizar la pluralidad lingüística, cultural, geográfica, social, religiosa, etc., pero promoviendo la presencia de mujeres de las zonas rurales. En la medida de lo posible, se impulsarán reuniones conjuntas entre mujeres de diversa condición étnica y social, con miras a que entre ellas se puedan también trazar puentes y establecer mecanismos de diálogo y agendas comunes.

c) Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo ha sido la institución estatal más comprometida en la lucha contra la discriminación. Se buscará tener una estrecha relación con las oficinas de la Defensoría del Pueblo para poder intervenir rápidamente en el caso que un comportamiento discriminatorio sea denunciado ante las oficinas. Se buscará también responder a las recomendaciones que dicha institución ha planteado en los informes defensoriales anteriores en relación a los sectores discriminados.

Por otra parte, la alianza con la Defensoría del Pueblo permitirá que los comisionados participen en las charlas o actividades de capacitación para integrantes del gobierno regional.

d) Poder Judicial y Ministerio Público

La alianza con estas dos instituciones buscará potenciar que los casos de discriminación sean efectivamente sancionados penalmente y las víctimas reciban una indemnización adecuada. Sin embargo, no debe plantearse solamente un enfoque punitivo, sino promover el acceso de los ciudadanos a la justicia, estimulando a ambas instituciones para enfrentar las barreras lingüísticas, económicas, geográficas y culturales que subsisten. Se pondrá especial énfasis en promover la discriminación por indumentaria e identidad de género que suelen ser las que alejan a más ciudadanos de los establecimientos de administración de justicia.

e) Indecopi

La alianza con Indecopi buscará potenciar sus actividades dentro de la región, con el fin de que brinden talleres y capacitaciones al personal del gobierno regional y a entidades públicas y privadas sobre los derechos de los consumidores. Como contraparte, dado que las sedes de Indecopi suelen ser muy pequeñas, el gobierno regional puede proporcionar sus instalaciones para talleres y actividades.

Se promoverá que las oficinas de Indecopi manejen un concepto de consumidor acorde con la realidad concreta de la zona e incidan en promover la educación del consumidor y de las propias empresas.

f) Gobiernos locales

Se promoverá que cada municipalidad provincial y distrital cuente con una ordenanza contra la discriminación adecuadamente difundida, con sanciones precisas para los infractores.

Se promoverá espacios de colaboración para que, si se conoce de alguna infracción contra los derechos de los consumidores, se pueda poner en conocimiento de las áreas de fiscalización o cualquier otra pertinente.

Se promoverá que las municipalidades asuman su responsabilidad en cuanto a las personas con discapacidad, fortaleciendo las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (Omaped), asegurando la adecuación arquitectónica de pistas, veredas y edificios públicos y privados y promoviendo que cada municipalidad cuente al menos con un centro de atención para personas de la tercera edad, como espacio de recreación y socialización.

g) Conacod y ministerios

Desde fines de 2013, diversos ministerios han formado la Comisión Nacional contra la Discriminación (Conacod). Sería fundamental que los gobiernos regionales tomen contacto con esta institución para así potenciar el apoyo que los diversos sectores pueden proporcionarles, especialmente el Ministerio de

Cultura, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que los esfuerzos contra la discriminación desde las regiones pueden ser muy válidos y así movilizar más bien a las instituciones nacionales.

h) Organizaciones empresariales

Promover que las organizaciones empresariales asuman el compromiso de evitar las prácticas discriminatorias hacia los trabajadores y hacia el público y conozcan las normas discriminatorias vigentes. Se promoverá la lucha contra la discriminación como parte de la responsabilidad social empresarial.

Se dará especial atención a trabajar con aquellas entidades empresariales que han tenido una situación de conflictividad laboral o conflictividad socioambiental (empresas mineras, petroleras, etc.).

9. HOJA DE RUTA

A los primeros cien días:

- Visitas o reuniones en el gobierno regional con los sectores tradicionalmente discriminados (mujeres, líderes indígenas y campesinos, personas con discapacidad, dirigentes LGTB, etc.).
- Anular aquellas disposiciones que impliquen retener documentos de identidad a los ciudadanos en entidades públicas.
- Identificar al personal que hable quechua, aymara o idiomas amazónicos con la finalidad de asignarlo a puestos que impliquen la atención al público, especialmente en aquellas regiones donde estos idiomas son predominantes.
- Emisión de una directiva interna prohibiendo las expresiones paternalistas hacia el público por parte del personal en toda la administración pública.
- Emisión de una directiva interna prohibiendo las bromas discriminatorias, sea hacia el público como dentro del propio personal del gobierno regional.
- Emisión de una directiva interna, prohibiendo la obligatoriedad de participar en actividades religiosas para el personal del gobierno regional.
- Emisión de una directiva interna prohibiendo el traslado de personas en vehículos de carga.
- Difusión de un calendario interno con todas las fechas conmemorativas, a ser recordadas en instituciones públicas, colegios, entidades privadas, etc.

- Los gobiernos regionales de Áncash, Cusco, Huánuco, La Libertad, Lima, Loreto, Pasco, Piura, Puno, Tacna, Tumbes y Ucayali comenzarán la discusión de una ordenanza contra la discriminación de acuerdo a cada realidad. Los gobiernos regionales de Cajamarca, Lambayeque y San Martín modificarán la ordenanza regional para introducir políticas públicas concretas. Los gobiernos regionales de Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Ica, Junín, Madre de Dios y Moquegua revisarán la ordenanza contra la discriminación y la divulgarán. En el caso de la región Callao, el gobierno regional se comprometerá a difundir y respetar la ordenanza aprobada por la municipalidad provincial.
- Reuniones iniciales con la Defensoría del Pueblo, el Poder Judicial, el Ministerio Público, Indecopi y los gobiernos locales para enfrentar la problemática contra la discriminación.

Al primer año:

- Promulgación del Plan Regional contra la Discriminación, que incluya un diagnóstico de la realidad concreta de la región.
- Instalación de los consejos consultivos de los sectores discriminados.
- Todos los gobiernos regionales tienen una ordenanza contra la discriminación difundida en castellano y en los demás idiomas hablados en las respectivas regiones.
- Todo el personal del gobierno regional ha asistido al menos a dos capacitaciones sobre discriminación, con el apoyo de la Defensoría del Pueblo e Indecopi y se ha dado inicio a la campaña de sensibilización a la opinión pública sobre la discriminación en la región.
- Se ha creado la oficina o instancia regional que ve los casos de discriminación.
- Los portales de los gobiernos regionales de Cusco, Apurímac, Huancavelica y Huánuco tienen versión en quechua. En esas regiones todo el personal que atiende al público habla este idioma. En Puno, se han realizado políticas similares en torno al quechua y el aymara. Se cuenta con glosarios especializados para el manejo del quechua en los servicios de educación, salud y justicia.
- Se han adecuado todas las instalaciones de los gobiernos regionales para las PCD.
- Se ha iniciado la inserción laboral de PCD, personas trans y demás víctimas de discriminación acumulada y/o sistémica.

Al cuarto año:

- Realización permanente de campañas de sensibilización contra la discriminación.
- Víctimas de discriminación directa reciben acompañamiento, asesoría y apoyo legal por parte de las entidades responsables del gobierno regional.

PROPUESTAS DE POLÍTICA PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES 2015-2018

- En las regiones donde el quechua es predominante, todo el personal del gobierno regional y del resto de las instituciones estatales lo maneja y la normatividad de dichos entes de gobierno deberá tener versiones en quechua.
- Todas las PCD en condición de trabajar están insertadas laboralmente, mientras que las PCD postradas en extrema pobreza reciben una pensión no contributiva.
- Se ha logrado la inserción laboral de integrantes de los sectores tradicionalmente discriminados en los gobiernos regionales, entidades estatales y empresas privadas.
- Se ha logrado que en todas las municipalidades exista un centro de atención a las personas de la tercera edad.
- Evaluación participativa del Plan Regional contra la Discriminación.
- En todas las provincias existen médicos capacitados en acreditar discapacidad.
- Todos los profesores han sido preparados en el manejo de situaciones de discapacidad en el aula y de toda forma de discriminación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agüero, José Carlos (2013). *El Arma del Débil. Un estudio de caso sobre la discriminación en una escuela pública del Cusco*. Urubamba: Nexos Voluntarios.

Ardito, Wilfredo (2011). "Racismo y Discriminación". En: *Perú ante los desafíos del siglo XXI*. Luis Pásara, ed. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Pp. 75-108.

Ardito, Wilfredo (2008). *Manual contra la Discriminación en la Administración Pública*. Lima: Asociación Pro Derechos Humanos.

Ardito, Wilfredo (2009). *Las Ordenanzas contra la Discriminación*. Cuaderno de Trabajo N.º 13. Lima: Departamento de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ardito, Wilfredo (2010). "Discriminación positiva y discriminación racial en el Perú". En: *Retos Contemporáneos del Derecho Público*. Germán Vera Esquivel, coord. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Ara Editores.

Ardito, Wilfredo, Jorge Bruce y Carlos Iván Degregori (2004). *Discriminación, Racismo y Exclusión Social*. Lima: Coordinadora Nacional de Derechos Humanos.

Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2005). *Manual contra el Racismo para Jóvenes*. Lima: Coordinadora Nacional de Derechos Humanos.

Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2010). *Informe Anual sobre Derechos Humanos*. Lima: CNDDHH.

Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2011). *Informe Anual sobre Derechos Humanos*. Lima: CNDDHH.

Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2012). *Informe Anual sobre Derechos Humanos*. Lima: CNDDHH.

Defensoría del Pueblo (2009). *Informe N.º 005-2009-DPI/ADHPR: Actuación del Estado frente a la Discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo*. Lima: Defensoría del Pueblo.

Defensoría del Pueblo (2013). *Informe N.º 008-2013-DPI/ADHPR: La Lucha contra la Discriminación. Avances y Desafíos*. Lima: Defensoría del Pueblo.

Galarza, Francisco, ed. (2012). *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: Universidad del Pacífico.

Kogan, Liuba (2012). "Desestabilizar el Racismo: Del universo cognitivo al caos semántico". En: *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Cynthia Sanborn, ed. Lima: Universidad del Pacífico. Pp. 29-49.

Kogan, Liuba, Rosa María Fuchs y Patricia Lay (2012). "Discriminación sexual y racial en el ámbito empresarial". En: *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Cynthia Sanborn, ed. Lima: Universidad del Pacífico. Pp. 267-293.

Medrano, Pacheco (2012). *Racismo, Discriminación y Exclusión en el Cusco*. Cusco: Centro Guamán Poma de Ayala.

Paredes, Susel (2004). *Invisibles entre sus árboles*. Lima: Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

Peñaflor, Giovanna y Lupe Jara (2009). *Representaciones populares en torno a la discriminación: estudio cualitativo de IMASEN*. Lima: CEP e IBC.

Reid, Claire (2008). *Las jerarquías invisibles de la discriminación en la ciudad de Abancay*. Lima: Asociación Pro Derechos Humanos.

Sanborn, Cynthia, editora (2012). *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Lima: Universidad del Pacífico.

Sanborn, Cynthia y Alonso Arrieta (2012). "Universidad y acción afirmativa: balance y agenda pendiente". En: *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Cynthia Sanborn, ed. Lima: Universidad del Pacífico. Pp. 227-266.

Sánchez Velásquez, Daniel (2010). *Discriminación y medios de comunicación: análisis de las bromas raciales en la televisión peruana*. Lima: Palestra Editores.

Sulmont, David (2012). "Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar". En: *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Cynthia Sanborn, ed. Lima: Universidad del Pacífico. Pp. 51-81.

Vega Ganoza, Marisol (2013). *Discriminación, racismo y violencia en la adolescencia de Ayacucho y Lima*. Lima: Servicios Educativos Rurales.

Los documentos de política están disponibles en www.cies.org.pe

AUSPICIADORES:



Al servicio de los personas y las naciones

ALIADOS ESTRATÉGICOS:

