



ACTUALIDAD AFRODESCENDIENTE EN IBEROAMÉRICA

*Estudio sobre organizaciones
civiles y políticas
de acción afirmativa*

Este documento fue preparado por Pablo Pascale, consultor contratado por el Bureau Regional para América Latina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el apoyo de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB)

El análisis y la información contenida en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones del PNUD ni SEGIB. El autor desea expresar su agradecimiento a Silvia B. García, Directora del Programa Regional sobre Afrodescendencia en América Latina del PNUD, así como a Claral Richards, Hernando Viveros, Miguel Pereira, Roberto Rojas, Thais Zimbwe, Urenna Best, Zulú Araujo, y muy especialmente a todas las organizaciones que han participado en el estudio.

I N D I C E

Prefacio Enrique V. Iglesias.....	4
Prólogo Rebeca Grynspan.....	5
Resumen	7
Abstract	9
Introducción	11

PARTE I

Relevamiento de organizaciones de afrodescendientes en Iberoamérica	13
I.1. Objetivo General	13
I.2. Objetivos Específicos.....	13
I.3. Metodología.....	13
I.4. Resultados.....	15
I.4.1 Organizaciones participantes del estudio.....	15
I.4.2. Naturaleza jurídica de las organizaciones.....	16
I.4.3. Ámbito de acción de las organizaciones.....	17
I.4.4. Fecha de creación de las organizaciones.....	20
I.4.5. Áreas de actividad de las organizaciones.....	23
I.4.5.1. Definición de categorías.....	23
I.4.5.2. Resultados de áreas de actividad.....	24
I.4.6. Objetivos de las organizaciones.....	25
I.4.7. Pertenencia a redes.....	26
I.4.8. Acceso a Internet y página web.....	27
I.4.9. Equipamiento y formación demandada.....	28
I.4.9.1. Equipamiento.....	28
I.4.9.2. Formación.....	29
I.4.10. Trabajadores: número y formación.....	30
I.4.11. Trabajo o acuerdo con organismos internacionales.....	31
I.4.12. Trabajo o acuerdo con organismos gubernamentales.....	32
I.4.13. Participación en programas o proyectos de cooperación.....	33

PARTE II

Políticas de acción afirmativa y organismos gubernamentales	35
II.1 La acción afirmativa: conceptualización.....	35
II.2. Metodología.....	35
II.3. Organismos gubernamentales encargados de acciones afirmativas.....	36
II.4. Principales políticas de acción afirmativa en América Latina.....	41

PARTE III

Principales obstáculos y facilitadores en el proceso de conformación de organizaciones. Estimación de las condiciones para la creación de un mecanismo de organización de las redes de afrodescendientes	45
III.1. Obstáculos o debilidades.....	45
III.2. Facilitadores o fortalezas.....	46
III.3. Condiciones para la creación de un mecanismo de organización de las redes.....	46
Conclusiones.....	47
Bibliografía.....	48
ANEXO I.....	49
ANEXO II.....	59
ANEXO III.....	67
ANEXO IV.....	125
ANEXO V.....	135
Notas.....	137

PREFACIO

La investigación que aquí se presenta constituye un aporte a uno de los temas clave que enfrenta actualmente Iberoamérica: la invisibilidad del 30% de su población, los afrodescendientes.

Iberoamérica es la confluencia de tres grandes vertientes poblacionales: la originaria, la ibérica y la afrodescendiente. Esta diversidad cultural y étnica no solo constituye su sello característico, sino también uno de sus mayores activos. Si bien esto es así, la diversidad no siempre se acompaña de la equidad.

La población afrodescendiente de América Latina se encuentra entre las más desfavorecidas social y económicamente, con peores indicadores de ingreso, empleo y educación; está pobremente representada en los gobiernos, los parlamentos, los directorios de empresas, como población objetivo de investigaciones académicas; y hasta el momento se encuentra invisible para censos y encuestas de hogares en varios países de la región.

Esto nos reclama la puesta en marcha de mecanismos que aporten a la visibilidad, como una condición necesaria para promover la tolerancia, el apoyo entre los diferentes colectivos, y el desarrollo de políticas públicas de igualdad.

De allí que, uno de los principales enfoques que viene desarrollando la Secretaría General Iberoamericana es la revalorización de los aportes que los afrodescendientes han realizado y realizan a nuestra identidad iberoamericana. Para lo cual, una de las tareas que hemos considerado prioritaria es contribuir a dar visibilidad al movimiento organizado de la sociedad civil afrodescendiente.

La presente investigación es un paso hacia la visibilidad de los afrodescendientes en Iberoamérica. Nos expone datos novedosos, como son: el crecimiento exponencial de organizaciones civiles de afrodescendientes de 1980 a la fecha; sus actividades, su relacionamiento con gobiernos y organismos, así como sus principales necesidades de equipamiento y formación. El estudio nos revela la existencia de un movimiento cada vez más consolidado, que ha encontrado en la vía organizacional un camino para expresar y fortalecer su identidad.

El método utilizado por el investigador permite que sean las propias organizaciones las que aportan sus datos, con lo cual pasamos a una instancia de investigación más participativa, diferente de aquellas que observan desde “fuera” sin contactar con su población objetivo.

A su vez, se adentra en la actualidad de las políticas de acción afirmativa, que aún constituyen un desafío inclusive en países como Brasil, que ha desarrollado muy importantes avances.

Esto nos lleva a reflexionar que soslayar el tema de las desigualdades raciales o de género que aún puedan existir en nuestra región, sería postergar la solución de problemas a los que se asocian, como: la educación, el empleo o la atención sanitaria, por citar algunos. Las problemáticas sociales se agravan y potencian con el efecto de la discriminación, y se postergan sus soluciones.

El camino que abren las políticas de acción afirmativa conduce a la equidad de posibilidades históricamente negadas a ciertos grupos de nuestras sociedades, cuyos resultados no sólo benefician a sus destinatarios, sino a todo el conjunto de la sociedad.

Por lo tanto, las sociedades democráticas actuales no sólo deben reconocer la diversidad de su conformación, sino que la misma se debe dar en un clima de equidad. Diversidad con equidad, ese es un síntoma inequívoco de madurez democrática.

En suma, Iberoamérica enfrenta en el inicio del bicentenario de sus independencias el desafío de la convivencia en equidad, y ello supone ser conscientes y reconocer la real influencia que han tenido en el proceso de construcción de nuestra identidad los aportes de sus diferentes colectivos y sus ricas culturas. Pero también debemos consolidar y ampliar las oportunidades futuras para todos. El camino que abren las políticas públicas de igualdad nos lleva en esa dirección: la de sentirnos orgullosos de ser una región que ha contado, y contará, con el capital cultural de la diversidad como motor de su desarrollo.

PRÓLOGO

Cuando recorremos América Latina a través de su historia, sus manifestaciones culturales, sociales, políticas, lingüísticas y étnicas, inmediatamente resalta el componente poblacional afrodescendiente con un legado evidente en América Latina. Sin embargo, por lo general esta influencia y existencia suele no reconocerse, no solamente en el ámbito cultural e intelectual, sino también en las políticas de estado dirigidas a esta población. En el mejor de los casos, el reconocimiento es breve y poco específico. Y esta es la razón por la cual hablamos de la de “invisibilidad de la población afrolatinoamericana”, y la razón por la que desde el PNUD y otros organismos internacionales trabajamos en pos de reconocer esta existencia multicultural y étnica de nuestros pueblos, y en reparar esa brecha y tender puentes de entendimiento.

La invisibilidad no sólo se reduce a variables numéricas, sino que se extiende sobre modos de vida, costumbres, ritos, aportes artísticos, científicos, culturales e ideológicos.

Es una invisibilidad que cubre buena parte de nuestra sociedad, e identidad. De allí que desde el PNUD hemos entendido que éste obstáculo de la invisibilidad es uno de los principales a ser derribados.

Así, las organizaciones internacionales que colaboramos en esta publicación destacamos no sólo la importancia de este reconocimiento, sino la necesidad de fortalecer a las organizaciones de afrodescendientes como actores sociales y políticos.

Esta investigación surge de este propósito, con el objetivo de hacer visible, de buscar, de encontrar, y de apoyar a las poblaciones afrodescendientes en América Latina, comenzando por el conocimiento del estado actual de sus organizaciones. Quisimos saber cuáles son sus actividades, sus objetivos, su relacionamiento con el resto del sistema y sus necesidades. Lo que presentamos hoy son los resultados de esa investigación.

En este marco, y como una iniciativa que responde al mismo objetivo de fortalecer a la población afrodescendiente, otra de las actividades emprendidas por el PNUD y la SEGIB, con el apoyo de la Unión Europea, es el proyecto regional “Población afrodescendiente de América Latina” cuyo objetivo general es el fortalecimiento de las organizaciones de la población afrolatinoamericana, para lograr con ello el ejercicio de sus derechos.¹

Justamente se pensó en realizar la presente investigación cuando se estaba diseñando el proyecto mencionado; con el objetivo de recabar datos sobre la realidad de la población afrodescendiente, para diseñar un proyecto según las necesidades y las demandas de esa población. De modo que, los resultados de esta investigación que hoy se da a conocer han sido clave para el diseño del Proyecto Regional “Población Afrodescendiente de América Latina”

Una vez más a través de esta investigación se puede comprobar que el desarrollo desigual en nuestras sociedades es germen de la pobreza. La pobreza en América Latina tiene rostros. Y tiene rostro de mujer, de indígenas, de niños, de afrodescendientes, porque la pobreza no afecta a todos por igual, y la desigualdad es también protagonista en la pobreza que acucia a nuestra región. Hablamos de pobreza no sólo en términos socioeconómicos, caracterizada por la falta de acceso a niveles mínimos de ingreso, sino también de la imposibilidad de ejercer plenamente la ciudadanía en la medida que no se ostenta la titularidad de derechos sociales y de participación.

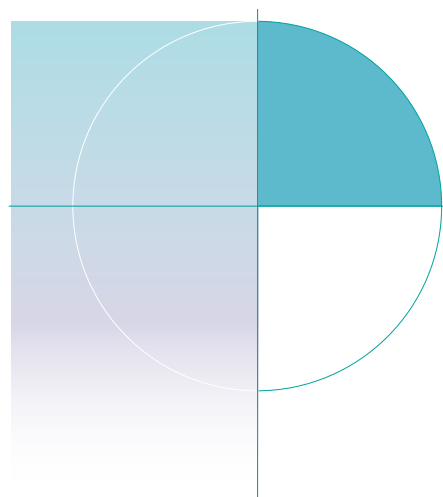
De allí como he dicho antes, que nosotros entendemos el desarrollo como un crecimiento integrado en términos sociales y sostenible en términos ambientales, que tienda a la construcción de tejidos sociales que permitan impulsar sociedades más equitativas. Pues cuando la realidad de una región es la interculturalidad, la ciudadanía debe forjarse desde la heterogeneidad. Por lo que queremos y debemos tratar de construir un proyecto común a partir de la diversidad.

¹ Puede consultarse la pagina del proyecto en www.afrodescendientes-undp.org

Con este estudio reafirmamos nuestra convicción de la necesidad del reconocimiento de la diversidad, el diálogo intercultural y la superación de ideologías discriminatorias, y de la necesidad de luchar contra la desigualdad como elemento clave para superar la pobreza. Un aporte esencial en esa dirección es este esfuerzo donde deseamos hacer visible la realidad organizacional de la población afrolatinoamericana y, con ello, actuar en contra de la injusticia secular de la invisibilidad y la falta de reconocimiento.

Rebeca Grynspar

Administradora Auxiliar y Directora Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)



RESUMEN

En el presente informe se realiza un estudio de carácter exploratorio de: 1) un relevamiento de organizaciones afrodescendientes en Iberoamérica, rescatando sus objetivos, actividades, relaciones institucionales, así como necesidades de equipamiento y formación; 2) una recopilación de las principales políticas de acción afirmativa destinadas a afrodescendientes impulsadas por los gobiernos latinoamericanos, y 3) la presentación de los principales facilitadores y obstáculos organizacionales, así como la estimación de posibilidades de la conformación de un mecanismo de organización de las redes de afrodescendientes.

Organizaciones afrodescendientes

Un total de 161 organizaciones han participado de la investigación, lo cual representa un 40% de la base de datos total inicial de 411 organizaciones de 21 países iberoamericanos.

Aproximadamente, un 45% de las organizaciones son asociaciones, y de éstas la mayoría son de ámbito local y/o nacional. Por su parte, las fundaciones representan aproximadamente el 15%, y las redes un 10%. De estas últimas, el 56% son de ámbito de acción nacional.

El promedio de trabajadores es de 11,5 personas por organización, y un 81% de las organizaciones cuenta con algún trabajador con formación universitaria.

El 68% de las organizaciones consultadas está afiliada a redes, de las cuales un mínimo de 30% de las organizaciones lo está a una red internacional.

Tanto a nivel nacional, como internacional, las redes de mujeres son las que congregan una mayor afiliación entre las organizaciones consultadas. A modo de ejemplo, el 14% de las organizaciones que participan de la investigación está afiliada a la *Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora*.

Por su parte, más del 50% de las organizaciones que participaron del estudio han iniciado sus actividades (legalmente constituidas) en la década del 2000, lo que marca una tasa de crecimiento anual acumulativo desde 1980 a la fecha de 13,31%, que representa una tendencia exponencial de aumento de organizaciones.

En relación a los principales intereses de las organizaciones, más del 40% realiza actividades en las áreas educativa y/o artística, y aproximadamente entre un 20 y 25% en las áreas de derechos humanos, incidencia política y género.

Al momento de plantear sus objetivos como organización, el 34% indica "Defensa/promoción cultural", seguidos de "Fortalecer identidad étnica" con un 20% y "Lucha contra el racismo/discriminación" con el 18%.

Respecto al acceso a nuevas tecnologías, un 70% reportó tener alguna forma de conexión a Internet. De las organizaciones participantes, 54 tienen página web o blog, lo cual representa un 34% del total. Se aprecia que si bien el 66% de las organizaciones no tiene página web o blog, únicamente un 4% la considera un recurso faltante.

La mayoría de las organizaciones consultadas demanda equipamiento tecnológico para mejorar sus actividades. Un 70% necesita al menos un computador, y de los 20 principales elementos que las organizaciones consideran necesarios, 14 refieren a componentes tecnológicos.

Es de resaltar que en aproximadamente un 12% de los casos se informa no tener oficina propia, por lo que se trabaja en espacios cedidos, o desde el hogar de alguno de sus miembros.

Consultadas por la formación deseada para llevar a cabo sus actividades, las organizaciones priorizan la formación en “tecnologías de la Información y Conocimiento (TIC)”, seguida de “gestión empresarial”, “elaboración de proyectos de desarrollo”, y “desarrollo comunitario”.

Respecto al trabajo o acuerdo con organismos internacionales, los resultados muestran que el 52% de las organizaciones reporta tenerlo, siendo la Inter-American Foundation (IAF) el más citado, seguido por el PNUD y UNIFEM. Por su parte, el 53% no ha participado en proyectos o programas de cooperación.

A nivel nacional, el 75% de las organizaciones reporta tener acuerdo o trabajo con organismos gubernamentales.

Políticas de Acción Afirmativa

En el presente estudio se entiende por políticas de acción afirmativa (PAA) aquellas acciones destinadas a generar un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos, servicios o bienes a determinados grupos sociales históricamente excluidos, y que deben ir acompañadas de una política pública o legislación.

En este sentido, se han encontrado políticas de acción afirmativa destinadas a afrodescendientes en Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá y Uruguay. Se desatacan los programas en el ámbito educativo en Brasil (sistema de cuotas para acceso a la universidad, Pró-uni de becas a universitarios, etc.), y la ley 70 de Colombia, fundamentalmente en su apartado de distribución de territorios.

En algunos casos del resto de países se han iniciado actividades de promoción afirmativa para afrodescendientes, pero aún no se habrían traducido en políticas públicas.

Obstáculos y facilitadores organizacionales

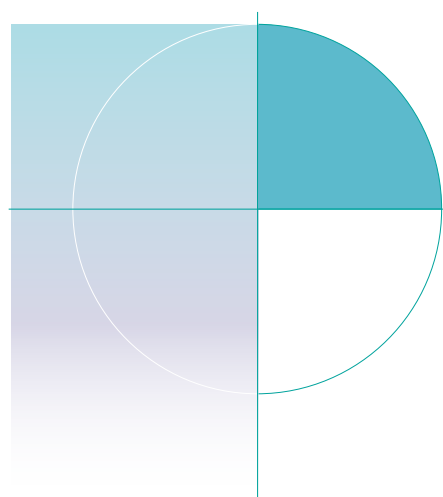
Se han identificado ciertos obstáculos y facilitadores experimentados en el proceso de conformación de organizaciones de afrodescendientes.

Entre los facilitadores se han hallado: la concienciación de la necesidad de organizarse que se traduce en un aumento creciente de organizaciones; las temáticas de educación, derechos humanos y género como las de mayor interés para las organizaciones; el alto índice de afiliación a redes (principalmente, redes de mujeres); la motivación de superación que vence las condiciones desfavorables; la importancia del aporte cultural que han realizado y realizan los afrodescendientes en América Latina.

Entre los obstáculos, sobresalen la falta de equipamiento tecnológico y formación en áreas de TIC, gestión organizacional y empresarial; ausencia de políticas de acción afirmativa en algunos países; la

invisibilidad estadística de la población afrodescendiente; la exclusión de los afrodescendientes en la historia curricular de la educación formal; y ausencia de fuentes de financiamiento.

Al momento de estimar las condiciones para la creación de un mecanismo de organización de las redes de afrodescendientes, las temáticas de educación, cultura, derechos humanos y género son las que congregan el mayor interés de las organizaciones, por lo que pueden estructurar la creación de redes. Especialmente, la riqueza de los aportes culturales de los afrodescendientes se presenta como una temática central y una vía para la conformación de un mecanismo de red.



ABSTRACT

The purpose of the present study is: 1) a mapping of afro-descendant organizations in Ibero-America, focusing on their aims, activities, institutional relationships, as well as their equipment and educational needs; 2) a compilation of the main affirmative action policies focused on afro-descendant population in Latin America; 3) a summary of the main barriers and drivers for organizational development, and also considering the conditions for a organizational network development.

Afro-descendant organizations

A total of 161 organizations participate in the present research, which represent a 40% of the initial database of 411 organizations from 21 Ibero-American countries.

Approximately a 45% of the studied organizations define themselves as associations, mainly of national or local activity scope. Also, just about 15% of the organizations define themselves as foundations, and 10% as networks. The latter are 56% of national activity scope.

The average number of workers per organization is 11.5 and an 81% of the organizations have some worker with university degrees.

A 68% of the consulted organizations belong to an organizational network, of which a minimum of 30% belong to an international one.

Women networks have the largest number of memberships, for example a 14% of the consulted organizations are members of the *Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora*.

More than 50% of the organizations were created in the period 2000-2009, with a growth rate of 13,31% for period 1980-2008, which represents an exponential growth.

Approximately a 40% of the organizations indicate educational or cultural activities as their main interests, followed by human rights, advocacy, and gender issues with a 20-25% each.

Their main goals as organizations were in a 34% “cultural defence/promotion”, 20 % “strengthen of ethnic identity”, and 18% “fight against racism/discrimination”.

With respect to the access to new technologies, a 70% reported having an internet connection, and 34% have a web page or blog. Although a 66% does not have a web page or blog, just a 4% reported it as a necessary resource.

Most of the consulted organizations demand for technological equipment in order to improve their activities. A 70% needs at least one computer, and 14 out of the 20 main elements that they require to develop their services are technological components.

It is to stand out that approximately a 12% of the cases do not to have an office of their own, reason why they work in yielded spaces, or from their members’ home.

As for demanded training, their priorities are ICT, business management, and development projects.

A 52% of the organizations have agreement or common work with international institutions, form which IAF, UNDP and UNIFEM are the most mentioned. While a 75% report some kind of agreement with national governments.

Affirmative Action Policies

The present work defines Affirmative Action Policy as a public policy or legislation that takes race, ethnicity, or gender into consideration in an attempt to promote equal opportunity, and gives a preferential access to resources and services to these historically excluded social groups.

Main examples of Affirmative Actions Policies focused on afro-descendants were found in Brazil, Colombia, Ecuador, Honduras, Panama and Uruguay. Brazil’s educational programs (such as Pó-uni) or Colombia’s law 70, stand out as cases of good practices. In some other countries affirmative actions have begun, but they have not yet evolved into public policies.

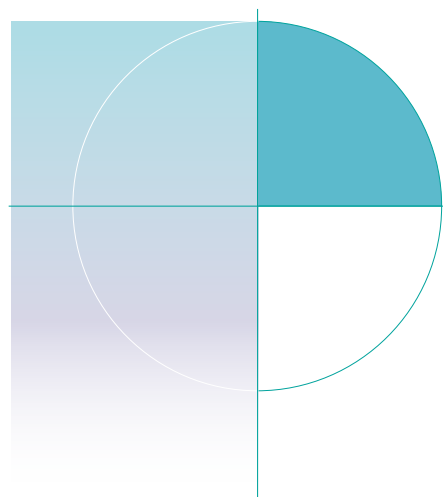
Main organizational barriers and drivers

Some barriers and drivers have been identified during the afro-descendant organizations formation.

The main identified drivers are: a conscious need to organize themselves which stresses the organizations growth rate, mainly in the last years; education, human rights and gender issues as the main organizational interests; the large number of network membership, in particular women networks; the high level of motivation for overcoming persistent unfavourable conditions; the importance of cultural contribution to a Latin American identity.

The main identified obstacles are: the absence of technological equipment and training in ICT and business administration; the lack of affirmative action policies in some countries; the statistical invisibility of afro-descendant population; the exclusion of afro-descendants of the national education programs; and the lack of financial sources.

In order to consider the conditions for the creation of an afro-descendant network, education, culture, human rights and gender issues are the priority interests of organizations, so these must be taken into account. Mainly, the richness of cultural contributions arises as a central topic for organizing a network



INTRODUCCIÓN

La población afrodescendiente en Iberoamérica constituye una de las tres grandes vertientes poblacionales, si bien no se ha establecido aún con precisión su porcentaje. Las estimaciones, dependiendo del organismo generador de datos, la consideran entre un 15,6% y un 30% de la población total de América Latina (Antón y Del Popolo, 2008).

A modo de ejemplo, y en base a los resultados de la ronda de censos nacionales del 2000, Brasil cuenta con un 45% de población afrodescendiente, Cuba con el 35% y Colombia con el 11%.

Salvo escasas excepciones, constituye la parte de la población con peores indicadores de ingreso, empleo y educación; está pobremente representada en los gobiernos, los parlamentos y en los directorios de empresas; además, es invisible para censos y encuestas de hogares de varios países de la región latinoamericana (Antón y Del Popolo, 2008; Banco Mundial, 2004, 2008; Bello y Paixao, 2008).

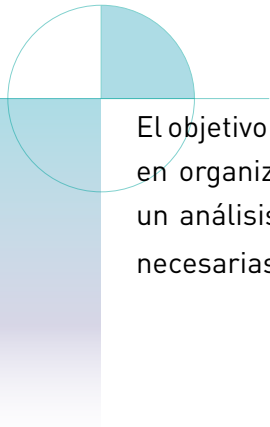
A esta invisibilidad estadística de población, se suma una invisibilidad organizacional. El estudio del estado actual de las organizaciones de afrodescendientes es una tarea pendiente, si bien ya se están realizando iniciativas que contribuyen al esclarecimiento de la realidad organizacional de afrodescendientes en América Latina (Rangel, 2008).

En el caso de la presente investigación, se ha procurado establecer contacto directo con organizaciones para que aporten los datos que nutren el análisis.

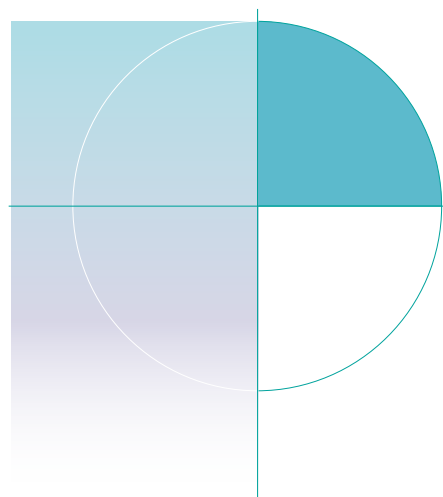
La tarea de realizar un relevamiento total de organizaciones de afrodescendientes en Iberoamérica requeriría de un importante andamiaje investigador, con estudios concentrados en cada uno de los países y trabajo de campo.

Por tal motivo, y teniendo en cuenta las limitaciones del presente estudio, el mismo debe considerarse como un aporte parcial al estado actual del conocimiento de las organizaciones afrodescendientes en Iberoamérica, con especial énfasis en las necesidades de formación y equipamiento para un mejor desarrollo de sus actividades. Dado que se emplea un enfoque organizacional, el estudio no se propone rescatar aspectos particulares o individuales de una organización, sino extraer resultados generales que contemplen la frecuencia de aparición de aspectos de interés.

Asimismo, se ha realizado una recopilación de políticas de acción afirmativa destinadas a afrodescendientes en la región recurriendo a los organismos estatales encargados de su ejecución, ya en sus páginas web, ya con sus autoridades, así como a expertos informantes. En este sentido, se han rescatado las principales acciones afirmativas, fundamentalmente aquellas que se han visto consolidadas en políticas públicas o legislación.



El objetivo general y de mayor interés de este estudio es aportar a la visibilización del estado de la cuestión en organizaciones afrodescendientes y políticas de acción afirmativa. Por lo tanto, debe considerarse un análisis preliminar que contribuya al esclarecimiento de estas cuestiones y sirva para ulteriores y necesarias investigaciones.



PARTE I

Relevamiento de organizaciones de afrodescendientes en Iberoamérica

I.1. Objetivo General

El objetivo general de esta investigación es el de realizar un relevamiento de organizaciones de afrodescendientes en Iberoamérica que aporte a una mayor visibilidad de los procesos organizacionales.

I.2. Objetivos Específicos

Los objetivos específicos de la investigación en relación al término de referencia I son:

1. establecer contacto con las organizaciones afrodescendientes, siendo ellas quienes proporcionen los datos para la conformación de la investigación;
2. identificar los principales ámbitos de acción de las organizaciones (cultural, de género, educación, sanitario, empleo, empresarial, etc.);
3. precisar las actividades concretas que desarrolla cada organización relevada;
4. establecer las relaciones que mantiene la organización con: gobiernos, organismos internacionales y redes de organizaciones afrodescendientes;
5. identificar las principales necesidades de las organizaciones relevadas en términos de equipamiento y formación.

I.3. Metodología

Para llevar a cabo la investigación, se han realizado las siguientes fases:

1. Diseño de un formulario a ser cumplimentado por las organizaciones para recabar los datos de interés.

2. Envío del formulario a las organizaciones vía email. Las fuentes de datos de contacto han sido listados del BID, SEGIB, y UNESCO, así como datos aportados por organizaciones de afrodescendientes, búsqueda en Internet y contactos establecidos en el Seminario de Cartagena de Indias (2008)².
3. Los datos aportados por las organizaciones participantes de este estudio se analizan mediante análisis de contenido por categorías.

El formulario de recogida de información se ha diseñado en primera instancia y sometido a un estudio control por parte de cuatro organizaciones que realizaron sus aportes para ser introducidos en el mismo.

El formulario, que consta de 4 partes, ha sido diseñado para posibilitar la recogida de datos cuyos contenidos sirvieran a los objetivos de la investigación, formulando preguntas cerradas (partes 1 y 4) y semiestructuradas (partes 2 y 3). Para ello se subdividió en las siguientes partes:

- 1) Datos generales de la organización:
 - a) Nombre de la organización
 - b) Nombre del secretario/a general o director/a
 - c) Datos de ubicación (dirección, ciudad/país, teléfonos, fax, correo electrónico y pág. web)
 - d) Naturaleza de la organización
 - e) Ámbito de la organización
 - f) Año de creación de la organización
 - g) Número de trabajadores
 - h) Número de computadores, impresoras, scanners, etc.
 - i) Acceso a Internet
- 2) Objetivos, actividades y relaciones:
 - a) Objetivos institucionales/misión de la organización
 - b) Actividades específicas que desarrolla la organización
 - c) Pertenencia a redes de la organización
 - d) Acuerdos o trabajo en común con organismos internacionales
 - e) Acuerdos o trabajo en común con organismos gubernamentales
 - f) Ejecución de proyectos o programas de cooperación, y fuente de financiación
- 3) Equipamiento y formación:
 - a) Equipamiento de las oficinas
 - b) Equipo faltante para desarrollar mejor las actividades de la organización
 - c) Formación de trabajadores
 - d) Formación de trabajadores deseada para desarrollar mejor las actividades
- 4) Aportación de datos de contacto de otras organizaciones.

La parte 1) tiene como objetivo recabar información básica de la organización que permitirá tener sus datos de contacto actualizados. A su vez se indaga sobre las características de la organización que permitirán su posterior clasificación en una base de datos.

La parte 2) tiene como objetivo establecer cuáles son los objetivos y actividades principales de la organización que nos permitirán clasificar cuáles son sus áreas de actividad concretas, así como relacionamiento con otras organizaciones e instituciones.

² Encuentro Iberoamericano Agenda Afrodescendiente en las Américas, Cartagena de Indias 16-18 de octubre de 2008, organizado por el Ministerio de Cultura de Colombia.

La parte 3) procura identificar las necesidades prioritarias de las organizaciones en términos de equipamiento y formación para poder desarrollar mejor sus actividades. Ésta información puede ser de utilidad para futuros proyectos de cooperación para el desarrollo.

La parte 4) tiene como objetivo superar los obstáculos de falta de información o contacto con organizaciones de las que no se tienen datos una primera instancia. Al ser las propias organizaciones las que proporcionan información de otras se amplían las bases de datos con las que contamos en la actualidad. En muchos casos, las organizaciones proveerán de email de otras o sus teléfonos, habilitando la posibilidad de establecer contacto con aquellas que hasta el momento no era posible.

El formulario se ha realizado en español para las organizaciones de países de habla hispana, y en portugués para Brasil y Portugal³

I.4. Resultados

I.4.1 Organizaciones participantes del estudio

Las organizaciones que participan de la investigación son 161, lo cual constituye el 39% de las 411 organizaciones que componen la base de datos total de la investigación⁴.

Organizaciones de todos los países exceptuando Cuba, El Salvador⁵, Guatemala⁶ y Venezuela⁷ han respondido al formulario enviado.

Se han enviado un total de 798 emails personalizados, numerosas llamadas telefónicas en el caso de que la organización no contara con email (en la mayoría de estos casos se nos proporcionó un email personal), y faxes en pocos casos.

De las organizaciones que no han enviado el formulario, sólo 2 han rechazado participar en la investigación alegando no querer tener contacto con organismos internacionales. De las restantes, no podemos establecer con certeza los motivos por los cuales el formulario no ha sido enviado, salvo en el caso de 38 organizaciones a las cuales no se pudo contactar por ningún medio (email devuelto y sin teléfono), que representan aproximadamente un 9% de la base de datos total, y un 15% de las organizaciones que no han respondido.

Dado que se desconoce el total de organizaciones afrodescendientes en Iberoamérica, no es posible establecer inferencias estadísticas a partir de los 161 casos que participan de la investigación, por lo que el presente es un análisis exploratorio.

³ En ANEXO II se adjunta un ejemplo de ambos formularios.

⁴ Ver ANEXO I para listado total de organizaciones participantes.

⁵ Se reporta la inexistencia de organizaciones afrodescendientes en El Salvador.

⁶ En Guatemala sabemos de la existencia de, al menos, dos organizaciones: ONEGUA y ASOMUGAGUA, pero al momento del cierre de la investigación no se han recibido sus formularios cumplimentados.

⁷ Al igual que el caso de Guatemala, sabemos de la existencia de organizaciones afrodescendientes en Venezuela, tales como la Red de Organizaciones Afrovenezolanas y Cumbre de Mujeres Afrovenezolanas, la Fundación Afroamérica, Unión de Mujeres Negras de Venezuela, entre otras, pero los formularios no han sido recibidos al momento del cierre de la investigación.

El total de organizaciones participantes de la investigación por país es el siguiente:

PAIS	FORMULARIOS RESPONDIDOS
ARGENTINA	6
BOLIVIA	3
BRASIL	26
CHILE	2
COLOMBIA	47
COSTA RICA	2
CUBA	0
ECUADOR	15
EL SALVADOR	0
ESPAÑA	3
GUATEMALA	0
HONDURAS	8
MEXICO	2
NICARAGUA	3
PANAMA	11
PARAGUAY	2
PERU	15
PORTUGAL	1
REPUBLICA DOMINICANA	5
URUGUAY	10
VENEZUELA	0
TOTAL	161

TABLA 1. Total de formularios respondidos por país por las organizaciones

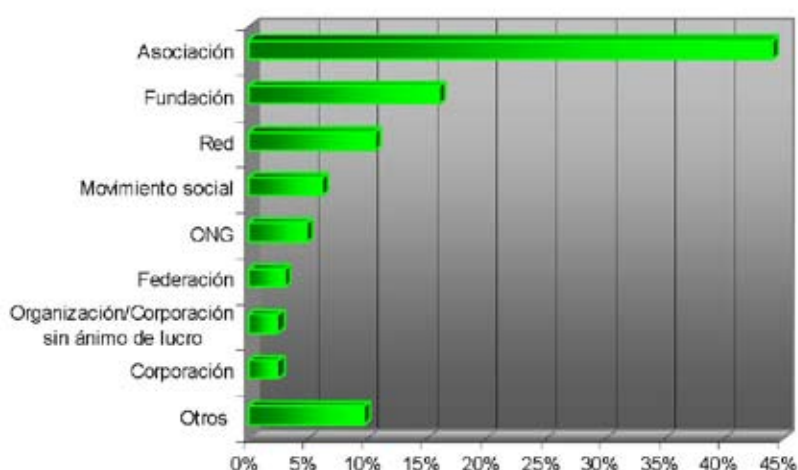
I.4.2. Naturaleza jurídica de las organizaciones

Más del 44% de las organizaciones estudiadas se definen como asociaciones, y de éstas la mayoría son de ámbito local y/o nacional. Aproximadamente, un 16% del total de organizaciones son fundaciones, de las cuales un 60% son de ámbito nacional⁸.

Las redes constituyen cerca de un 10% de las organizaciones relevadas, siendo en su mayoría de ámbito nacional.

GRÁFICO 1.

Naturaleza jurídica de las organizaciones.



⁸ En el presente estudio se ha optado por la autodefinición que las organizaciones realicen sobre su naturaleza jurídica.

La naturaleza del total de organizaciones que participan del estudio se distribuye de la siguiente forma:

Naturaleza	Cantidad	Porcentaje
Asociación	71	44,1%
Fundación	26	16,1%
Red	17	10,6%
Movimiento social	10	6,2%
ONG	8	5,0%
Federación	5	3,1%
Corporación	4	2,5%
Organización/Corporación sin ánimo de lucro	4	2,5%
Institución académica	3	1,9%
Organización de base	3	1,9%
Grupo	2	1,2%
Organización Comunitaria	1	0,6%
Organización étnico territorial	1	0,6%
Confederación	1	0,6%
Club social	1	0,6%
Colectivo	1	0,6%
Centro	1	0,6%
Centro Comunitario	1	0,6%
Forum	1	0,6%

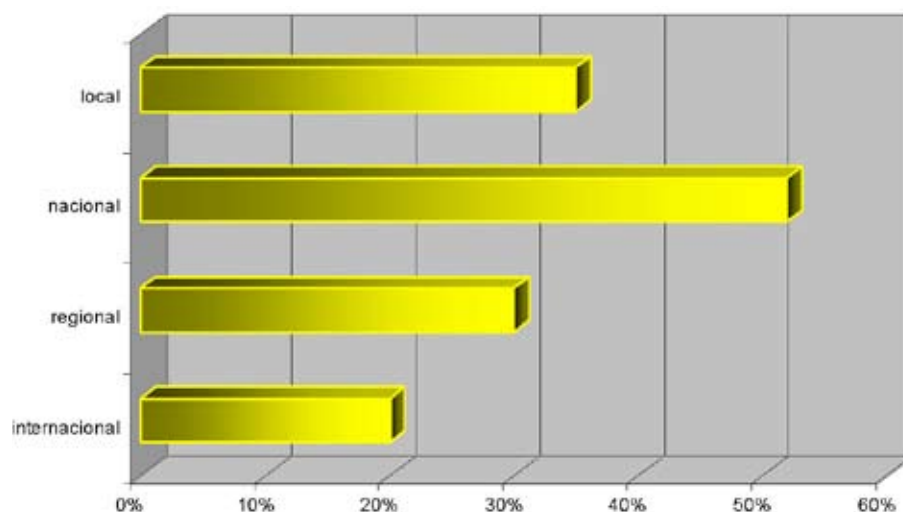
TABLA 3. Porcentaje de organizaciones según su naturaleza jurídica.

I.4.3. Ámbito de acción de las organizaciones

Se consultó a las organizaciones sobre su ámbito de acción, seleccionando entre: local, nacional, regional e internacional. Cabe apreciar que en la generalidad de los casos las organizaciones han indicado tener ámbitos de acción simultáneos (por ejemplo, local y nacional).

A continuación se grafica la distribución por ámbitos de las 161 organizaciones:

GRÁFICO 2.
Ámbito de acción
de las organizaciones.



Asociaciones: Las organizaciones que han respondido al formulario son en su mayoría asociaciones, y sus ámbitos de acción son en su mayoría el nacional y/o local. Los resultados son:

Ámbito de asociaciones	Cantidad	Porcentaje ⁸
Local	30	42%
Nacional	38	54%
Regional	22	31%
Internacional	14	20%

TABLA 4. Porcentaje de asociaciones según su ámbito de acción.

Fundaciones: constituyen aproximadamente un 16% de las organizaciones representadas en la presente investigación, y un 62% de las mismas tiene ámbito de acción nacional.

Ámbito de fundaciones	Cantidad	Porcentaje ⁹
Local	7	27%
Nacional	16	62%
Regional	5	19%
Internacional	6	23%

TABLA 5. Porcentaje de fundaciones según su ámbito de acción.

Redes: un 59% de las redes son de ámbito de acción nacional, en tanto 3 son redes internacionales

Ámbito de redes	Cantidad
Local	3
Nacional	10
Regional	3
Internacional	3

TABLA 6. Número de redes según su ámbito de acción.

Movimientos sociales: la totalidad de movimientos sociales tienen ámbitos de acción local y/o nacional. Existe el caso de dos que tienen proyección internacional, y uno de ámbito regional.

Ámbito de movimientos sociales	Cantidad
Local	5
Nacional	8
Regional	1
Internacional	2

TABLA 7. Número de movimientos sociales según su ámbito de acción.

⁸ Sobre el total de 71 asociaciones.

⁹ Sobre el total de 26 fundaciones.

ONG: prácticamente la mitad de las ONG del estudio son de ámbito de acción nacional.

Ámbito de ONG	Cantidad
Local	3
Nacional	7
Regional	2
Internacional	3

TABLA 8. Número de ONG según su ámbito de acción.

Corporaciones: tres de las cuatro corporaciones son de ámbito de acción nacional, y la restante es regional.

Federaciones: dos son de ámbito internacional, dos regionales, y una nacional.

Instituciones académicas: dos son de ámbito regional, y una internacional.

Organización/Corporación sin ánimo de lucro: dos son de ámbito regional, una nacional, y la cuarta es internacional.

Organizaciones de base: una es de ámbito nacional, y las dos restantes de ámbito local, de las cuales una menciona tener a su vez ámbito de acción regional.

Otros: el resto de organizaciones son de ámbito local en su mayoría o regional.

A continuación se expone un cuadro resumen para el total de organizaciones:

NATURALEZA ORG.	ÁMBITO DE ACCIÓN		NATURALEZA ORG.	ÁMBITO DE ACCIÓN	
Asociación	Local	30	Federación	Local	-
	Nacional	38		Nacional	1
	Regional	22		Regional	2
	Internacional	14		Internacional	2
Fundación	Local	7	Inst. Académica	Local	-
	Nacional	16		Nacional	-
	Regional	5		Regional	2
	Internacional	6		Internacional	1
Red	Local	3	ONG / Corp. sin animo de lucro	Local	-
	Nacional	10		Nacional	1
	Regional	3		Regional	2
	Internacional	3		Internacional	1
Mov. Social	Local	5	Organización de base	Local	2
	Nacional	8		Nacional	1
	Regional	1		Regional	1
	Internacional	2		Internacional	-
ONG	Local	3	Otros	Local	5
	Nacional	7		Nacional	1
	Regional	2		Regional	4
	Internacional	3		Internacional	1
Corporación	Local	-			
	Nacional	3			
	Regional	1			
	Internacional	-			

TABLA 9. Número total de organizaciones que participan de la investigación según su ámbito de acción.

1.4.4. Fecha de creación de organizaciones.

Más del 50% de las organizaciones que participaron del estudio han iniciado sus actividades (legalmente constituidas) en la década del 2000. En la década de 1990 un 35% se han constituido, y solo un 10% antes de 1990.

De esta forma, se aprecia que el proceso organizativo tiene un auge importante en la década de 1990 respecto de décadas anteriores. De las 161 organizaciones, 6 informan estar en proceso de trámite de consolidación jurídica y 4 no han aportado datos sobre su año de creación.



GRÁFICO 3.

Distribución de las organizaciones según su fecha de creación.

Período	Cantidad ¹⁰	Porcentaje
Previo a 1980	3	2,0%
1980-1989	11	7,3%
1990-1999	55	36,4%
2000-2008	82	54,3%

TABLA 10. Porcentaje de organizaciones según su fecha de creación.

¹⁰ Del total de 151 organizaciones que aportaron datos de su fecha de creación

A continuación se grafica la evolución temporal de la creación del total de organizaciones (gráfico 4), y seguidamente su crecimiento anualizado acumulado (gráfico 5).

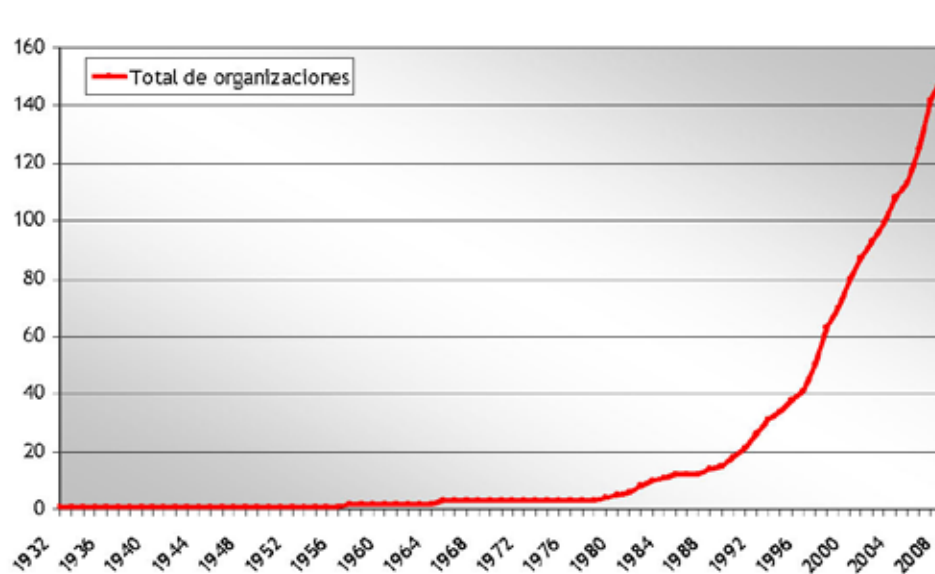


GRÁFICO 4.

Distribución de las organizaciones según su fecha de creación.

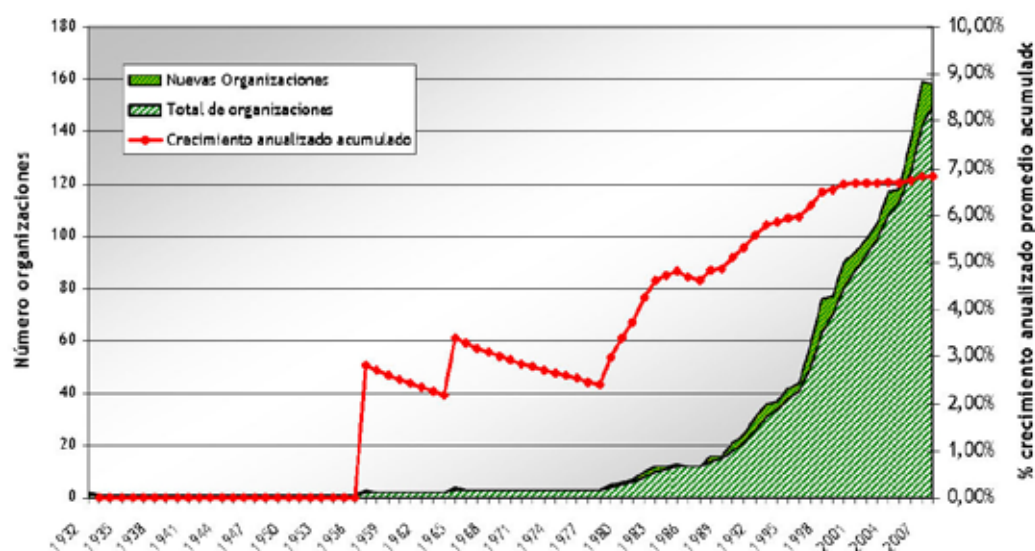


GRÁFICO 5.

Crecimiento anualizado acumulado para el total de organizaciones.

Si calculamos las tasas de variaciones anuales promedio por subperiodos tenemos que:

Periodo	Tasa Var. Prom. Anual
1932-1979	2,99%
1980-2008	13,31%

Si estimamos una tendencia exponencial para el total de organizaciones, pero a partir de 1980 (donde parece evidenciarse un cambio en el comportamiento de la serie) los parámetros que determinan dicha tendencia exponencial se muestran a continuación:

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-4,07369	0,16026	-25,41946	0,00000
@TREND	0,12186	0,00256	47,57268	0,00000
R-squared	0,98821	Mean dependent var		3,48176
Adjusted R-squared	0,98777	S.D. dependent var		1,04379
S.E. of regression	0,11541	Akaike info criterion		-1,41411
Sum squared resid	0,35965	Schwarz criterion		-1,31981
Log likelihood	22,50458	F-statistic		2.263,16000
Durbin-Watson stat	0,37328	Prob(F-statistic)		0,00000

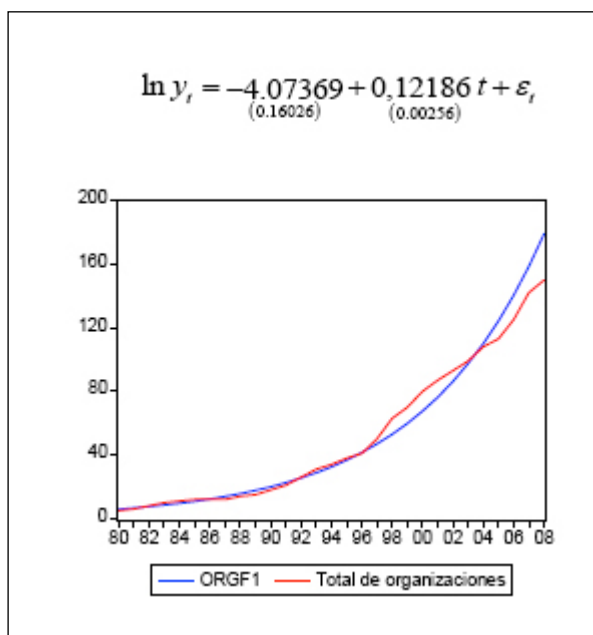


GRÁFICO 6.

Tendencia exponencial (ORGF1)
para el total de organizaciones para el período 1980-2008.

De esta forma, tenemos que el modelo es significativo en su conjunto con un R cuadrado ajustado de 0,99 y la estimación puntual de los coeficientes resulta significativa con un 99% de confianza. Esto es, se aprecia un crecimiento exponencial de organizaciones de afrodescendientes para el período 1980-2008.

1.4.5. Áreas de actividad de las organizaciones.

Se ha consultado a las organizaciones sobre las actividades que realizan habitualmente. A partir de sus respuestas, las áreas de actividad han sido categorizadas en: cultural, defensa de derechos, educación, incidencia política, género, empresarial, sanitaria, religión, empleo, servicios, y protección medioambiental.

1.4.5.1. Definición de categorías

Las respuestas han sido categorizadas a fin de posibilitar su análisis. Las categorías creadas responden a definiciones creadas por el investigador, a fin de identificar las respuestas con categorías. A continuación se exponen las definiciones para cada categoría.

Cultural:

se entiende esta categoría en dos sentidos: artístico y antropológico. Por ende, refiere a todas aquellas actividades destinadas elaboración de productos artísticos o artesanales y/o la práctica, promoción, financiación u organización de actividades artísticas; así como aquellas actividades destinadas a la promoción, divulgación, preservación y/o defensa del conjunto de modos de vida, costumbres y conocimientos del grupo social afrodescendiente.

Derechos humanos:

se entiende a todas aquellas actividades que tienen por objetivo promover o defender los derechos humanos, en términos generales, de los afrodescendientes. En la mayoría de los casos refieren a derechos a territorios, a la no discriminación, al acceso laboral, práctica religiosa o política.

Educación:

se entiende por todas aquellas actividades destinadas a la producción o difusión de conocimiento. Entre ellas se destacan la investigación o elaboración de cursos, talleres, seminarios u otros tipos de capacitación.

Incidencia política:

refiere a todas aquellas actividades destinadas a influir en los procesos de toma de decisión política. Tal el caso de la creación de políticas de acción afirmativa, proyectos de ley, políticas públicas que tengan por objeto beneficiar a los afrodescendientes.

Género:

en este caso, refiere a todas aquellas actividades destinadas a promover y defender los derechos de las mujeres específicamente¹¹.

Empresarial:

se entiende a todas aquellas actividades orientadas a crear o gestionar empresas. Entre ellas encontramos la consultoría, y el asesoramiento para la creación de empresas por parte de afrodescendientes.

Sanitaria:

refiere a todas aquellas actividades destinadas a la promoción y atención en salud, entre las que se encuentran las campañas de promoción de salud en temática HIV/SIDA, embarazo, etc. Asimismo, existen organizaciones que prestan servicios sanitarios y están incluidos en esta categoría.

Religión:

todas aquellas actividades destinadas a la práctica o promoción de una religión.

¹¹ En tal caso, no se las clasifica en la categoría defensa de derechos.

Empleo:

aquellas actividades que tienen por objeto la orientación, o capacitación para la inserción laboral de afrodescendientes. Asimismo, aquí se clasifican organizaciones que tienen por objeto la defensa específica de las condiciones de trabajo para afrodescendientes¹².

Servicios:

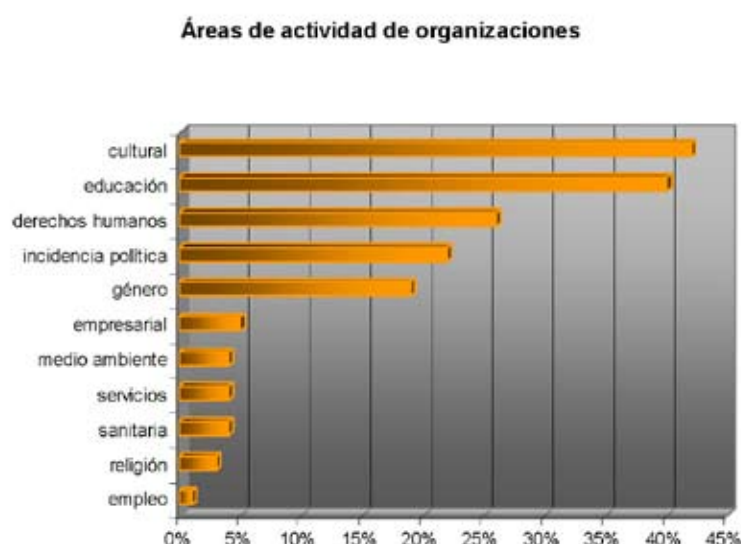
todas aquellas actividades destinadas a la prestación de servicios. La mayor cantidad refieren a asesoramiento legal, gestión de créditos o turismo.

Medio ambiente:

todas aquellas actividades destinadas a la promoción y defensa del medio ambiente, la mayor de las veces donde se encuentran poblaciones afrodescendientes.

1.4.5.2. Resultados de áreas de actividad

La mayoría de organizaciones refiere a más de un área a la que se destinan sus actividades. Más del 40% realiza actividades en las áreas educativa y/o cultural, y aproximadamente entre un 20 y 25% en las áreas de derechos humanos, incidencia política y género.

**GRÁFICO 7.**

Distribución de las organizaciones según sus áreas de actividades.

Área de actividad	Cantidad de organizaciones	Porcentaje
cultural	67	42%
educación	65	40%
derechos humanos	42	26%
incidencia política	35	22%
género	30	19%
empresarial	8	5%
sanitaria	7	4%
servicios	7	4%
medio ambiente	7	4%
religión	4	3%
empleo	2	1%

TABLA 11. Porcentaje de organizaciones según sus áreas de actividades.

¹² En tal caso, no se las clasifica en la categoría defensa de derechos.

1.4.6. Objetivos de las organizaciones

Se solicitó a las organizaciones que citaran sus objetivos. El 100% de las organizaciones participantes han citado sus objetivos. Para el análisis de los datos se clasificaron las respuestas en categorías que se conformaron para simplificar la presentación de resultados. En la mayoría de los casos las organizaciones consultadas presentan más de un objetivo que se corresponden a distintas categorías. Los datos hallados son los siguientes:

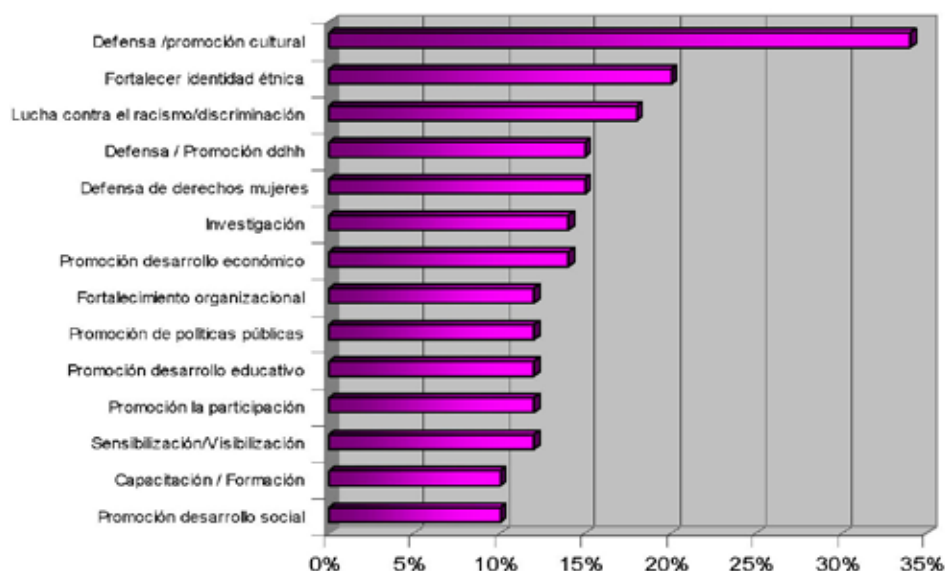


GRÁFICO 8.

Distribución de los objetivos de las organizaciones superiores a una frecuencia del 10%.

Tal como sucede en el apartado de actividades (1.4.5.) aquí también la mayor cantidad de organizaciones presenta objetivos referidos al ámbito cultural (34%), que en su vertiente antropológica se refuerza con el segundo resultado “fortalecer identidad étnica” (20%). Esto muestra una coherencia entre las actividades realizadas y los objetivos propuestos por la mayoría de las organizaciones.

La lucha contra la discriminación y racismo aparece como objetivo explícito en un 18% de las organizaciones consultadas.

En el caso de los objetivos, se han reportado una amplia variedad que se procuró reflejar en una multiplicidad de categorías. Se aprecia que en algunos casos pueden asemejarse, pero, a su vez, presentan diferencias. A continuación, en la tabla 12 se exponen los porcentajes para todas las categorías de objetivos:

Objetivos	Porcentaje	Objetivos	Porcentaje
Defensa/promoción cultural	34%	Salvaguarda de biodiversidad	8%
Fortalecer identidad étnica	20%	Defensa de derecho a territorios	7%
Lucha contra el racismo/discriminación	18%	Incidencia política	7%
Defensa/Promoción ddhh	15%	Vigilancia de cumplimiento de acuerdos y convenios	7%
Defensa de derechos mujeres	15%	Mejora de la calidad de vida	5%
Investigación	14%	Promoción desarrollo de liderazgo	5%
Promoción desarrollo económico	14%	Defensa de derecho a inclusión	3%
Fortalecimiento organizacional	12%	Inclusión de la historia en currícula	3%
Promoción de políticas públicas	12%	Promoción de salud	2%
Promoción desarrollo educativo	12%	Representación ante el estado e instituciones	2%
Promoción de la participación	12%	Prestación de servicios social	1%
Sensibilización/Visibilización	12%	Prestación de servicios legal	1%
Capacitación/Formación	10%		
Promoción desarrollo social	10%		

TABLA 12. Objetivos de las organizaciones.

1.4.7. Pertenencia a redes

Se ha solicitado a las organizaciones consultadas en la investigación que indicaran si pertenecían o estaban afiliadas a alguna red de organizaciones. Se ha informado de la pertenencia a redes de diversa procedencia, por lo que a efectos del presente estudio, hemos seleccionado la pertenencia a redes de afrodescendientes. Tal como muestra el gráfico 9, un 68% pertenece a redes, y un 32% no lo hace.

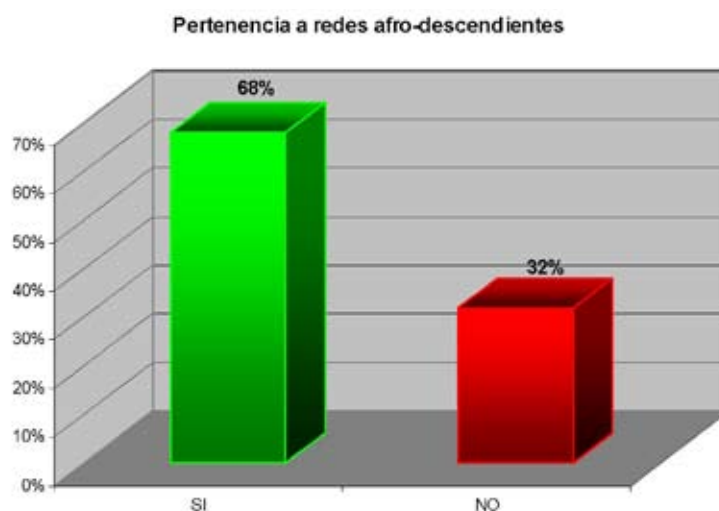


GRÁFICO 9. Organizaciones afiliadas a redes.

De las redes referidas en los formularios, las que concentran un mayor número de afiliaciones son las siguientes:

Nombre Red	Número de org. afiliadas
Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora	21
Organización Negra Centroamericana – (ONECA)	11
Articulação de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB)	8
Afroamérica XXI	7
Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (CNOA)	7
Alianza Estratégica Afro Latinoamericana y Caribeña	6
Proceso de Comunidades Negras (PCN)	6
Red Afroperuana	5
Oficinas Regionales de Políticas de Análisis y Promoción de la Equidad Racial (ORAPER)	4

TABLA 13. Distribución de organizaciones afiliadas a redes afrodescendientes

En términos de pertenencia a redes internacionales, si nos centramos en las referidas en la tabla 13, se evidencia que un total de 54, esto es, aproximadamente un 30% de las organizaciones está afiliada a una red internacional.

La afiliación a redes nacionales parece estar más diseminada en diferentes agrupaciones, de las que la red nacional con mayor número de afiliación entre las organizaciones consultadas es la *Articulação de Mulheres Negras Brasileiras*.

El 14% de las organizaciones consultadas está afiliada a la *Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora*, por lo que se aprecia que tanto a nivel nacional, como internacional las redes de mujeres son las de mayor afiliación por parte de las organizaciones consultadas en la presente investigación.

1.4.8. Acceso a Internet y página web

Se solicitó a las organizaciones que especificaran si poseían acceso a internet. Un 70% reportó tener acceso, y un 22% no tenerlo, en tanto un 8% no ha especificado.

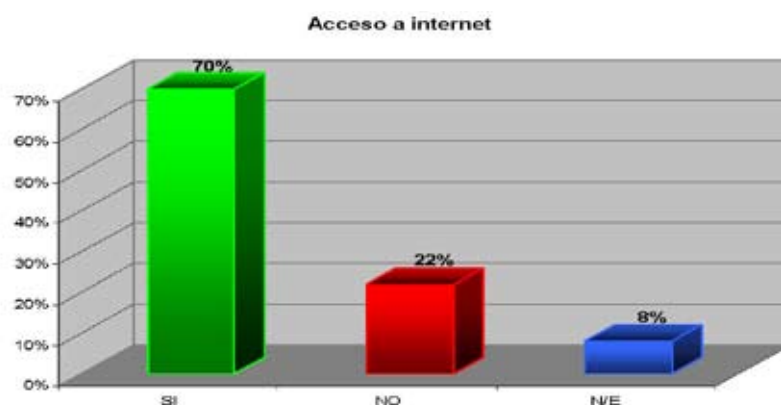


GRÁFICO 10. Acceso a internet de las organizaciones.

A su vez, de las 161 organizaciones consultadas, 57 tienen página web o blog, lo cual representa un 35% del total, en tanto un 65% no posee.



GRÁFICO 11. Organizaciones con página web o blog.

I.4.9. Equipamiento y formación demandada

I.4.9.1. Equipamiento

La mayoría de las organizaciones consultadas demanda equipamiento tecnológico para mejorar sus actividades. Un total de 112 organizaciones, esto es un 70%, necesita al menos un computador, un 30% necesita impresora, y un 25% menciona que le hace falta internet. A continuación, se grafica la distribución del equipamiento faltante:

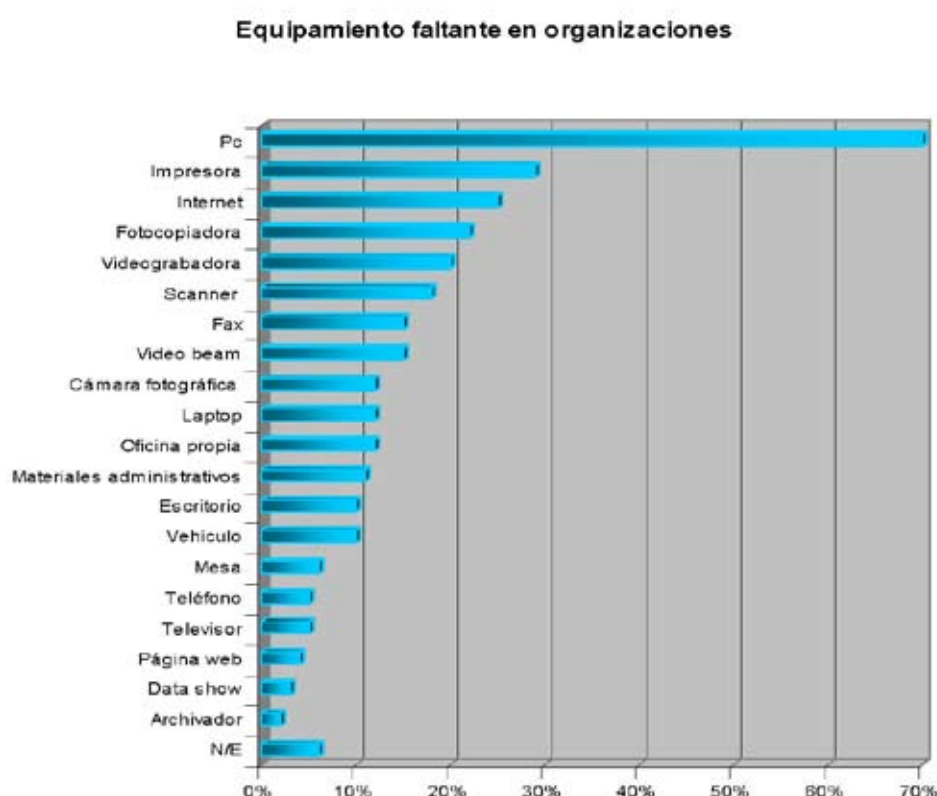


GRAFICO 12. Distribución de equipamiento faltante para las organizaciones.

Como se aprecia en el gráfico 12, de los 20 principales elementos que las organizaciones consideran necesarios para desarrollar mejor sus actividades, 14 refieren a componentes tecnológicos, excepto “oficina propia”, “materiales administrativos”, “escritorio”, “vehículo”, “mesa” y “archivador” que a su vez se encuentran entre los menos demandados.

Es de resaltar que en aproximadamente un 12% de los casos se informa no tener oficina propia. En este caso las organizaciones informan que la mayoría desempeña sus actividades en espacios cedidos por otras organizaciones.

Se aprecia que si bien el 66% de las organizaciones no tiene página web o blog, solo un 4% la considera un recurso faltante, por lo que un 62% no lo consideraría prioritario.

Equipamiento faltante	Porcentaje	Equipamiento faltante	Porcentaje
Pc	70%	Oficina propia	12%
Impresora	29%	Materiales administrativos	11%
Internet	25%	Escritorio	10%
Fotocopiadora	22%	Vehículo	10%
Videgrabadora	20%	Mesa	6%
Scanner	18%	Teléfono	5%
Fax	15%	Televisor	5%
Video beam	15%	Página web	4%
Cámara fotográfica	12%	Data show	3%
Laptop	12%	Archivador	2%
		N/E	6%

TABLA 12. Porcentaje de equipamiento demandado por las organizaciones.

1.4.9.2. Formación

Se solicitó a las organizaciones que especificaran áreas en las que necesitarían recibir formación para poder desarrollar mejor sus actividades. En términos de formación demandada por las organizaciones, la formación en “Tecnologías de la Información y Conocimiento (TIC)” aparece como prioridad, seguida de “gestión empresarial”, “elaboración de proyectos de desarrollo” y “desarrollo comunitario”. A continuación, se grafica la formación demandada por las organizaciones en aquellas áreas que tienen más de un 10% de frecuencias de aparición, y en la tabla 13 se exponen hasta un 3% de frecuencia de aparición.

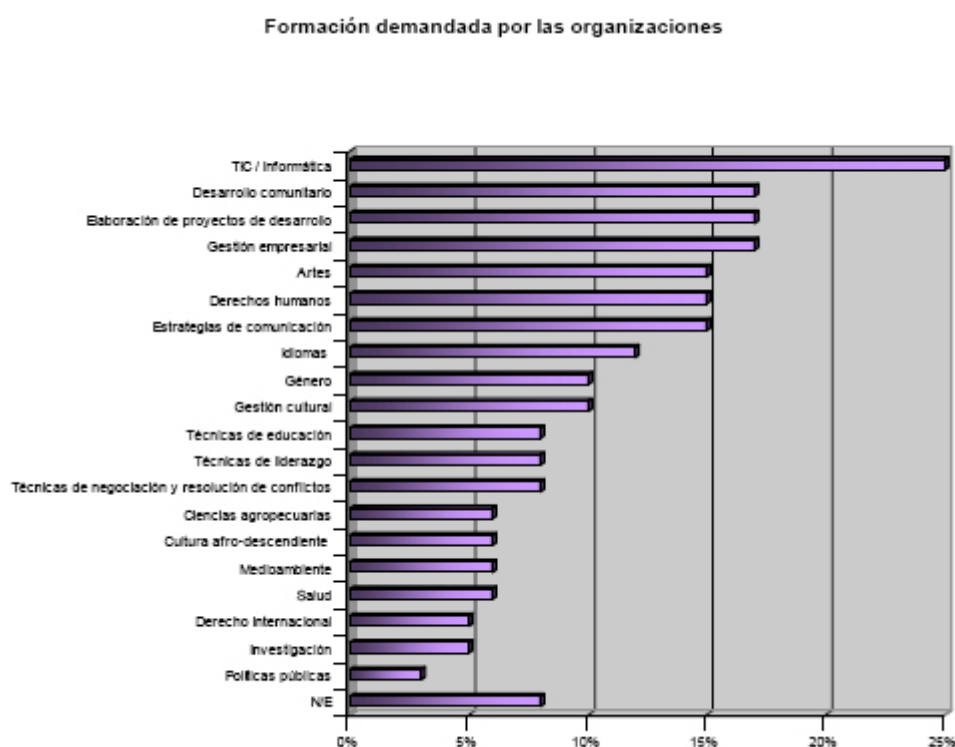


GRAFICO 13. Distribución de formación demandada por las organizaciones.

Área de Formación	Porcentaje
TIC / Informática	25%
Desarrollo comunitario	17%
Elaboración de proyectos de desarrollo	17%
Gestión empresarial	17%
Artes	15%
Derechos humanos	15%
Estrategias de comunicación	15%
Idiomas	12%
Género	10%
Gestión cultural	10%
Técnicas de educación	8%
Técnicas de liderazgo	8%
Técnicas de negociación y resolución de conflictos	8%
Ciencias agropecuarias	6%
Cultura afrodescendiente	6%
Medioambiente	6%
Salud	6%
Derecho internacional	5%
Investigación	5%
Políticas públicas	3%
N/E	8%

TABLA 13. Porcentaje de formación demandada por las organizaciones.

I.4.10. Trabajadores: número y formación

De las 161 organizaciones consultadas en el estudio, 122 han cumplimentado la casilla referente al número de trabajadores con los que cuenta la organización, en tanto un 24% no lo ha hecho. El resultado promedio es de 11,5 trabajadores por organización. En 11 casos de los 122 se especificó que el trabajo era voluntario. Para el presente estudio se consideran trabajadores, tanto los remunerados como los voluntarios.

Respecto a la formación de los trabajadores de las 161 organizaciones, los resultados son los siguientes:

Formación de trabajadores en organizaciones

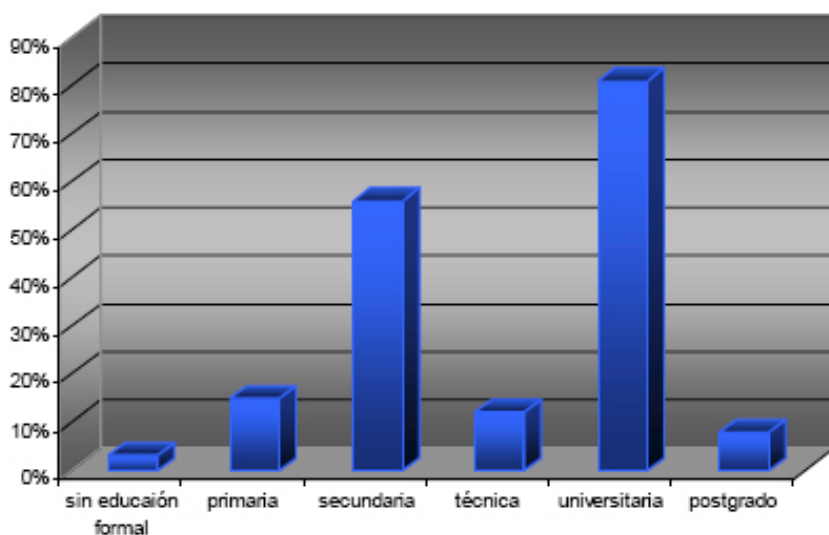


GRÁFICO 14.

Distribución de formación de los trabajadores de las organizaciones

Formación de trabajadores	Porcentaje
Sin educación formal	3%
Primaria	15%
Secundaria	56%
Técnica	12%
Universitaria	81%
Postgrado	8%

TABLA 14. Porcentaje de formación de los trabajadores de las organizaciones.

Según informan los datos de los formularios analizados, un 81% de las organizaciones cuenta con trabajadores con formación universitaria, y un 8% con formación de postgrados (maestría o doctorado). Un 56% de las organizaciones cuenta con formación secundaria y un 12% formación técnica. Se resaltan los bajos índices de educación primaria (13%) y sin educación formal (3%). En un 13% de los casos no se especificó la formación de los trabajadores, en su mayoría aquellas organizaciones que tampoco especificaban su número de trabajadores (24%).

I.4.11. Trabajo o acuerdo con organismos internacionales

En el presente estudio se solicitó a las organizaciones que informaran si tienen acuerdo o trabajo en común con algún organismo internacional. El resultado es el siguiente:



GRÁFICO 15. Distribución de acuerdo o trabajo de las organizaciones con organismos internacionales.

Como se aprecia en el gráfico 15, el 52% de las organizaciones reporta tener acuerdo o trabajo con organismos internacionales, mientras un 48% no lo tiene.

Entre los organismos internacionales mencionados con una frecuencia ≥ 3 por las organizaciones se aprecia que la Inter-American Foundation (IAF) es el organismo con el que tienen mayor acuerdo o trabajo en común, seguido por el PNUD y UNIFEM. De los 12 organismos internacionales más citados, 5 pertenecen al sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Organismo Internacional	Organizaciones
IAF	10
PNUD	8
UNIFEM	7
UNICEF	6
AECID	5
BANCO MUNDIAL	5
UNESCO	5
UNFPA	5
BID	4
FUNDACION FORD	3
UNION EUROPEA	3
USAID	3

TABLA 15. Distribución de organizaciones que tienen acuerdo o trabajo con organismos internacionales

I.4.12. Trabajo o acuerdo con organismos gubernamentales

En el presente estudio se solicitó a las organizaciones que informaran si tienen acuerdo o trabajo en común con algún organismo gubernamental. El resultado es el siguiente:

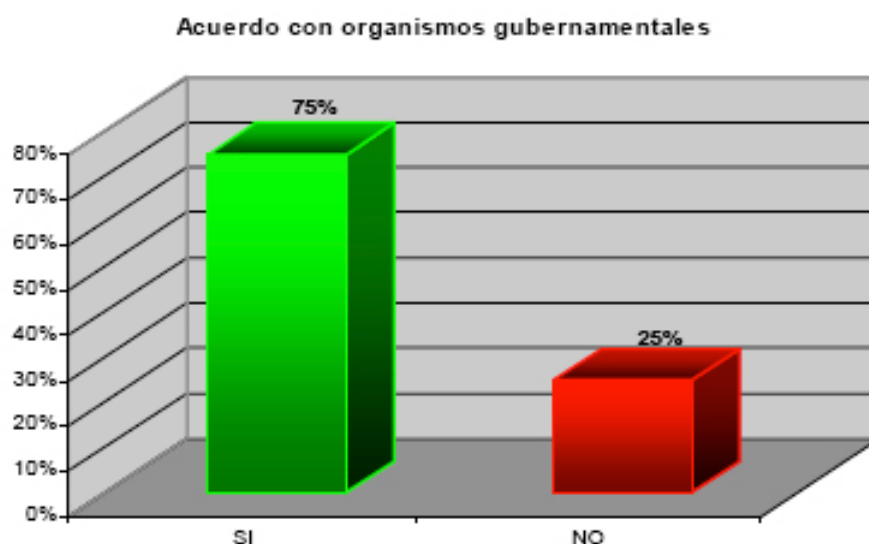


GRÁFICO 16. Distribución de acuerdo o trabajo de las organizaciones con organismos gubernamentales.

Entre los organismos gubernamentales mencionados con una frecuencia mayor o igual a 6, encontramos los siguientes:

Organismo Gubernamental	Organizaciones
Gobierno <i>subnacional</i> ¹³	46
Organismo de Equidad ¹⁴	25
Ministerio de Cultura ¹⁵	20
Ministerio de Educación	13
Universidades	11
Ministerio de Salud	10
Ministerio de Desarrollo Social	6

TABLA 16. Distribución de organizaciones que tienen acuerdo o trabajo con organismos gubernamentales

Como se aprecia en el gráfico 16, el 75% de las organizaciones reporta tener acuerdo o trabajo en común con organismos gubernamentales, mientras un 25% no lo tiene.

Los gobiernos subnacionales congregan la mayor cantidad de acuerdos con las organizaciones (46). Tal como sucede a nivel nacional, los acuerdos o trabajos se concentran en las áreas de cultura, educación y salud.

Un total de 25 organizaciones mantiene acuerdos con los aquí denominados organismos de Equidad, que son: CODAE; CONAPRED; Comisión Nacional de la Etnia Negra, Dirección de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras; INADI; SEPPIR; entre otros. También se rescata el acuerdo con Universidades que si bien es inferior al 10% del total, indica un interés por vincular las organizaciones al ámbito académico.

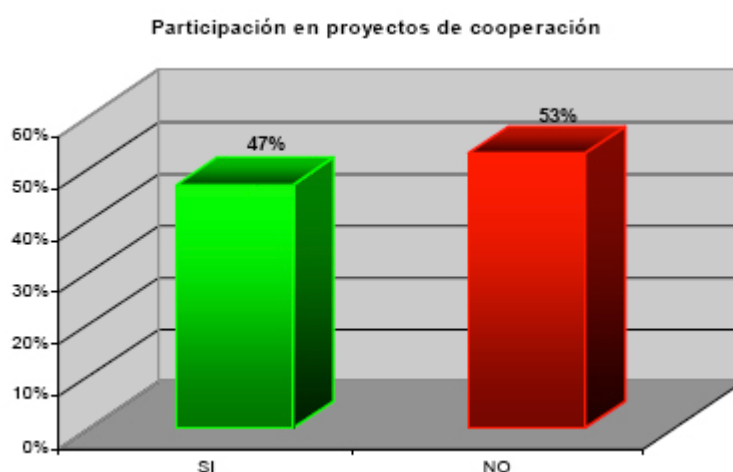
Los resultados indican que las áreas de mayor acuerdo entre gobiernos y organizaciones de afrodescendientes son la cultural, educativa, sanitaria y defensa de derechos.

I.4.13. Participación en programas o proyectos de cooperación

Se ha solicitado a las organizaciones que informaran de su participación en proyectos o programas de cooperación, y en caso positivo se citara la fuente de financiamiento.

Los resultados son los siguientes:

GRÁFICO 17. Distribución de organizaciones según su participación en proyectos de cooperación.



¹³ En el presente estudio se entiende por gobierno subnacional a todos aquellos gobiernos dentro de una nación, tales como: Alcaldía, Municipalidad, Departamental, Provincial, etc.

¹⁴ En el presente estudio se entiende por organismos de equidad a aquellos encargados de proyectar y ejecutar las políticas públicas destinadas a la población afrodescendiente.

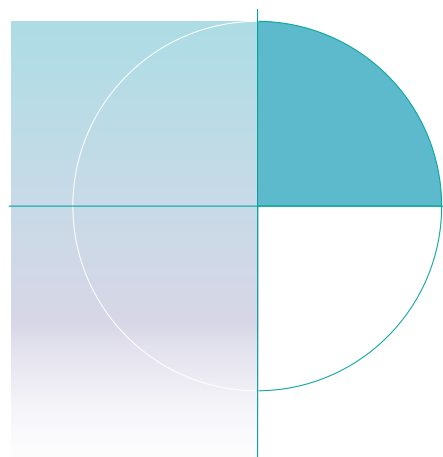
¹⁵ En el Ministerio de Educación y Cultura nuclea a ambos, por lo que ha sido incluido en el de cultura, basándonos en la descripción de las actividades de la organización. En total son 3 organizaciones.

Un 53% de las organizaciones no ha participado en proyectos o programas de cooperación, en tanto un 47% sí lo ha hecho.

Las fuentes de financiación citadas con una frecuencia mayor o igual a 3 han sido:

Fuente financiación cooperación	Organizaciones
Fondos nacionales	11
Fundación Ford	5
IAF	4
UNICEF	4
USAID	4
AECID	3
PNUD	3

TABLA 17. Distribución de organizaciones según su fuente de financiación para proyectos de cooperación



PARTE II

Políticas de acción afirmativa y organismos gubernamentales

II.1 La acción afirmativa: conceptualización

En el presente estudio se entiende por acción afirmativa una acción que pretende establecer políticas que dan, a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objeto de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado.

De esta forma, una acción afirmativa (o discriminación positiva) está destinada a reducir, o en el mejor de los casos, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos, en el caso que nos convoca, los afrodescendientes.

En este sentido, el acceso o distribución de recursos, bienes o servicios constituye un elemento central de una política de acción afirmativa (PAA). Para ello, se considera que la acción afirmativa debe ir acompañada de una política pública o legislación. En base a esto serán seleccionadas las PAA de los diferentes países¹⁶.

II.2. Metodología

Para recopilación de políticas de acción afirmativa destinadas a afrodescendientes, y la identificación de organismos gubernamentales encargados de su diseño y ejecución, hemos recurrido a tres fuentes de datos: los propios organismos, Internet y organizaciones civiles afrodescendientes.

Existen casos en los que no se han localizado organismos gubernamentales específicos y/o políticas de acción afirmativa, lo cual no implica su inexistencia, pero sí la imposibilidad de recolectar datos al respecto. Cuando se menciona “organismo estatal específico” se refiere a un organismo estatal creado a efectos de gestionar la temática afrodescendiente y/o políticas de acción afirmativa. En aquellos que se han localizado organismos, se ha realizado la tarea de recopilar las leyes y decretos por los cuales se conforman que (se adjuntan en el Anexo II)

¹⁶ Para profundizar sobre el actual estado del cumplimiento de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los afrodescendientes, ver Bello y Paixao (2008)

II.3. Organismos gubernamentales encargados de acciones afirmativas

Argentina

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Argentina es el Instituto Nacional Contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)¹⁷, creado por ley n° 24.515 del 5 de julio de 1995¹⁸. Es un organismo descentralizado, ubicado en la órbita del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. El INADI está Presidido por la Dra. María José Lubertino.

El 20 de mayo de 2008 se conformó el Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias, cuyo objetivo es proponer cursos de política y acciones que favorezcan la implementación de políticas antidiscriminatorias, y la ejecución de las propuestas contenidas en el Plan Nacional contra la Discriminación (PNcD) aprobado por decreto n° 1.086/2005¹⁹.

En Argentina, si bien aún no existen estrictamente políticas públicas de acción afirmativa para afrodescendientes, el INADI sí ha desarrollado una serie de actividades desde que comenzó la aplicación del PNcD.

Bolivia

No se ha identificado en Bolivia un organismo estatal específico que tenga a su cargo políticas destinadas a afrodescendientes, y tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

El 10 de mayo de 2008 se promulgó la Ley No 234/2008: "Reconocimiento del Pueblo Afrodescendiente de Bolivia".

Brasil

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Brasil es la Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)²⁰.

La misma fue creada el 21 de marzo de 2003 por la ley 10678²¹, y constituye un órgano de asesoramiento inmediato y directo al Presidente de la República. La SEPPIR está a cargo del Ministro Edson Santos.

Su misión es establecer iniciativas contra las desigualdades raciales. Sus objetivos principales son: la promoción de la igualdad y defensa de derechos, con énfasis en la población negra; acompañamiento y coordinación de políticas sobre igualdad entre los diferentes Ministerios; articular, promover y acompañar la ejecución de programas de cooperación; promover y acompañar el cumplimiento de acuerdos internacionales suscritos por Brasil; y auxiliar al Ministerio de Relaciones Exteriores en políticas internacionales fundamentalmente referidas a África.

La SEPPIR tiene a su cargo la planificación, coordinación, ejecución y evaluación del Programa Nacional de Acciones Afirmativas lanzado según decreto n°4.428 del 13 de mayo de 2002²².

¹⁷ Web: www.inadi.gov.ar / Email: inadi@inadi.gog.ar / Tel.: (5411) 4340-9431/32/34

¹⁸ Ver ANEXO III.1 (pág. 1)

¹⁹ Ver ANEXO III.2 (pág. 5)

²⁰ Web: www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir / Email: seppir@planalto.gov.br / Tel.: (5561) 3411-3610

²¹ Ver ANEXO III.3 (pág. 8)

²² Ver ANEXO III.4 (pág. 10)

También presidido por el Ministro Edson Santos es el Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNIPIR), el cual constituye un órgano colegiado de carácter consultivo que forma parte de la estructura básica de la SEPPIR. Su objetivo es el de proponer en el ámbito nacional políticas de promoción de la igualdad racial con énfasis en la población negra.

El CNIPIR está compuesto por 3 integrantes de la SEPPIR y 19 entidades de la sociedad civil escogidas por concurso público²³.

Colombia

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Colombia es la Dirección de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras²⁴, prevista por el artículo 45 de la ley 70 de 1993²⁵. Estructuralmente está en el Ministerio del Interior y Justicia, bajo la órbita del Viceministro del Interior y dirigida por la Dra. Rosa Carlina García Anaya.

Su objetivos es el de diseñar y coordinar la implementación de políticas públicas en favor de la población afrodescendientes. Sus principales actividades son: 1. inscripción en el Registro Único de los consejo comunitarios y organizaciones de afrodescendientes; 2. acceso de los afrodescendientes a la educación superior; 3. certificación de presencia de comunidades de afrodescendientes en el área de influencia de un proyecto; 4. incorporación en el sistema de incorporación de etnias.

Costa Rica

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Costa Rica es la Comisión de Educación e Inclusión de Estudios Afrocostarricenses, creada en 2005 y actualmente a cargo del Comisionado Quince Duncan. Esta Comisión depende del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. Tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

El artículo 33 de la Constitución política de Costa Rica establece que “toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Cuba

No se ha identificado en Cuba un organismo estatal específico que tenga a su cargo políticas destinadas a afrodescendientes, y tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

Chile

No se ha identificado en Chile un organismo estatal específico que tenga a su cargo políticas destinadas a afrodescendientes, y tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

Se pueden rescatar como iniciativas, que en noviembre de 2008 el diputado Antonio Leal ingresó en la cámara de diputados un proyecto de ley que tiene como finalidad el reconocimiento de los afrochilenos en la ley indígena. Asimismo, el 14 de enero de 2009 en la sesión del Concejo Municipal de Arica se aprobó la solicitud de instalar por primera vez una oficina municipal de desarrollo afrodescendiente, que aún estaría en proceso.

²³ Para conocer las 19 entidades seleccionadas para el bienio 2008-2010, ver: www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir/apoiproj

²⁴ Web: www.mij.gov.co/eContent/newsdetail.asp?id=1428&idcompany=2&idmenucategory=71 / Email: rosa.garcia@mij.gov.co / Tel.: (571) 444 31 00

²⁵ Ver ANEXO III.5 (pág. 12)

Ecuador

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Ecuador es la Corporación para el Desarrollo Afroecuatoriano (CODAE)²⁶, creado el 28 de junio de 2005 mediante decreto ejecutivo n° 244. Es un organismo público descentralizado presidido por el Antropólogo José Franklin Chalá Cruz e integrado por representantes del gobierno central y delegados de los pueblos afroecuatorianos legalmente constituidos, con el objetivo de ejercer la planificación de políticas públicas para el pueblo afroecuatoriano.

Actualmente, el organismo se encuentra en un proceso de transición jurídica para pasar a conformarse con el Consejo Nacional de Igualdad, que será igualmente el encargado de diseñar las políticas públicas de acción afirmativa.

El Salvador

No se ha identificado en El Salvador un organismo estatal específico que tenga a su cargo políticas destinadas a afrodescendientes, y tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes, dado que no se reportaría población afrodescendiente.

Guatemala

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Guatemala es la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA). El Ing. Jacobo Bolvito Ramos fue juramentado como nuevo Comisionado Presidencial contra la discriminación y el racismo de Guatemala, según el Acuerdo Gubernativo 10-2009. No se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

Honduras

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes es la Comisión Nacional Contra la Discriminación Racial, el Racismo, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia dependiente del Ministerio de Gobernación y Justicia y creada según Decreto Ejecutivo N° 002-2004²⁷. Esta comisión fue creada por el Presidente Maduro para celebrar los 207 años de la llegada de los garifunas a Honduras, con el objetivo de eliminar la discriminación racial en el país (Diène, 2006)

México

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en México es el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)²⁸, creado por la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación aprobada el 29 de abril de 2003²⁹. Depende de la secretaría de la Gobernación y está presidida por Perla Patricia Bustamante Corona.

¹⁶ Web: www.codae.gov.ec/ Email: info@codae.gov.ec / Tel.: (5932) 321 6152 / 321 6193

²⁷ Ver ANEXO III.6 (pág. 24)

²⁸ Web: www.conapred.org.mx/ Email: presidencia@conapred.org.mx / Tel.52 62-14 90
Tel.: (5932) 321 6152 / 321 6193

²⁹ Ver ANEXO III.7 (pág. 26)

Tiene como objetivo promover políticas tendientes al desarrollo cultural y social, y recibe quejas por actos de discriminación. Se ha enviado la solicitud de información a la CONAPRED, y consultado su página web, sin respuesta afirmativa hasta el momento. Se recurrió a consultar a representantes de organizaciones de afrodescendientes en México, quienes informan que no existen políticas de acción afirmativa como tales. Esta información no ha sido posible corroborarla con la CONAPRED.

Nicaragua

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Nicaragua es la Comisión Nacional de lucha contra el racismo, la xenofobia y todas las formas conexas de Intolerancia, dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores. No se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

Panamá

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Panamá es el Consejo Nacional de la Etnia Negra (CONEN), creado mediante Decreto Ejecutivo No.116 del 29 de mayo de 2007³⁰, es un organismo consultivo y asesor adscrito al Ministerio de la Presidencia para la promoción y desarrollo de los mecanismos de reconocimiento e integración igualitaria de la etnia negra panameña. Está integrado por 17 miembros y tiene como objetivo desarrollar las acciones necesarias para implementar el Plan de Acción para la Inclusión Plena de la Etnia Negra.

Paraguay

No se ha identificado en Paraguay un organismo estatal específico que tenga a su cargo políticas destinadas a afrodescendientes y tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

Perú

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Perú es el Instituto Nacional de Desarrollo de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano (INDEPA), creado el 16 de abril de 2005 como organismo público descentralizado, adscrito a la Presidencia de Consejo de Ministros por Ley 28495³¹.

El INDEPA se encuentra encargado de proponer y supervisar el cumplimiento de las políticas nacionales, así como de coordinar con los Gobiernos Regionales la ejecución de los proyectos y programas dirigidos a la promoción, defensa, investigación y afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

Actualmente, no se ha localizado información sobre la existencia de políticas de acción afirmativa destinadas a afrodescendientes en Perú. Se ha enviado la solicitud de información al INDEPA, y consultado a su página web, sin respuesta afirmativa hasta el momento. Se recurrió a consultar a

³⁰ Ver ANEXO III.8 (pág. 38)

³¹ Ver ANEXO III.9 (pág. 41)

representantes de organizaciones de afrodescendientes en Perú, quienes informan que no existen políticas de acción afirmativa como tales, sino que el INEPA ha impartido cursos y charlas sobre discriminación. Esta información no ha sido posible corroborarla con el INDEPA.

Como dato se puede rescatar que el 4 de junio ha sido declarado como Día de la Cultura Afroperuana, en homenaje al nacimiento de Nicomedes Santa Cruz Gamarra, uno de los máximos exponentes de la poesía y música afrolatinoamericana.

República Dominicana

No se ha identificado en República Dominicana un organismo estatal específico que tenga a su cargo políticas destinadas a afrodescendientes, y tampoco se han hallado políticas de acción afirmativa para afrodescendientes.

Uruguay

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Uruguay es la Comisión honoraria contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación³². La misma fue creada por la ley n° 17.817 del 6 de septiembre de 2004³³, y está integrada por representantes de ministerios, la ANEP (Administración Nacional de Educación Pública) y de representantes de organizaciones de la sociedad civil con trayectoria en la lucha contra el racismo y la discriminación.

Esta comisión está localizada en el ministerio de Educación y Cultura (MEC), y la Preside la Directora de Recursos Humanos del MEC, la Dra Ma. Elena Martínez Salgueiro.

En el artículo 4° de la ley 17.817 se establece como una de sus competencias la creación de políticas de acción afirmativa: "Dicha Comisión tendrá por objeto proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva".

Sumado a la Comisión mencionada, en la Administración Pública se han creado espacios en distintos ministerios para la promoción de políticas destinadas a afrodescendientes.

Venezuela

El organismo estatal a cargo de las políticas destinadas a afrodescendientes en Venezuela es la Oficina de Enlace con las Comunidades Afrodescendientes³⁴ dirigida por María Cristina Bassalo, y dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Cultura. Su objetivo es proponer mecanismos de inserción en los procesos de participación en el ámbito cultural y facilitar oportunidades para la erradicación de la exclusión y discriminación de afrodescendientes.

³² Web: www.mec.gub.uy/ddhh/discriminacion / Email: ddhh@mec.gub.uy / Tel.: (5982) 9151501 / 1194

³³ Ver ANEXO III.10 (pág. 45)

³⁴ Web: www.enlaceafro.gob.ve / Email: oficina.afro@ministeriodelacultura.gob.ve

II.4. Principales políticas de acción afirmativa en Latinoamérica

A continuación se exponen las principales políticas de acción afirmativas impulsadas en los siguientes países: Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá, Uruguay.

País	Área	Programa	Descripción
B R A S I L	Salud	Afroatitude ³⁵	Proyecto que asocia el Programa nacional DST e AIDS del Ministerio de Salud y las Universidades que posean el Programa de acción afirmativa para afrodescendientes y que adoptan cuotas de acceso a esta población.
	Educativa	Sistema de cuotas	21 universidades públicas prevén una reserva de plazas para afrodescendientes proporcional al de la población (Projeto de Lei número 73 de 1999).
		PRÓ-UNI (Universidade para Todos) ³⁶	Concesión de becas totales y parciales en cursos de graduación en instituciones privadas de educación superior, con reserva de plazas proporcionales a la población de cada estado según el censo de IBGE (ley 11.096 del 13 de enero de 2005)
		Uniafro ³⁷	Financiación para instituciones federales y estatales de enseñanza superior que fomenten acciones destinadas a la formación inicial y continuada en modalidad presencial o a distancia de profesores de educación básica y la elaboración de material didáctico específico en el ámbito del PNAA ³⁸ . (resolución CD/FNDE N° 14 del 28 de abril de 2008)
		Becas-Premio de vocación para la diplomacia ³⁹	Programa del Instituto Río Branco en el que se ofertan becas para que candidatos afrodescendientes preparen los exámenes de selección de la carrera diplomática. Lanzado por el Ministerio de Relaciones Exteriores/ Itamaraty (Edital N°1/2003-IRBr del 13 de mayo de 2003)
		Diversidade na Universidade	Programa de apoyo financiero a instituciones con un mínimo de un año en gestión de proyectos educativos y un 51% de afrodescendientes o indígenas estudiantes.
		Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB)	La inclusión en las universidades e institutos académicos de departamentos que se dedican a la investigación y divulgación de estudios sobre afrodescendientes en Brasil. En la actualidad se cuenta con 74 NEABs ⁴⁰
	Trabajo	Projeto Terra Negra Brasil ⁴¹	Desarrollado por el MDA ⁴² para promover la permanencia de trabajadores rurales afrodescendientes en la agricultura familiar (crédito y capacitación)
		Premio Territorios Quilombolas	El PPIGRE ⁴³ del MDA es responsable de la selección y dotación de premios a trabajos en ciencias humanas, sociales, agrarias y afines centradas en las comunidades de los quilombos.
	Cultural	Capoeira como bien cultural inmaterial	El Ministerio de Cultura y el IPHAN ⁴⁴ deciden reconocer la Capoeira como bien cultural de naturaleza inmaterial. Se prevén incentivos para su difusión en el mundo, banco histórico, creación de un centro nacional de referencia, etc.

³⁵ Ver: www.aids.gov.br/final/dh/afroatitude.htm

³⁶ Ver: www.mec.gov.br/prouni

³⁷ Ver: www.mec.gov.br/uniafro

³⁸ Programa Nacional de Acciones Afirmativas

³⁹ Ver: www2.mre.gov.br/irbr/irbr.htm

⁴⁰ Ver ANEXO IV.

⁴¹ Ver: www.mda.gov.br

⁴² Ministerio de Desarrollo Agrario

⁴³ Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia

⁴⁴ Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional

País	Área	Programa	Descripción
C O L O M B I A	Educativa	Cátedra de Estudios Afrocolombianos	Su objetivo es abordar el significado histórico, geográfico, político y cultural de las comunidades afrocolombianas. Su implementación comenzó a partir del 2000 (Ley 70 de 1993)
		Programa de créditos educativos para comunidades afrocolombianas	Asigna créditos reembolsables por prestación de servicios mediante trabajo comunitario, social o académico, de acuerdo con un proyecto de trabajo presentado al solicitar el crédito, el cual es avalado por una organización de base (1996, Icetex)
		Programa de cuotas	Dentro de las universidades con sistemas de admisión especial, sólo 5 universidades cuentan con cupos para minorías étnicas entre las que se incluyen afrodescendientes: Distrital Francisco José de Caldas, Del Rosario, De Antioquia, Tecnológica de Pereira, y De Caldas. Los cupos son de 2 a 5 por curso.
	Cultural	PIAAA	La Alcaldía de Bogotá en Decreto 151 de 2008 Adopta los Lineamientos de Política Pública Distrital y el Plan Integral de Acciones Afirmativas, para el Reconocimiento de la Diversidad Cultural y la Garantía de los Derechos de los Afrodescendientes residentes en Bogotá D. C, para el período 2008 - 2016
	Territorios	Programa de titulación de tierras	Reconocer a las comunidades negras como grupo étnico el derecho a la propiedad colectiva. El proceso de titulación de tierras colectivas comenzó en 1995 con la expedición del Decreto 1.745. Durante los ocho primeros años de vigencia de la norma se han adjudicado aproximadamente 4.555.384 hectáreas en 6 departamentos en la cuenca del Pacífico.

País	Área	Programa	Descripción
E C U A D O R	Legislativa	Ley de derechos Colectivos de los pueblos Negros o Afroecuatorianos	Entre los objetivos que persigue la Ley del 22 de mayo de 2006 está garantizar el goce pleno y el ejercicio de los derechos colectivos, impulsar la vigencia y reconocimiento de los afroecuatorianos y su integración al desarrollo económico, social, cultural y político, en la búsqueda de lograr la igualdad ante la sociedad. La ley dispone que todas las manifestaciones culturales afroecuatorianas constituyan parte del acervo cultural de la nación. Se reconocen los derechos de los pueblos negros o afroecuatorianos que han venido ocupando y usando los territorios ancestrales. En materia de educación, la formulación de políticas de etnoeducación del pueblo negro y en igualdad de condiciones; se establece que los mejores estudiantes negros del país tendrán acceso a crédito estudiantil en el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (IECE).
	Social	Plan Nacional de desarrollo 2007-2010: pueblos afroecuatorianos⁴⁵	Se establecen acciones y programas a emprenderse para la mejora de la calidad de vida de los afroecuatorianos para el período 2007-2010. los sectores son: empleo, salud, vivienda, crédito, territorios, educación, derechos humanos, identidad cultural y participación/fortalecimiento organizativo. En dicho plan se proponen metas y acciones para alcanzarlas, que se concretan en 9 políticas subdivididas en 23 programas y proyectos ⁴⁶ .

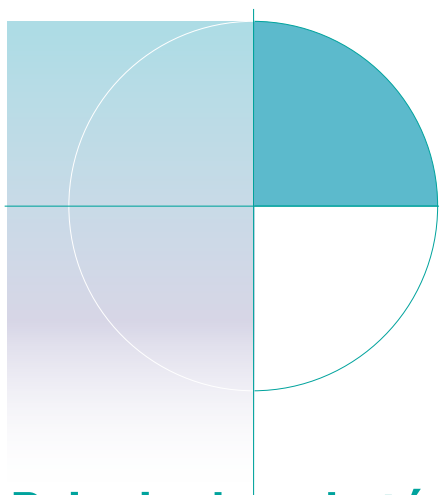
⁴⁵ Para detallar más información, ver: www.codae.gov.ec/documentos/Plan_Nacionanl.doc

⁴⁶ Para las 9 políticas mencionadas se realiza un extracto del documento: ver ANEXO V.

País	Área	Programa	Descripción
HONDURAS	Etnoturismo	Proyecto de desarrollo turístico de las Comunidades Garifunas	Por decreto 09-2007 se instruye al Secretario de Estado en el Despacho de Turismo a fin de que se elabore, con participación de la Comunidad Afro-Hondureña este programa, y se lo apoye técnica y económicamente
	Política – Territorio	Decreto Ejecutivo 09-2007	- En su artículo 3 instruye a atención efectiva a la problemática de los Pueblos Indígenas y Afro-Hondureños, con relación a sus exigencias como principales víctimas del racismo y la exclusión social - En su artículo 4, se instruye al Instituto Nacional Agrario para que investigue y dé solución a la situación conflictiva de las tierras y territorios Garifunas, en cuanto a su titulación, saneamiento, ampliación y protección de las tierras de las Comunidades Afro-Hondureñas y Misquitas
		Títulos de Propiedad	- El Instituto Nacional Agrario de Honduras ha entregado desde 1998 a 2001 325 títulos de propiedad a lenkas, garifunas, tolupanes, chortís y pech por un total de 186.916 hectáreas
	Educativa	Decreto Ejecutivo 09-2007	- En su artículo 5, da instrucciones para que se diseñe un programa de becas para la realización de estudios académicos de secundaria y universidad de jóvenes afro-hondureños.
	Cultural	Decreto Ejecutivo 09-2007	- En su artículo 7 da instrucciones para que se institucionalice la educación y formación artística en las comunidades afro-hondureñas - En su artículo 8 da instrucciones para que se diseñe y ejecute la construcción de Instalaciones Deportivas en Comunidades Afro-Hondureñas - La Secretaría de Estado en los Despachos de Cultura, Artes y Deportes, brindará asistencia Cultural, Artística, Técnica y Financiera para la celebración de las diferentes manifestaciones artísticas y culturales de la Comunidad Afro-Hondureña
		Mes de la Herencia Africana en Honduras	Por Decreto N° 330-2002 se declara el mes de abril de todos los años siguientes al 2002 como “Mes de la Herencia Africana en Honduras”, en el que se realizan actividades culturales que den a conocer las riquezas de la cultura africana y sus aportes.

País	Área	Programa	Descripción
PANAMA	Educativa	Día de la Etnia Negra	EL 30 de mayo de 2002, Día de la Etnia Negra Nacional, se hizo entrega al Ministerio de Educación la propuesta de contenido curricular para la enseñanza de la historia, la cultura y la realidad de la población afrodescendiente de Panamá, elaborado por la Comisión Coordinadora de la Etnia Negra Panameña
	Social	Ley 16 de 2002	Se expidió la Ley que regula el derecho de admisión en establecimientos públicos y dicta medidas contra la discriminación. Un esfuerzo del Comité Pro Dignidad, el Comité Panameño Contra el Racismo y la Defensoría. Surge la Oficina de Igualdad de Oportunidades y de Acción Ciudadana
	Políticas Públicas	Decreto No. 124	El 27 de mayo de 2005 crea la comisión especial para el establecimiento de una política gubernamental para la inclusión de la etnia negra panameña

País	Área	Programa	Descripción
U R U G U A Y	Legislativa	Ley N° 17.817	Declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación. Crea la Comisión honoraria contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación, organismo encargado de proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva.
	Educativa	Ministerio del Interior	El convenio con el Instituto Superior de Formación Afro intervendrá en tres niveles: - Dirigido a los funcionarios policiales en general, capacitando en discriminación e introducción a la historia y cultura de los afro uruguayos. - Dirigido a los estudiantes de la Escuela Nacional de Policía, introduciendo el módulo de estudio como obligatorio de la currícula. - Dirigido a la oficialidad de alto rango, en estudio.
		Ministerio de Relaciones Exteriores	Se incluyó en el año 2007, a modo de prueba piloto, la incorporación del Instituto Superior de Formación Afro, capacitando a través de cursos impartidos en el Instituto Artigas del Servicio Exterior, para la formación del personal diplomático
		Programa de becas	El Ministerio de Educación y Cultura y el Fondo de Solidaridad Universitario promueven becas para impulsar la finalización de los estudios de jóvenes afro descendientes, así como también becas de post grado, a través de la Beca "Carlos Quijano" que establece una preferencia para afro descendientes
	Cultura	Día Nacional del Candombe	Aprobación de la Ley 18.059 que declara el 3 de diciembre como "Día Nacional del Candombe, la Cultura Afro uruguaya y la Equidad Racial". (diciembre 2006). Iniciativa impulsada por el Diputado Afro descendiente Prof. Edgardo Ortuño
		Premio Amanda Rorra	La Secretaría de las Mujeres Afro descendientes promueve este premio para el reconocimiento al trabajo y aportes de las mujeres afro descendientes en los ámbitos cultural, académico y comunitario.
	Vivienda	UFAMA AL SUR	En materia de población afro uruguaya se ha resuelto entre el Ministerio de Vivienda, la Intendencia Municipal de Montevideo y las Cooperativas de Mujeres Afro uruguayas (Unidades Familiares Mundo Afro de los barrios Sur, Palermo y Cordón) generar medidas reparatorias. Estas conducen al retorno de las personas expulsadas en la Dictadura Militar y su descendencia, a los barrios tradicionales, a través de la construcción de complejos habitacionales con perspectiva de género y sus centros culturales, respondiendo así a las recomendaciones del CERD. Agosto 1999. En proceso de ejecución



PARTE III

Principales obstáculos y facilitadores organizacionales. Estimación de las condiciones para la creación de un mecanismo de organización de las redes de afrodescendientes

A partir del análisis de los datos aportados por las organizaciones de afrodescendientes, se identifican los principales obstáculos y facilitadores que experimentan durante su proceso de conformación y actividades

III.1. Obstáculos o debilidades

- Falta de formación en gestión organizacional y/o empresarial. Tal como se reporta en el estudio realizado al momento de demandar formación, ésta se encausa más específicamente a conocimientos propios del ámbito organizacional, como son por ejemplo: las TIC, la gestión empresarial, el desarrollo comunitario, o los procedimientos para la elaboración de proyectos.
- Tal como mencionan las organizaciones en sus formularios, la ausencia de fuentes de financiación sostenida de sus actividades es un obstáculo importante.
- En el caso de organizaciones no afiliadas a redes, se puede pensar que su frecuencia de interacción con otras organizaciones es baja, lo cual dificultaría la retroalimentación de información, necesaria para el fortalecimiento organizacional.
- Falta de equipamiento tecnológico que permita un mejor desarrollo de sus actividades y comunicación con otras organizaciones o distintos organismos.
- La ausencia de políticas de acción afirmativa destinadas al fortalecimiento organizacional en muchos países de Latinoamérica.
- Tal como se ha referido en otros estudios, (Antón y Del Popolo, 2008) la falta de visibilidad estadística de los afrodescendientes constituye un obstáculo. A esto sumamos la invisibilidad de las organizaciones afrodescendientes para organismos internacionales y gobiernos. La amplia mayoría de las organizaciones no tienen una página web (65%), fundamentalmente, por motivos económicos, y esto parte dificulta su visibilidad.
- Se aprecia que si bien el 65% de las organizaciones no tiene página web o blog, sólo un 4% la eche de menos. La concienciación de la web como una herramienta de visibilización se podría asumir como una tarea a promocionar.

- Falta e inclusión de la historia y actualidad de los afrodescendientes en la currícula de la educación formal, es tal como mencionan las organizaciones en sus formularios, uno de los hechos que mantienen la invisibilidad de la población afrodescendiente.

III.2. Facilitadores o fortalezas

- Capacidad de sostenimiento y subsistencia de las organizaciones afrodescendientes, a pesar de las condiciones desfavorables socio-económicas
- Tomar conciencia de la necesidad de organizarse que se traduce en el elevado aumento de organizaciones en los últimos 8 años.
- En el estudio realizado se muestra que un 68% de las organizaciones participantes informa tener afiliación a redes, y aproximadamente un 30% se afilia a redes internacionales, lo cual demuestra la valoración que las organizaciones realizan de los procesos organizacionales en red.
- Las organizaciones de mujeres parecen estar más organizadas en redes, lo cual se aprecia en que de todas las redes citadas por las organizaciones, la red internacional con mayor afiliación es la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora, en tanto, la de mayor afiliación a nivel nacional es la *Articulação de Mulheres Negras Brasileiras*. La temática de género parece ser un facilitador de procesos organizacionales.
- De acuerdo al contacto mantenido con las organizaciones durante la investigación, podemos estimar que existe, a nivel organizacional, una elevada motivación por participar activamente en la producción de conocimiento sobre la realidad actual de los afrodescendientes.
- Los temas de educación, cultura, derechos humanos y género son los que nuclea los intereses de la mayoría de las organizaciones consultadas, los cuales constituyen campos de cohesión.
- Otro facilitador en los procesos de organización es el fuerte aporte cultural que realizan los afrodescendientes a la identidad latinoamericana.

III.3. Condiciones para la creación de un mecanismo de organización de las redes

A partir del estudio realizado, se estima como necesario el impulso de un mecanismo de red que congregue en forma continental a las organizaciones y redes existentes como plataforma de fortalecimiento organizacional.

Un elemento de unión es el aporte cultural que los afrodescendientes han realizado a la identidad latinoamericana, de allí que la creación de una red cultural afrodescendiente en Iberoamérica se presenta como una opción de necesario emprendimiento. Para ello, es imprescindible contar con el apoyo de expertos en cultura afrodescendiente.

Los temas de educación, cultura, derechos humanos y género son los que congregan mayor atención por parte de las organizaciones consultadas, lo cual hace pensar que pueden ser fuertes motivadores para la organización en red. De hecho, la red internacional con mayor número de afiliación en este estudio es la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora.

En suma, la riqueza de los aportes culturales de los afrodescendientes en América Latina se presenta como una temática central, capaz de congrega los intereses de la mayoría de organizaciones y que puede ser de utilidad para consolidar un avance en términos de políticas públicas y acciones afirmativas.

Conclusiones

El análisis presentado en este trabajo debe considerarse preliminar y exploratorio, y al tiempo que evidencia la falta de producción de conocimiento en este ámbito, constituye un avance que requiere de nuevas y profundas investigaciones que den posibilidad al creciente proceso organizacional afrodescendiente en Iberoamérica.

A partir de los datos analizados para 161 organizaciones, se pueden proponer las siguientes conclusiones:

- 1. Invisibilidad.** La invisibilidad estadística podría estar relacionada con la invisibilidad organizacional. A este respecto, las organizaciones en estos últimos años han aumentado y están tendiendo a desarrollar más actividades con mayor repercusión social, y por tanto con futuras miras de desarrollar mayor visibilidad estadística.
- 2. Formación requerida.** Según demandan los representantes de las organizaciones consultadas, la formación en TIC, gestión organizacional y empresarial son prioridades de cara a un fortalecimiento organizacional. Esto puede resultar de interés para futuros proyectos de cooperación con énfasis en educación.
- 3. Redes organizacionales.** La creación de redes parece estar asociada a un mayor fortalecimiento y visibilidad organizacional, por lo que promover la creación de mecanismos o plataformas regionales, principalmente estructuradas en torno a la cultura, resultaría de importancia para la mejora de las condiciones organizacionales de los afrodescendientes.
- 4. Tecnología.** La ausencia de equipamiento tecnológico es un obstáculo para el desarrollo de actividades de las organizaciones. Se considera importante para impulsar su trabajo que sean equipadas fundamentalmente de PC.
- 5. Motivación.** Es de destacar el esfuerzo que realizan las organizaciones en su subsistencia ante condiciones desfavorables tales como las dificultades financieras, la ausencia de representatividad en instancias de decisión, y la invisibilidad estadística. A pesar de ello, las organizaciones de afrodescendientes han aumentado considerablemente en los últimos años (aumento del 13,31% desde 1980), siendo el 50% de las estudiadas posteriores al año 2000. Se observa que el aumento de organizaciones sigue una tendencia exponencial.
- 6. Trabajadores.** Se aprecia un muy elevado número de organizaciones que cuentan con trabajadores con formación universitaria (81%).
- 7. Acuerdo con organismos.** Aproximadamente la mitad de las organizaciones no tienen acuerdo o trabajo con organismos internacionales, ni han participado de proyectos de cooperación, por lo que es importante impulsar para que puedan aumentar los acuerdos y la cooperación destinada al ámbito organizacional de la población afrodescendiente.
- 8. Relación con Universidades.** Se rescata un elevado número de acuerdo de las organizaciones con universidades (10%), lo que indica el interés por la investigación y generación de conocimientos.
- 9. Áreas de acuerdo.** Las áreas de mayor acuerdo entre gobiernos y organizaciones de afrodescendientes son la cultural, educativa, sanitaria y defensa de derechos.
- 10. Actividades prioritarias.** Las actividades que desarrollan las organizaciones son muy diversas y en la amplia mayoría de los casos se corresponden con los objetivos que se han diagramado. Las de mayor frecuencia son: cultura, educación, derechos humanos, incidencia política y género.
- 11. Acciones afirmativas.** En el estudio realizado se aprecia que hay países que no habrían impulsado políticas de acción afirmativa. Los países que sí las han comenzado, han creado espacios institucionales. Aquí se destaca el liderazgo de Brasil con la creación de la SEPPIR, como posible modelo para la región.



Bibliografía

Anton, J. y Del Popolo, F. (2008).

Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos. CEPAL/SEGIB.

Banco Mundial (2004).

Desigualdad en América Latina y el Caribe ¿Ruptura con la historia?. Disponible en www.bancomundial.org

Banco Mundial (2008).

Report: Outsiders? The changing patterns of exclusion in Latin America and the Caribbean. Washington

Bello, A. y Paixao, A. (2008).

Estado actual del cumplimiento de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la población afrodescendiente en América Latina. CEPAL.

Diène, D (2006).

Informe ONU del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, Doudou Diène. Adición Misión Brasil, (E/CN.4/2006/16/Add.3, 28 de febrero de 2006).

Rangel, M. (2008).

Organizaciones y articulaciones de los afrodescendientes de América Latina y el Caribe. CEPAL/SEGIB.



ANEXO I

LISTADO DE ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
1.	Asociación Civil "África y su Diáspora para la Defensa de los Derechos Humanos"	Carlos Álvarez Nazareno	Argentina, Buenos Aires	asociacionafricaysudiaspora@yahoo.com.ar www.africaysudiaspora.com.ar
2.	Asociación Civil Africa Vive	María Lamadrid	Argentina, Buenos Aires	pochalamadrid@yahoo.com.ar
3.	Asociación Civil y Religiosa Ile Ase Osun Dayo	Isabel Vicenta Mallorca	Argentina, Buenos Aires	info@doyo.com.ar www.doyo.com.ar
4.	Asociación Misibamba. Comunidad Afroargentina de Buenos Aires	Juan Pablo Suaqué	Argentina, Buenos Aires	jsuaque@yahoo.com.ar bakongocandombel@gmail.com
5.	Sociedad de Socorros Mutuos UNIÓN CABOVERDEANA	Miriam Victoria Gomes Lima	Argentina, Buenos Aires	sociedadcaboverdeana@yahoo.com.ar
6.	Casa de la cultura Indo-afro-americana	Lucía Dominga Molina	Argentina, Santa Fe	indoafro@hotmail.com indoafroamericana@yahoo.com.ar
7.	Centro Afroboliviano para el Desarrollo Integral y Comunitario – CADIC	Jorge Medina Barra	Bolivia, La Paz	jorgemedina_bol@yahoo.com contactos@cadic.org.bo www.cadic.org.bo
8.	Fundación de Afrodesendientes Pedro Andavez Peralta FUNDAFRO P.A.P.	Juan Angola Maconde	Bolivia, La Paz	fundafro@hotmail.com
9.	Movimiento Cultural Saya Afroboliviano – MOCUSABOL	Jorge Medina Barra	Bolivia, La Paz	afrobolivia88@yahoo.es www.afrobolivia.org.bo
10.	Instituto de Mulheres Negras do Amapá	Maria de Lourde Taravares Araujo	Brasil, Amapá, Macapá.	imenamacapa@yahoo.com.br
11.	Agentes de Pastoral Negros do Brasil	Jacinta Maria Santos	Brasil, Belo Horizonte	apnsbrasil@yahoo.com.br www.apnsbrasil.com.br
12.	Coordenação das Associações das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Pará	José Carlos do Nascimento Galiza	Brasil, Belem	malungu.pa@hotmail.com
13.	Rede Afro Brasileira Sócio-Cultural	Alexandre Silveira de Souza	Brasil, Brasília	redeafro@hotmail.com http://redeafro.ning.com
14.	Fórum Estadual de Juventude Negra do Espírito Santo – FEJUNES	Luiz Inácio Silva da Rocha	Brasil, Cariacica-ES.	Fejunes_es@yahoo.com.br www.fejunes.blogspot.com
15.	Rede Mulheres Negras do Paraná	Alaerte Leandro Martins	Brasil, Curitiba	redemulheresnegras@yahoo.com.br www.redemulheresnegraspr.org.br
16.	Instituto Negra do Ceará – INEGRA	Elane Carneiro de Albuquerque	Brasil, Fortaleza-CE.	inegra.ce@gmail.com
17.	Associação Vida Inteira	Michael Laiso Felix	Brasil, Goiás, Aguas Lindas.	francgunzo@gmail.com
18.	Instituto de Assessoria a Projetos e Pesquisas em Educação e Etnia Odoya	Edevaldo José	Brasil, Limeira, SP.	edevaldoed@gmail.com edevaldoj@vivax.com.br
19.	YLË AXÉ OPÔ OMIM I - Associação Casa Caminho da Alegria	Terezinha Pereira da Silva – Mãe Omin	Brasil, Londrina, Paraná.	yleaxeopoomin@hotmail.com casacaminhoalegria@yahoo.com.br
20.	Povo Kalunga	Adriana Parada	Brasil, Monte Alegre, Goiás.	coordenacao@povokalunga.org.br
21.	Irmandade dos Quilombolas Afrodescendentes do Quilombo Santa cruz – AQUILOAFROS	Vandeli Paulo Dos Santos	Brasil, Ouro Verde de Minas, MG.	aquiloafros@hotmail.com vandelip@hotmail.com

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
22.	Maria Mulher - Organização de Mulheres Negras	Maria Noelci Teixeira Homero	Brasil, Porto Alegre.	mariamulher@mariamulher.org.br
23.	CRIOLA	Thereza Antonio de Castro e Guaraciara Mathilde Werneck Maria	Brasil, Rio de Janeiro.	criola@criola.org.br www.criola.org.br
24.	KOINONIA Presença Ecumênica e Serviços	Rafael Soares de Oliveira	Brasil, Rio de Janeiro.	koinonia@koinonia.org.br www.koinonia.org.br
25.	Escola de Educação Percussiva Integral - EEPI	Wilson Santos de Jesus	Brasil, Salvador.	eepipercussiva@gmail.com
26.	Núcleo de Resgate e Preservação da Cultura Afro-Brasileira – Omi-dudu Artes	Bartolomeu Dias da Cruz	Brasil, Salvador	bartolomeudc@yahoo.com.br; joseliaomidudu@yahoo.com.br www.nucleomidudu.org.br
27.	Articulação Política de Juventudes Negras	Lia Lopes Almeida	Brasil, São Paulo	apjnbrasil@yahoo.com.br www.apjnbrasil.blogspot.com
28.	Centro de Estudos e Pesquisa de Intercambio da Cultura Africana – Centro Cultural Africano		Brasil, São Paulo	cca@centroculturalafricano.org
29.	Fala Preta Organização de Mulheres Negras	Deise Benedito	Brasil, São Paulo	deisebenedicto45@yahoo.com.br
30.	Geledes Instituto da Mulher Negra	Solimar Carneiro	Brasil, São Paulo	geledes@geledes.org.br
31.	Ilú Oba De Min – Educação, Cultura e Arte Negra	Elisabeth Belisário	Brasil, São Paulo	iluobademin@yahoo.com.br www.ilubademin.com.br www.myspace.com/ bandafemininadepercussoliobdemin
32.	Instituto AMMA Psique e Negritude	Maria Lucia da Silva	Brasil, São Paulo	ammapsi@uol.com.br
33.	Organización Cultural y Social de Afrodescendientes Chilenos Lumbanga	Cristian Báez Lazcano	Chile, Arica	organizacionlumbanga@yahoo.es afrochileno@yahoo.es www.afrochileno.blogspot.com
34.	Organización No Gubernamental Oro Negro de Afrodescendientes Chilenos	Marta Victoria Salgado Henriquez	Chile, Arica	martavictoriasalgado619@hotmail.com
35.	Organización Social de Comunidades Negras Angela Davis	Maria Herrera Miranda	Colombia, Barranquilla.	organizacionangeladavis@gmail.com Malawi@yahoo.com www.organizacionsocialangeladavis.com
36.	Asociación de afrocolombianos Desplazados -AFRODES	Geiler Gustavo Romaña Cuesta	Colombia, Bogotá	afrodescolombia@gmail.com www.afrodes.org
37.	Asociación Mutual para el desarrollo de la Afrocolombianidad y el Cooperativismo	Daira Elsa Quiñones Preciado	Colombia, Bogotá	afromutual@gmail.com www.fundartecp.com
38.	Asociación para el fomento de la integración de las negritudes. AFIN	Rafael A. Duque	Colombia, Bogotá	afin85@hotmail.com
39.	Corporación Identidad Cultural – CORPIDENCUCU	Sandra Milena Cordoba Rovira	Colombia, Bogotá	corpidencu@gmail.com www.corpidencu.net
40.	Corporación para el Desarrollo Social y Empresarial de los Pueblos Afrocolombianos –ECODESARROLLO	Jorge Elicer Cortes Balanta	Colombia, Bogotá	info@ecodesarrollo.org.co www.ecodesarrollo.org.co

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
41.	ECOTAMBOR	Carlos Rua Angulo	Colombia, Bogotá	ecotambor@yahoo.com
42.	Fundación Arte y Cultura del Pacífico - FUNDARTECP	Yina Vanessa Pérez	Colombia, Bogotá	fundartecp@yahoo.es www.fundartecp.com
43.	Fundación Assim Bonanga	Wilfredo Palacios Cordoba	Colombia, Bogotá	gmakanaky@hotmail.com
44.	Red Iberoamericana de Jóvenes Afrodescendientes e Indígenas REJINA	Hernando Viveros Cabezas	Colombia, Bogotá	hernandoviveros@gmail.com rejinaiberoamerica@gmail.com www.fundartecp.com
45.	Red Nacional de Jóvenes, Organizaciones, Estudiantes y Profesionales Afrocolombianos "La Nueva Escuela Afrocolombiana"	Paola Andrea Ortiz Murillo / Hernando Viveros Cabezas	Colombia, Bogotá	paolaortizmu@yahoo.com rednaljoea@gmail.com http://redjoven-afrocolombia.blogspot.com
46.	Red Nacional de Mujeres Afrocolombianas Kambirí	Aura Dalia Caicedo Valencia	Colombia, Buenaventura	auradalia@yahoo.com redmujerafro@yahoo.com
47.	Asociación de ecoturismo del Bajo Anchicaya Los Tucán	Helmer Vallecilla Cuero	Colombia, Buenaventura	hvallecillac@gmail.com herlmer1972@hotmail.es
48.	Asociación de Mujeres Protagonistas del Desarrollo de Buenaventura – MUPRODEB	Lucy Elena Murillo de Quiñonez	Colombia, Buenaventura	
49.	Consejo Comunitario Cuenca del Río	Fredy Valencia Valencia	Colombia, Buenaventura	luzdalmi@yahoo.com.ar
50.	Consejo Comunitario de la Comunidad Negra del Río Cajambre	Luz Alba Valencia Bravo	Colombia, Buenaventura	cccajambre@yahoo.com
51.	Consejo comunitario de la comunidad negra del río Naya	Alejandro Sinisterra	Colombia, Buenaventura	consejocomunitariorionaya@yahoo.es
52.	Consejo comunitario de la cuenca del río Mayorquin	Arlen Cuero	Colombia, Buenaventura	Mayorevan@hotmail.com
53.	Fundación Afroamericana para la educación cultura y desarrollo "FUNDAFRO"	María del Rosario Orozco	Colombia, Buenaventura	Fundaafro001@yahoo.com
54.	Fundación Gota de Amor	Maribel Riascos Valencia	Colombia, Buenaventura	unagotadeamor@gmail.com
55.	Fundación Vida Mujer	Maria del Rosario Ortiz M	Colombia, Buenaventura	susanaom@hotmail.com
56.	Gestores y Asesores Ambientales – GAMBIE	Luz Mery Murillo Rodriguez	Colombia, Buenaventura	luzmemuro@hotmail.com
57.	AFROLIDER	Maura Nlasy Mosquera	Colombia, Cali	fundafrolider@etb.net.com
58.	Asociación de Alcaldes de Municipios con Población Afrodescendiente – AMUNAFRO	Hector Copete	Colombia, Cali	contacto@amunafro.com www.amunafro.com
59.	Asociación Mujeres Activas por un Futuro Mejor -MAFUM	Maria Sindy Mideros	Colombia, Cali	mafum05@hotmail.com
60.	Asociación para el desarrollo integral de las comunidades afrocolombianas KUMANANÁ	Jairo Enrique Castro López	Colombia, Cali	kumana.pcn@renacientes.net www.renacientes.org
61.	Federación Afroamerica XXI	Rosalba Castillo Viveros	Colombia, Cali	rosacv2003@yahoo.com www.afroamerica21.org

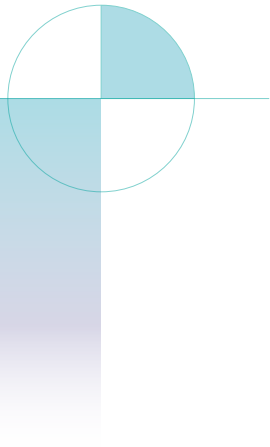
	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
62.	Kilombo Organizativo para la Reivindicación Afrodescendiente – KORA	Jhon Carlos Guerrero Obregón	Colombia, Cali	griots_0000000001@hotmail.com
63.	Unidad Fraternal Palenque –UFP	Karen Agudelo	Colombia, Cali	ufplibre@hotmail.com
64.	Champeta Criolla Cartagena de Indias	Rocío Bernate Barrios	Colombia, Cartagena de Indias	chametacriolla@hotmail.com www.chametacriolla.8m.com
65.	Corporación Festival de Tambores y Expresiones Culturales de Palenque	Jesús Natividad Pérez Palomino	Colombia, Cartagena de Indias	festivaldepalenque@hotmail.com www.palenquedesanbasilio.com
66.	Fundación Centro Cultural Colombiano Capitulo Cartagena D. T. H. y C	Álvaro Güeto Barboza	Colombia, Cartagena de Indias.	algubstar2007@gmail.com
67.	Fundación Cultural TierraPatria	Ofelia Del Rosario Castillo Pérez	Colombia, Cartagena de Indias.	caribepaz@yahoo.com
68.	Corporación cultural Afrocolombiana Sankofa.	Yndra Perea Cuesta	Colombia, Copacabana, Antioquia	sankofadanzaafro@hotmail.com
69.	Fundación Afroguajira FUNAGUA	Norexi Molina Mejía	Colombia, Guajira, Riohacha.	yohanis_mejia@hotmail.com fundación-afroguajira@hotmail.com
70.	Centro de documentación cultural afrocolombianas	François Gravel	Colombia, Guapi	bikookib@hotmail.com
71.	Asociación de Afrocolombian@s en Itagui	Anadel Socorro Cordoba Moreno	Colombia, Itagui, Antioquia	Socorro 3384@hotmail.com
72.	Asociación para las investigaciones culturales del Choco – ASINCH	Teresa Lemus Córdoba	Colombia, Quibdó, Choco	asinch.choco@gmail.com www.asinch.blogspot.com
73.	Corporación Empresarial y Ambiental “SHADDAI”	Petrona Lily Lloreda Bermúdez	Colombia, Pereira, Risaralda.	corposhadai97@hotmail.com
74.	Corporación para el Fomento de la Investigación Etnoeducativa, Sociocultural, Económica y Ambiental Afrocolombiana Ancestros-Corporación Ancestros.	Daniel Garcés Carabalí	Colombia, Popoyan, Cauca.	corpoancestro@yahoo.com www.renacientes.org
75.	Fundación valores de nuestra etnia	Néstor Jaime Cambindo	Colombia, Puerto Tejada	cambindo75@hotmail.com
76.	Fundación Instituto para el Desarrollo Cultural y Educativo de las Etnias – FUNIDESCUDET	Eva Zapata Gonzalez	Colombia, Puerto Tejada.	funidescudet@hotmail.com
77.	Corporación GEInnova	Burny Lucas Perea Gil	Colombia, Quibdó, Chocó	info@geinnova.org burny_lucas@geinnova.org www.geinnova.org
78.	Asociación de Agricultores Del Choco – ACUACH	Douglas Antonio Copete Nagales	Colombia, Tadó.	acuicultorschoco@gmail.com
79.	Asociación Para el avance y desarrollo de los Consejos Comunitarios del Municipio de Timbiquí	Fabio Enrique Cambindo Orobio	Colombia, Timbiquí, Cauca.	consemayorpalcastigo@yahoo.com

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
80.	Asociación Municipal de Mujeres -ASOM	Clemencia Carabalí Rodallega	Colombia, Vereda la Balsa, Municipio de Buenos Aires	asombalsa@hotmail.com
81.	Fundación Nuevo Milenio	Jorge Augusto Ramos Minotta	Colombia, Villavicencio	afrooriente@hotmail.com
82.	Asociación para el Desarrollo de la Mujer Negra Costarricense	Ann Mc Kinley Meza	Costa Rica, San José.	mujerdp@ice.co.cr
83.	Asociación Proyecto Caribe	Carlos Minott	Costa Rica, San José.	asociación.proyectocaribe@hotmail.com procarib@ice.co.cr www.proyectocaribe.org
84.	Coordinadora Nacional de Mujeres Negras. CONAMUNE	Barbarita Lara Calderón	Ecuador, Carchi, Mira, Concepción	mujeresnegras@coopi.org
85.	Centro Internacional de Esmeraldas para la Diversidad Cultural Afroindoamericana y el Desarrollo Humano.	Pablo Aníbal Minda Batallas	Ecuador, Esmeraldas	mindapanibal@yahoo.es
86.	Asociación de Trabajadores Agropecuarios MONTEVERDE	Alberto Sánchez Sosa	Ecuador, Guayaquil	aso.monteverde@hotmail.com
87.	Asociación Presencia Negra Ecuatoriana – ANPNE	Alberto Sanchez Sosa	Ecuador, Guayaquil	afroec98anpne@hotmail.com
88.	Club Social Cultural Los Pioneros	Gulnara Lara Quiñonez	Ecuador, Guayaquil	clubsocialculturallosspioneros@yahoo.es
89.	Federación de Organizaciones y Grupos Negros del Guayas	Vidal Alberto Leones Rodríguez	Ecuador, Guayaquil	vidal38leones@hotmail.com
90.	Fundación Cimarrón Siglo XXI Ecuador	Ibsen Hernández Valencia	Ecuador, Guayaquil	cimarronxxi@gmail.com ibsen8@gmail.com
91.	Fundación de Integración, Desarrollo y Acción Social (I.D.E.A.S.)	Menarco Veira Rodríguez	Ecuador, Guayaquil	Funideas05@hotmail.com
92.	Acción y Desarrollo Comunitario ACDECOM	Mae Montaña Valencia	Ecuador, Quito	Adecom.ecuador@yahoo.es adecom@uiio.satnet.net
93.	Asociación social y cultural para la Integración de la Raza Negra del Ecuador – ASCRINE	Irma Bautista Nazareno	Ecuador, Quito	ascirne@hotmail.com www.ascirneafroecuadoriana.org
94.	Centro Cultural Afroecuadoriano	Abel Dimenache	Ecuador, Quito	cca@centroafroecuadoriano.com www.centroafroecuadoriano.com
95.	Confederación Nacional Cultural Africanos en la Diáspora para la Defensa y Desarrollo Integral del Ser Humano y su Entorno - CONCADISHE	Pedro Never Caicedo Nazareno	Ecuador, Quito	concadishe@yahoo.com www.concadishe.org
96.	Fundación Cultural y Artesanal Afroecuadoriana Ochún	Maribel Zorrilla Valencia	Ecuador, Quito	afromosquera@yahoo.es
97.	Fundación de Desarrollo Social y Cultural Afroecuadoriana Azucar	Sonia Elizabeth Viveros Padilla	Ecuador, Quito	info@azucarafroe.com www.azucarafroe.com
98.	Oficina Regional de Análisis de políticas de Equidad racial. – ORAPER	Romero Rodríguez	Ecuador, Quito	oficinaregionalec@hotmail.com
99.	Asociación de Cubanos Afrodescendientes, Afrocaribeños y Afrohispanos en España	Francisco Marquez Perez	España, Madrid	doctorponce@hotmail.com

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
100.	Federación Afrodescendiente de Iberoamérica en España	Antonio Ferrer Rengifo	España, Madrid	plataformaafrodescendiente@yahoo.es
101.	Federación de Asociaciones Cubanas e Iberoamericanas	Guillermo Ponce Morales	España, Madrid	doctorponce@hotmail.com
102.	ECOSALUD	Sonia Maribel Guity	Honduras, Atlántida.	ecosalud98@yahoo.com
103.	Fundación Luagu Hatuadi Wduheñu "Por la Salud de Nuestros Pueblos"	Felix David Ramírez Ansel	Honduras, La Ceiba	Fhatuadiw@yahoo.es
104.	Organización Negra Centroamericana - ONECA	Celeo Álvarez / Sydney Francis	Honduras, La Ceiba	odeco@caribe.hn clavarez@caribe.hn
105.	Organización de desarrollo étnico comunitario - ODECO	Celeo Álvarez	Honduras, La Ceiba	odeco@caribe.hn clavarez@caribe.hn www.odeco.org
106.	Organización Fraternal Negra Hondureña - OFRANEH	Miriam Miranda	Honduras, La Ceiba	ofraneh@yahoo.com
107.	Organización Afrohondureña de la juventud - OAFROHJU	Norman Alberto Jiménez	Honduras, San Pedro Sula, Depto. Corte Cortés	oafrohju@hotmail.com
108.	Fundación Hondureña para la Defensa de la Cultura Garífuna y Centro de Cultura Garinagu de Honduras - CENCUGLAR	Armando Crisanto Melendez	Honduras, Tegucigalpa M.D.C.	garinagu@cablecolor.hn
109.	Comité de Emergencia Garífuna de Honduras	Juan Irene Arzú Caballero	Honduras, Trujillo	Afro_cagah@yahoo.com www.cegah.org
110.	Africa A. C.	Israel Reyes Larrea	México, José Maria Morelos, Oaxaca	I_reyes_larrea@hotmail.com
111.	Colectivo Regional para la Defensa de los Pueblos Indígenas y Negros de Oaxaca México - COLECTIVO PINOTEPA	Miguel García Jiménez	México, Santiago Pinotepa Nacional, Oaxaca	colectivopinotepa@gmail.com www.colectivopinotepa.blogspot.com
112.	Nicaribbean Black People Association (NBPA)	Dixie Lee Smith	Nicaragua, Atlántico Norte	duhindo@yahoo.com; bush-black@hotmail.com
113.	Centro de Derechos Humanos, Ciudadanos y Autonómicos - CEDEHCA	Francisco Campbell	Nicaragua, Bluefields, RAAS.	información@cedehcanicaragua.com www.cedehcanicaragua.com
114.	Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora	Dorotea Louise Wilson Thatum	Nicaragua, Managua	mafroni@cablenet.com.ni www.mujeresafro.org
115.	Centro de Estudios Afropanameño - CEDEAP	Gerardo Maloney	Panamá, Ancón mi Pueblito.	gmaloneyf@hotmail.com nerebet_470@hotmail.com
116.	Fundación de Mujeres trabajando para la comunidad - FUMUAFRO	Hortensia Rowe	Panamá, Panamá City	horowe@pancanal.com hortensiarowe@yahoo.com
117.	Asociación Respuesta Afropanameña	José San Guillén	Panamá, Panamá City	ellen_greaves99@yahoo.com
118.	Comisión de la etnia negra de colon	Selvía Miller	Panamá, Panamá City	cgarnesafr@msn.com selviamillerpalmaresselviam@panama.net; la_negra@hotmail.com
119.	Coordinadora Nacional de Organizaciones Negras Panameñas - CONEGPA	Eunice Meneses Arauz	Panamá, Panamá City	eunice108@hotmail.com

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
120.	Fundación Bayano	Silvestre Hutchinson	Panamá, Panamá City	fundaba@cwpanama.net
121.	Grupo Congo de Panamá "Tradiciones de mi raza"	Marcia Rodríguez	Panamá, Panamá City	pcongodopanama@gmail.com
122.	Sociedad de Amigos del Museo Afroantillano de Panamá - SAMAAP	Glenroy James	Panamá, Panamá City	info@samaap.org www.samaap.org
123.	Asociación de Puertos Obaldieños Unidos	Jose Barrios	Panamá, Puerto Obaldia.	apou@cwpanama.net apou@cableonda.net
124.	Centro de la Mujer Panameña - CEMP	Cecilia Moreno Rojas	Panamá, San Miguelito.	cemp76@hotmail.com
125.	Fundación para la Gestión del Arte Afrodescendiente (FUGAA)	Carlos Oriel Wynter Melo	Panamá, Villas de Santa Elena.	proyectofuga@walla.com
126.	Asociación Afro paraguaya Kamba Cua - AAPKC	José Carlos Medina Alfonso	Paraguay, Fernando de la Mora.	morenada01@hotmail.com
127.	Comisión Cultural Afro-descendiente Kamba Kokue virgen del rosario	Susana Isabel Arce de Oviedo	Paraguay, Paraguari.	susiarce1@gmail.com
128.	Asociación Negra de defensa y Desarrollo de la Mujer y Juventud Chinchana - "MARGARITA"	Ana Silvia Villa Cartagena	Perú, Chicha, Región Ica.	margaritachinchaafro@hotmail.com
129.	Songorocosongo	Oswaldo Garreton Bravo	Perú, Chimbote, Ancash.	afrosongo@hotmail.com
130.	Grupo Cultural Afroperuano Las Sabu de Isamar	Guillermo Alejandro Falconi Cordero	Peru, Ica.	lasabuisamar@hotmail.com
131.	Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana (CEDEMUNEP)	Cecilia Ramirez Rivas	Perú, Lima	cedemunep@hotmail.com www.cedemunep.org
132.	LUNDU Centro de Estudios y Promoción Afroperuanos	Mónica Gisella Carrillo Zegarra.	Perú, Lima	lundu@lundu.org.pe www.lundu.org.pe
133.	Makungu para el Desarrollo	Roberto Rojas Dávila	Perú, Lima	perumakungu@gmail.com
134.	Organización Afro peruana para el Desarrollo Étnico de Cañete - Ña Catita	Sonia Maria Aguilar Meneses	Perú, Lima	afrocatitasanluis@hotmail.com
135.	Red Nacional de la Diáspora Africana en el Perú - Red Afroperuana	Jorge Ramírez Reyna	Perú, Lima	redafroperuana@gmail.com www.redafroperuana.org
136.	Asociación Cultural de Promoción y desarrollo "TODAS LAS SANGRES"	Alberto Aurelio Mendez García	Perú, Lima e Ica.	todaslassangres@hotmail.com agztodaslassangres@yahoo.es
137.	Ashanty - Red Nacional de Jóvenes Afroperuanos	Alva Ortega Barranzuela	Perú, Lima.	ashanti-reddejovenes@hotmail.com
138.	Asociación Civil Raíces Afroperuana.	Virginia Aleja Zegarra Larroche	Perú, Lima.	vickyzega@hotmail.com raices_afroperuana@hotmail.com
139.	Asociación Negra de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos - ASONDEH	Jorge Ramírez Reyna	Perú, Lima.	asondeh@asondeh.com www.asondeh.com
140.	Centro de Desarrollo Etnico - CEDET	Oswaldo Bilbao Lobaton	Perú, Lima.	cedetdir@ec-rec.com www.cedet.unlugar.com
141.	Red de la Diáspora Afroperuana en la región Piura	Raúl Ramirez Mocarro	Perú, Morropon, Piura.	Raulitora0711@yahoo.es

	Nombre organización	Secretario/a General	País, Ciudad	Correo electrónico / Página web
142.	CUMANA - Asociación Afro peruana comprometida con el Desarrollo Sostenible	Mariana Elisa Nunura Merino	Perú, Piura.	cumanapiura@gmail.com
143.	Associação Portuguesa de Cultura Afro-Brasileira (APCAB)	João Ferreira Dias	Portugal, Benavente.	Apcab.cultura@gmail.com http://apcab.net
144.	Asociación Pro-Desarrollo de la Mujer y Medio Ambiente - APRODEMA	Inoelia Remy	Republica Dominicana, Santo Domingo.	aprodeama@hotmail.com
145.	Centro Cultural Dominicano Haitiano, CCDH	Antonio Pol Emil	Republica Dominicana, Santo Domingo.	Ccdhjulio1982@gmail.com
146.	Fundación Étnica Integral (LA FEI)	William Charpantier	Republica Dominicana, Santo Domingo.	Ong.fei@gmail.com
147.	Movimiento de Mujeres Dominico Haitiana (MUDHA)	Solange Pierre	Republica Dominicana, Santo Domingo.	mudhaong@hotmail.com
148.	Movimiento Socio Cultural Para los Trabajadores Haitianos	Joseph Cherubin	Republica Dominicana, Santo Domingo.	mosctha@codetel.net.do www.mosctha.org
149.	Escuela DE Candombre de Cerro Largo	Susana Solano	Uruguay, Melo.	Candombe101@adinet.com.uy
150.	Asociación Afro Iberoamericana - AFRIB	Jacinto Galloso	Uruguay, Montevideo	afroaii@gmail.com cgalloso@adinet.com.uy
151.	Asociación Civil Africanía	Ana María Giménez	Uruguay, Montevideo	toliverach@hotmail.com www.bantuuruguay.com
152.	Centro Cultural por la Paz y la Integración - CECUPI	Beatriz Santos Arrascaeta	Uruguay, Montevideo	cecupi.org@hotmail.com cecupi.blogspot.com
153.	Federación IFA del Uruguay (Instituciones Federadas Afroumbandistas) Atabaque	Julio A Kronberg	Uruguay, Montevideo	ifadeluruguay@hotmail.com www.atabaque.com.uy
154.	Grupo Cultural Afrogama	Julia Isabel Ramírez Abella	Uruguay, Montevideo	afrogama@hotmail.com www.afrogama.blogspot.com
155.	Mizangas - Mujeres Jóvenes Afrodescendientes	Elizabeth Suarez, Noelia Maciel, Tania Ramírez, Karina Moreira]	Uruguay, Montevideo	reuniondemizangas@gmail.com
156.	Nzinga. Artesanías étnicas	Rosana Martínez	Uruguay, Montevideo	intiartesa@gmail.com http://ancestralesafro.blogspot.com http://afroarte.blogspot.com http://nzinga.winnernet.net
157.	Organizaciones Mundo Afro	María Luisa Casalet	Uruguay, Montevideo	mundoafro@gmail.com www.mundoafro.org
158.	UAFRO	Alicia Esquivel	Uruguay, Montevideo	uafro@adinet.com.uy aliciaesqui@gmail.com





ANEXO II

FORMULARIO DE RECOGIDA DE INFORMACION

VERSIONES EN ESPAÑOL Y
PORTUGUES

FORMULARIO DE RELEVAMIENTO DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL DE LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE EN AMÉRICA LATINA

1. DATOS DE LA ORGANIZACION

Nombre de la organización:

.....

.....

Nombre del Secretario/a General o Director/a:

.....

.....

.....

Ubicación:

Dirección	
Ciudad/País	
Teléfonos (Código país- ciudad- número)	
Fax	
Correo electrónico	
Página web	

Naturaleza:

- ☐ Asociación
- ☐ Fundación
- ☐ Movimiento Social
- ☐ Red
- ☐ Institución académica
- ☐ Otra.....

Ámbito:

- ☐ Local
- ☐ Regional
- ☐ Nacional
- ☐ Internacional

Año de creación (legalmente constituida):

Número de socios/afiliados:

Número de trabajadores:

Número de computadoras, impresoras, scanners, etc. (si tienen):

.....

.....

¿Tienen acceso a internet?:

- ☐ Si
- ☐ No

2. OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y RELACIONES

Objetivos institucionales / Misión:

.....

.....

.....

.....

¿Qué actividades específicas desarrolla su organización? Describa sintéticamente.

.....

.....

.....

.....

.....

¿Su organización forma parte de alguna red? Describa brevemente sus relaciones.

.....

.....

.....

.....

¿Con qué organismos internacionales tienen acuerdo o trabajo en común? Describa brevemente sus relaciones.

.....

.....

.....

.....

¿Con qué organismos gubernamentales tienen acuerdo o trabajo en común? Describa brevemente sus relaciones.

.....

.....

.....

.....

¿Su organización ejecutó alguna vez, o ejecuta en la actualidad, algún proyecto o programa de cooperación técnica? En caso afirmativo, ¿cuál es la fuente de financiamiento?

.....

.....

.....

.....

3. EQUIPAMIENTO Y FORMACIÓN

Describa brevemente el equipamiento de sus oficinas:

.....

.....

.....

.....

¿Considera usted que le falta algún equipamiento en las oficinas de su organización para poder desarrollar mejor sus actividades?

.....

.....

.....

.....

Describa brevemente la formación de sus trabajadores y colaboradores (nivel de escolaridad, formación profesional, etc.):

.....

.....

.....

.....

.....

¿Considera Usted que su organización podría ayudar más eficientemente a su comunidad si sus trabajadores y colaboradores recibieran alguna formación adicional? Especifique en qué áreas.

.....

.....

.....

.....

Si Usted conoce alguna otra organización de la sociedad civil, además de la suya, que represente genuinamente a la población afrodescendiente, le solicitamos que nos proporcione sus datos a fin de contactarla/s. Si Usted estima que por alguna razón no nos podremos contactar, por favor, díganos dónde se encuentra y proporcione la información de la que disponga

organización	direccion	datos de contacto

Muchas gracias por su colaboración. Por favor, envíe el formulario completo a la dirección de correo electrónico: consultor.pascale@segib.org o Paseo de Recoletos, 8, 28001 Madrid, España.

FORMULÁRIO DE RELEVAMENTO DE ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL DA POPULAÇÃO AFRO-DESCENDENTE NA AMÉRICA LATINA

1. DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome da organização:

.....

.....

Nome do/a Secretário/a Geral Diretor/a:

.....

.....

.....

Localização:

Endereço	
Cidade/País	
Telefones (Código país- cidade- número)	
Fax	
Correio eletrônico	
Página web	

Natureza:

- ☐ Associação
- ☐ Fundação
- ☐ Movimento Social
- ☐ Rede
- ☐ Instituição acadêmica
- ☐ Outra.....

Âmbito:

- ☐ Local
- ☐ Regional
- ☐ Nacional
- ☐ Internacional

Ano de criação (legalmente constituída):

Número de sócios/afiliados:

Número de trabalhadores:.....

Número de computadores, impressoras, scanners, etc. (se tiver):

.....

.....

¿Tem acesso à internet?:

- ☐ Sim
- ☐ Não

2. OBJETIVOS, ATIVIDADES E RELAÇÕES

Objetivos institucionais / Missão:

.....

.....

.....

.....

.....

Que atividades específicas desenvolve sua organização? Descreva sinteticamente.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sua organização faz parte de alguma rede? Descreva, sendo breve, seu relacionamento.

.....

.....

.....

.....

Com que organismos internacionais tem acordo ou trabalho em comum? Descreva, sendo breve, seu relacionamento.

.....

.....

.....

.....

Com que organismos governamentais tem acordo ou trabalho em comum? Descreva, sendo breve, seu relacionamento.

.....

.....

.....

.....

Sua organização executou alguma vez, ou executa na atualidade, algum projeto ou programa de cooperação técnica? Em caso afirmativo, qual é a fonte de financiamento?

.....

.....

.....

.....

3. EQUIPAMENTO E FORMAÇÃO

Descreva, sendo breve, o equipamento de seus escritórios:

.....

.....

.....

.....

Você considera que precisa de algum equipamento nos escritórios de sua organização para poder desenvolver melhor suas atividades?

.....

.....

.....

.....

Descreva, sendo breve, a formação de suas equipes de trabalhadores e colaboradores (nível de escolaridade, formação profissional, etc.):

.....

.....

.....

.....

.....

Você considera que sua organização poderia ajudar em forma mais eficiente sua comunidade se seus trabalhadores e colaboradores recebessem alguma formação adicional? Especifique em que áreas.

.....

.....

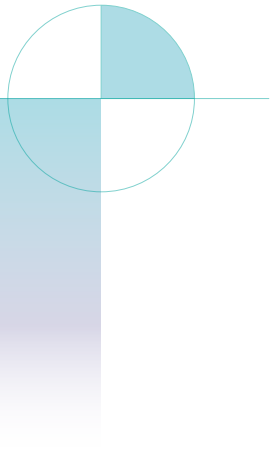
.....

.....

Se você conhecer alguma outra organização da sociedade civil, além da sua, que represente genuinamente à população afro-descendente, solicitamos que nos providencie seus dados com o fim de contatá-lo/s. Se você estimar que por alguma razão não poderemos nos contatar, por favor, faça-nos saber onde você se encontra e forneça-nos a informação que você tiver

organização	endereço	dados de contato

Agradecemos a sua colaboração. Por favor, envie o formulário completo ao endereço de correio eletrônico: consultor.pascale@segib.org o Paseo de Recoletos, 8, 28001 Madrid, Espanha. eletrônico: consultor.pascale@segib.org o Paseo de Recoletos, 8, 28001 Madrid, Espanha.





ANEXO III

LEYES Y DECRETOS

ANEXO III.1.....	(pág. 68)
ANEXO III.2.....	(pág. 72)
ANEXO III.3.....	(pág. 75)
ANEXO III.4.....	(pág. 77)
ANEXO III.5.....	(pág. 79)
ANEXO III.6.....	(pág. 90)
ANEXO III.7.....	(pág. 94)
ANEXO III.8	(pág. 112)
ANEXO III.9	(pág. 115)
ANEXO III.10.....	(pág. 121)



ANEXO III.1

ARGENTINA. Ley N° 24.515

Sancionada: Julio 5 de 1995 - Promulgada de Hecho: Julio 28 de 1995

Texto actualizado incluyendo las modificaciones según ley N° 25.672 y decreto N° 184/2005.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley:

CAPÍTULO I - CREACIÓN, OBJETO Y DOMICILIO

Artículo 1º.- Créase el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) como entidad descentralizada en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 2º.- El INADI tendrá por objeto elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin.

Artículo 3º.- El INADI funcionará en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

CAPÍTULO II - ATRIBUCIONES Y FUNCIONES

Artículo 4º.- Corresponde al INADI:

- a) Actuar como organismo de aplicación de la presente ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas;
- b) Difundir los principios normados por la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios que realice o promueva y las propuestas que formule;
- c) Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la valorización del pluralismo social y cultural, y a la eliminación de actitudes discriminatorias, xenofóbicas o racistas; participando en la ejecución de esas campañas;
- d) Recopilar y mantener actualizada la información sobre el Derecho Internacional y extranjero en materia de discriminación, xenofobia y racismo, estudiar esos materiales y elaborar informes comparativos sobre los mismos;
- e) Recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y llevar un registro de ellas;
- f) Constituir un registro en el que se reunirán todos los documentos, pruebas y evidencias vinculadas con los objetivos del INADI;
- g) Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo;
- h) Proporcionar patrocinio gratuito y, a pedido de parte interesada, solicitar vistas de las actuaciones judiciales o administrativas relativas a los temas de su competencia;
- i) Proporcionar al Ministerio Público y a los tribunales judiciales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia;
- j) Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de

educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades públicas o entidades o personas privadas;

- k) Constatar –prima facie– la existencia en el territorio argentino de personas que durante la Segunda Guerra Mundial o que posteriormente a ella participaron en el exterminio de pueblos, o en la muerte y persecución de personas o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad u opinión política; y cuando corresponda, efectuar las denuncias ante las autoridades competentes;
- l) Promover e impulsar cuando existan suficientes evidencias y de acuerdo a lo previsto en el artículo 43 de la Constitución Nacional, las acciones judiciales y administrativas pertinentes con relación a las personas comprendidas en el inciso anterior;
- m) Establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados al presente Instituto;
- n) Proponer, al organismo competente, la celebración de nuevos tratados sobre extradición;
- ñ) Celebrar convenios con organismos y/o entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, a efectos de propender a dar cabal cumplimiento a los objetivos asignados a este Instituto.

Artículo 5º.- El INADI podrá solicitar al Archivo General de la Nación y a todos los organismos del Estado Nacional y de los Estados Provinciales la consulta y extracción de fotocopias de la documentación relacionada con la existencia en el territorio argentino de personas que durante la Segunda Guerra Mundial, o que posteriormente a ella, participaron en el exterminio de pueblos, o en la muerte y persecución de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad u opinión política.

CAPITULO III - AUTORIDADES

Sección Primera - Organos

Artículo 6º.- El INADI estará dirigido y administrado por un Directorio, asistido por un Consejo Asesor con funciones consultivas.

Sección Segunda - Directorio

Artículo 7º.- El Directorio estará integrado por nueve miembros: un (1) Presidente, un (1) Vicepresidente y siete (7) Directores.

Artículo 8º.- El Presidente y Vicepresidente serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta en terna por el Congreso de la Nación.

Artículo 9º.- El Directorio estará integrado por siete miembros. Cuatro Directores serán representantes del Poder Ejecutivo Nacional, correspondiendo uno a cada uno de los siguientes Ministerios: del Interior; de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto; de Justicia; y de Educación. Las designaciones deberán recaer en uno de los subsecretarios de cada Ministerio y serán efectuadas por el Ministro respectivo.

Los tres Directores restantes serán representantes de Organizaciones no Gubernamentales que cuenten con reconocida trayectoria en la lucha por los derechos humanos, contra la discriminación, la xenofobia y el racismo y se encuentren incorporadas en un registro especial público que se llevará en el Ministerio del Interior conforme establezca la reglamentación. Serán designados por el Ministerio del Interior a propuesta de las Organizaciones no Gubernamentales inscritas en el Registro previsto en este artículo y que resulten sorteadas. Durarán cuatro años en sus cargos.

Artículo 10º.- El Directorio tiene a su cargo la dirección y supervisión de las actividades del Instituto, y corresponde al mismo:

- a) Establecer los planes y programas de actividades del Instituto;

- b) Crear centros de estudios y capacitación; otorgar becas y promover la realización de estudios e investigaciones relacionadas con los fines del organismo;
- c) Aprobar su reglamento interno y dictar las normas relativas a la gestión administrativa y específica del Instituto;
- d) Proponer el presupuesto anual de gastos, cálculo de recursos y cuentas de inversión y elevarlo a las autoridades competentes para su aprobación;
- e) Aprobar la memoria y balance general al finalizar cada ejercicio;
- f) Elaborar y aprobar el reglamento interno del Consejo Asesor;
- g) Autorizar, de acuerdo con la normativa vigente en la materia, la contratación de servicios para la realización de tareas especiales que no puedan ser realizadas por el personal del organismo.

Artículo 11º.- El Directorio deberá sesionar por lo menos una vez por mes. La convocatoria la realizará el Presidente por medios fehacientes. Para sesionar y adoptar decisiones se requerirá como mínimo la presencia de cinco (5) miembros. Las decisiones se adoptarán por el voto de más de la mitad de los miembros presentes. En caso de empate, el Presidente tendrá doble voto.

Sección Tercera - Presidente y Vicepresidente

Artículo 12º.- Corresponde al Presidente:

- a) Coordinar y conducir el conjunto de las actividades del Instituto a efectos de lograr el mejor cumplimiento de los fines de la Ley N° 23.592, sus concordantes y complementarias, y de la presente;
- b) Nombrar, promover, remover y aplicar sanciones disciplinarias al personal del organismo, así como asignarle tareas y controlar su desempeño;
- c) Administrar los fondos del Instituto y llevar el inventario de todos sus bienes, de acuerdo con las normas establecidas por el Directorio y la legislación vigente en la materia;
- d) Ejercer la representación legal del Instituto en todos sus actos, pudiendo a tales fines delegar sus atribuciones en cualquier miembro del Directorio, y otorgar mandatos generales o especiales;
- e) Convocar y presidir las reuniones del Directorio, con voz y voto;
- f) Invitar a participar en las reuniones de Directorio, con voz pero sin voto, a los miembros del Consejo Asesor y representantes de sectores interesados cuando esté previsto tratar temas específicos de sus áreas de acción;
- g) Proponer al Directorio, con la previa conformidad del Consejo Asesor, los planes y programas de actividades del Instituto;
- h) Proponer al Directorio la creación de nuevas funciones, así como la modificación, ampliación o supresión de las existentes, y la celebración de convenios acordes con la finalidad del Instituto;
- i) Elaborar propuestas y documentos sobre todos los demás asuntos que sean competencia del Directorio; pudiendo adoptar por sí mismo decisiones cuando justificadas razones de urgencia lo exijan, debiendo dar cuenta de ello al Directorio en la primera reunión que se celebre;
- j) Elaborar y proponer al Directorio, para su aprobación, el reglamento interno del Consejo Asesor;
- k) Proponer al Directorio la estructura orgánica-funcional del Instituto;
- l) Ejercer las demás atribuciones y funciones que el Directorio le delegue o encomiende.

Artículo 13º.- El Vicepresidente desempeñará las funciones que el Presidente le delegue o encomiende, y lo reemplazará en caso de ausencia, impedimento o vacancia del cargo.

Sección Cuarta - Consejo Asesor

Artículo 14º.- El Consejo Asesor estará integrado por un máximo de diez (10) miembros, que se desempeñarán con carácter “ad honorem”. Serán designados por el Ministerio del Interior y durarán cuatro (4) años en sus funciones.

Las designaciones deberán recaer en personas representativas de Organizaciones no Gubernamentales y que cuenten con reconocida trayectoria en la lucha por los derechos humanos y contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.

El conjunto de los miembros del Consejo Asesor deberá reflejar la variedad de áreas o sectores afectados por las problemáticas de la discriminación, la xenofobia y el racismo.

Artículo 15º.- Corresponderá al Consejo Asesor proporcionar al Directorio asesoramiento sobre los asuntos de competencia del INADI, ante consultas concretas o por propia iniciativa.

CAPÍTULO IV - RECURSOS

Artículo 16º.- Los recursos del INADI se integrarán con:

- a) Las partidas que se le asignen en el Presupuesto General de la Nación.
- b) Los legados y donaciones que reciba, los cuales quedarán exentos de todo tributo, cualquiera sea su naturaleza;
- c) Todo tipo de aporte, subsidio o contribución en dinero o en especie proveniente de entidades oficiales o privadas; ya sean de equipamiento, gastos de funcionamiento o programas de actividades;
- d) Los intereses y rentas de sus bienes, el producto de la venta de publicaciones o de la cesión de derechos de propiedad intelectual;
- e) Todo otro ingreso compatible con la naturaleza y finalidades del organismo.

CAPÍTULO V - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 17º.- El Instituto que por esta ley se crea continuará las gestiones del actual “Programa Contra la Discriminación”, del Ministerio del Interior, quedándole afectados íntegramente sus bienes, personal, derechos y obligaciones.

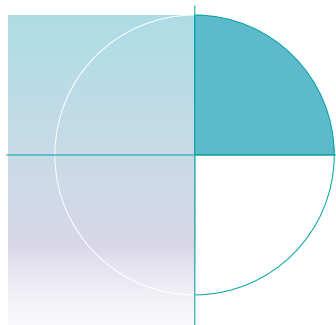
Artículo 18º.- El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará esta ley y adoptará las medidas necesarias para que el INADI se halle constituido y en funcionamiento en un plazo no mayor de noventa (90) días a partir de la fecha de promulgación de la presente.

La reglamentación deberá incluir las causales de remoción de los miembros del Directorio y del Consejo Asesor.

Artículo 19º.- La presente ley entrará en vigencia el día de su promulgación.

Artículo 20º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. — ALBERTO R. PIERRI. — EDUARDO MENEM. — Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. — Edgardo Piuizzi.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS CINCO DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.



ANEXO III.2

ARGENTINA. DECRETO 1086/2005

Apruébase el documento titulado “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación - La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas” y encomiéndose al INADI la coordinación de la ejecución de las propuestas contenidas en el documento mencionado.

Bs. As., 7/9/2005

VISTO el Expediente N° 149.979/05 del registro del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS y la Resolución N° 56/266 de fecha 27 de marzo de 2002 de la Asamblea General de la ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS, y CONSIDERANDO:

Que en virtud de la Resolución citada en el Visto la Asamblea General de la ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS hizo suyas la DECLARACION y el PROGRAMA DE ACCION de la III CONFERENCIA MUNDIAL CONTRA EL RACISMO, LA DISCRIMINACION RACIAL, LA XENOFOBIA Y LAS FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA, aprobados en la ciudad de DURBAN —REPUBLICA DE SUDAFRICA— el 8 de septiembre de 2001, recomendando a los Estados que adopten las medidas necesarias tendientes a implementar los objetivos propuestos en los referidos documentos.

Que mediante dicha DECLARACION y el PROGRAMA DE ACCION se establece un marco común de principios que debe orientar la acción de los Estados en la lucha contra los flagelos del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

Que en el Punto 3 de las Cuestiones Generales de la mencionada declaración se reconoce que la lucha global contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, así como también otras manifestaciones en constante evolución, constituyen una cuestión prioritaria para la comunidad internacional.

Que, asimismo, en las citadas Cuestiones Generales de la referida declaración se asume que la formulación y aplicación de estrategias, políticas, programas y acciones orientadas a la lucha aludida en el considerando anterior deberán ser llevadas a cabo eficiente y rápidamente y son responsabilidad de los Estados, con plena participación de la sociedad civil en los niveles nacional, regional e internacional.

Que por su parte en el Punto 10 de la resolución citada en el Visto se insta a los Estados a que formulen y apliquen sin demora políticas y planes de acción nacionales para luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, incluidas sus manifestaciones de género.

Que rige en la REPUBLICA ARGENTINA un plexo de normas de derechos humanos y de instrumentos internacionales universales y regionales en la materia, a los que nuestro país ha reconocido jerarquía constitucional o supralegal.

Que la promoción y la protección de los derechos humanos es un pilar fundamental de la actual gestión de gobierno y forma parte de la consolidación del Estado de derecho y de la gobernabilidad democrática.

Que con fecha 25 de octubre de 2001 se firmó un MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE el GOBIERNO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y LA OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS SOBRE EL ACUERDO MUTUO DE COOPERACION EN EL DESARROLLO Y PUESTA EN PRACTICA DE UN PROGRAMA CONTRA EL RACISMO EN LA REPUBLICA ARGENTINA, por el cual nuestro país asumió el compromiso de preparar un Plan Nacional contra la

Discriminación cuyos objetivos coincidirían con la DECLARACION y PLAN DE ACCION de la Conferencia Internacional de Durban.

Que por la Ley N° 24.515 se creó el INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO, en adelante el INADI, con el objeto de elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin.

Que el INADI, cuyo Directorio integran representantes de ministerios y organizaciones no gubernamentales, tiene, entre otras, la función de actuar como organismo de aplicación de dicha ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas.

Que por el Decreto N° 184/05 se transfirió el INADI de la órbita del MINISTERIO DEL INTERIOR en la que se hallaba como organismo descentralizado a la del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

Que por Decreto N° 988/05 se sustituye el Apartado XVIII en el Organigrama de Aplicación de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL centralizada fijándose los objetivos de la SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS y poniendo al INADI bajo su supervisión.

Que con fecha 23 de marzo de 2004 el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO, el INADI y el PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, firmaron y adoptaron el Proyecto ARG/02/024 "Plan Nacional contra la Discriminación".

Que sobre estas bases se iniciaron las actividades para la elaboración del documento titulado "HACIA UN PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION – LA DISCRIMINACION EN ARGENTINA. DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS" que incluyeron un amplio diálogo nacional con grupos victimizados en distintas ciudades del país, organizaciones de la sociedad civil, universidades, las comisiones parlamentarias con competencia en esta materia y las áreas de gobierno involucradas en su aplicación.

Que, asimismo, el documento titulado "HACIA UN PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION – LA DISCRIMINACION EN ARGENTINA. DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS" propone medidas específicas y eficientes para combatir la discriminación, la xenofobia y otras formas de intolerancia, aptas para ser aplicadas en la REPUBLICA ARGENTINA y que, a su vez, permitan proteger eficazmente a los sectores victimizados promoviendo los principios de igualdad y equidad dentro de la sociedad argentina.

Que es necesario coordinar los aportes que deberán realizar los distintos organismos a fin de garantizar una adecuada implementación del Plan Nacional que se adopte.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades emergentes del artículo 99, inciso 1 de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

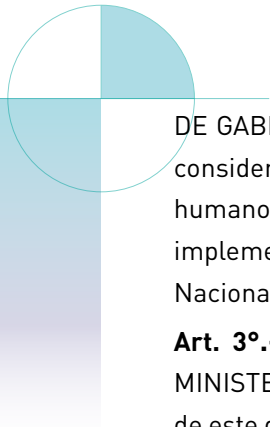
EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébase el documento titulado "HACIA UN PLAN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION – LA DISCRIMINACION EN ARGENTINA. DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS" que, como Anexo, forma parte del presente decreto y que constituirá los lineamientos estratégicos del Plan Nacional contra la Discriminación.

Art. 2°.- Encomiéndase al INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACION, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO, en adelante el INADI, la coordinación de la ejecución de las propuestas indicadas en el documento que por este acto se aprueba.

La SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO y el INADI, con el apoyo de la JEFATURA



DE GABINETE DE MINISTROS, organizarán la consulta con otros organismos nacionales cuya participación se considere necesaria, con las organizaciones no gubernamentales comprometidas en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la discriminación, y participarán en los estudios y acciones necesarios para la implementación de las propuestas del documento mencionado en el artículo 1º y para la elaboración del Plan Nacional contra la Discriminación.

Art. 3º.- Invítase al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION, al PODER JUDICIAL DE LA NACION, AL MINISTERIO PUBLICO FISCAL Y A LA DEFENSORIA DEL PUEBLO DE LA NACION a adherir a las disposiciones de este decreto y a participar en los estudios y acciones necesarios para la formulación del Plan Nacional contra la Discriminación.

Art. 4º.- Invítase a las Provincias, a la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES y a los Municipios provinciales a adherir a las disposiciones de este decreto y a participar en los estudios y acciones necesarios para la formulación del Plan Nacional contra la Discriminación.

Art. 5º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER.
— Alberto A. Fernández. — Alberto J. B. Iribarne.



ANEXO III.3

BRASIL. LEI Nº 10.678, DE 23 DE MAIO DE 2003.

Conversão da MPv nº 111, de 2003

Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 111, de 2003, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Eduardo Siqueira Campos, Segundo Vice-Presidente, no exercício da Presidência da Mesa do Congresso Nacional, para os efeitos do disposto no art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda constitucional nº 32, combinado com o art. 12 da Resolução nº 1, de 2002-CN, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criada, como órgão de assessoramento imediato ao Presidente da República, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 2º À Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial compete assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial, na formulação, coordenação e avaliação das políticas públicas afirmativas de promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos e grupos raciais e étnicos, com ênfase na população negra, afetados por discriminação racial e demais formas de intolerância, na articulação, promoção e acompanhamento da execução dos programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação da promoção da igualdade racial, na formulação, coordenação e acompanhamento das políticas transversais de governo para a promoção da igualdade racial, no planejamento, coordenação da execução e avaliação do Programa Nacional de Ações Afirmativas e na promoção do acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e definição de ações públicas que visem o cumprimento dos acordos, convenções e outros instrumentos congêneres assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à promoção da igualdade e de combate à discriminação racial ou étnica, tendo como estrutura básica o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial - CNPIR, o Gabinete e até três Subsecretarias.

Art. 3º O CNPIR será presidido pelo titular da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e terá a sua composição, competências e funcionamento estabelecidos em ato do Poder Executivo, a ser editado até 31 de agosto de 2003.

Parágrafo único. A Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, constituirá, no prazo de noventa dias, contado da publicação desta Lei, grupo de trabalho integrado por representantes da Secretaria Especial e da sociedade civil, para elaborar proposta de regulamentação do CNPIR, a ser submetida ao Presidente da República.

Art. 4º Fica criado, na Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, 1(um) cargo de Secretário-Adjunto, código DAS 101.6. (Redação dada pela Lei nº 11.693, de 2008)

Art. 4º-A. Fica transformado o cargo de Secretário Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial no cargo de Ministro de Estado Chefe da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. (Incluído pela Lei nº 11.693, de 2008)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 23 de maio de 2003; 182º da Independência e 115º da República

Senador EDUARDO SIQUEIRA CAMPOS

Segundo Vice-Presidente da Mesa do Congresso

Nacional, no exercício da Presidência

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 26.5.2003

ANEXO III.4

ARGENTINA. DECRETO Nº 4.228, DE 13 DE MAIO DE 2002.

Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea “a”, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, sob a coordenação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça.

Art. 2º O Programa Nacional de Ações Afirmativas contemplará, entre outras medidas administrativas e de gestão estratégica, as seguintes ações, respeitada a legislação em vigor:

- I observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS;
- II inclusão, nos termos de transferências negociadas de recursos celebradas pela Administração Pública Federal, de cláusulas de adesão ao Programa;
- III observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa; e
- IV inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência.

Art. 3º Fica constituído o Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas, com a finalidade de:

- I propor a adoção de medidas administrativas e de gestão estratégica destinadas a implementar o Programa;
- II apoiar e incentivar ações com vistas à execução do Programa;
- III propor diretrizes e procedimentos administrativos com vistas a garantir a adequada implementação do Programa, sua incorporação aos regimentos internos dos órgãos integrantes da estrutura organizacional da Administração Pública Federal e a conseqüente realização das metas estabelecidas no inciso I do art. 2º;
- IV articular, com parceiros do Governo Federal, a formulação de propostas que promovam a implementação de políticas de ação afirmativa;
- V estimular o desenvolvimento de ações de capacitação com foco nas medidas de promoção da igualdade de oportunidades e de acesso à cidadania;
- VI promover a sensibilização dos servidores públicos para a necessidade de proteger os direitos

humanos e eliminar as desigualdades de gênero, raça e as que se vinculam às pessoas portadoras de deficiência;

VII articular ações e parcerias com empreendedores sociais e representantes dos movimentos de afrodescendentes, de mulheres e de pessoas portadoras de deficiência;

VIII sistematizar e avaliar os resultados alcançados pelo Programa e disponibilizá-los por intermédio dos meios de comunicação; e

IX promover, no âmbito interno, os instrumentos internacionais de que o Brasil seja parte sobre o combate à discriminação e a promoção da igualdade.

Parágrafo único. O Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas apresentará, no prazo de sessenta dias, propostas de ações e metas a serem implementadas pelos órgãos da Administração Pública Federal.

Art. 4º O Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas tem a seguinte composição:

- I Secretário de Estado dos Direitos Humanos, que o presidirá;
- II Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, que substituirá o presidente em suas faltas e impedimentos;
- III um representante da Presidência da República;
- IV um representante do Ministério das Relações Exteriores;
- V um representante do Ministério do Desenvolvimento Agrário;
- VI um representante do Ministério da Ciência e Tecnologia;
- VII um representante do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;
- VIII um representante do Ministério do Trabalho e Emprego;
- IX um representante do Ministério da Cultura;
- X um representante do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDA;
- XI um representante do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE;
- XII um representante do Conselho Nacional de Combate à Discriminação - CNCD; e
- XIII um representante do Grupo de Trabalho Interministerial e Valorização da População Negra.

§ 1º O Presidente do Comitê de Avaliação e Acompanhamento do Programa Nacional de Ações Afirmativas poderá convidar para participar das reuniões um membro do Ministério Público do Trabalho.

§ 2º Os membros de que tratam os incisos III a XIII serão indicados pelos titulares dos órgãos representados e designados pelo Ministro de Estado da Justiça.

Art. 5º Os trabalhos de Secretaria-Executiva do Comitê de Avaliação e Acompanhamento de Ações Afirmativas serão prestados pelo IPEA.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 13 de maio de 2002; 181ª da Independência e 114ª da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Miguel Reale Junior
Celso Lafer
Paulo Jobim Filho
Guilherme Gomes Dias

Francisco Weffort
Ronaldo Mota Sardenberg
José Abrão

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 14.5.2002

ANEXO III.5

COLOMBIA. LEY 70 DE 1993

(agosto 27)

Diario Oficial No. 41.013, de 31 de agosto de 1993.

Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política.

NOTAS DE VIGENCIA:

2. Para la interpretación de esta Ley el editor sugiere tener en cuenta lo dispuesto por el Artículo 8°. Literal C. Numeral 2°. de la **Ley 812 de 2003**, "Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario", publicada en el Diario Oficial No. 45.231 de 27 de junio de 2003.

El Artículo mencionado en su versión original establece:

"ARTÍCULO 8°. ...

"C. CONSTRUIR EQUIDAD SOCIAL

"9. Fortalecimiento de los grupos étnicos.

"- Destinar los recursos y concertar con las comunidades afro-colombianas la formulación de un plan de desarrollo integral a largo plazo en cumplimiento de la 2020 Ley 70 de 1993, desde su visión y particularidades étnico-culturales.

1. Para la interpretación de esta ley debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Artículo 24 del **Decreto 1300 de 2003**, "por el cual se crea el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, Incoder y se determina su estructura", publicado en el Diario Oficial No. 45.196 de 23 de mayo de 2003.

El Artículo 24 mencionado estable en su texto original:

"ARTÍCULO 24. REFERENCIAS NORMATIVAS. Todas las referencias que hagan las disposiciones legales vigentes al Instituto Colombiano de la Reforma Agraria, Incora, al Instituto Nacional de Adecuación de Tierras, Inat, al Fondo de Cofinanciación para la Inversión Rural, DRI y al Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura, INPA, deben entenderse referidas al Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, Incoder".

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

CAPÍTULO I.

OBJETO Y DEFINICIONES

Artículo 1º. La presente ley tiene por objeto reconocer a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción, el derecho a la propiedad colectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. Así mismo tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo

étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana.

De acuerdo con lo previsto en el parágrafo 1º. del artículo transitorio 55 de la Constitución Política, esta ley se aplicará también en las zonas baldías, rurales y ribereñas que han venido siendo ocupadas por comunidades negras que tengan prácticas tradicionales de producción en otras zonas del país y cumplan con los requisitos establecidos en esta ley.

Artículo 2º. Para los efectos de la presente ley se entiende por:

1. Cuenca del Pacífico. Es la región definida por los siguientes límites geográficos: desde la cima del volcán de Chiles en límites con la república del Ecuador, se sigue por la divisoria de aguas de la Cordillera Occidental pasando por el volcán Cumbal y el volcán Azufral, hasta la Hoz de Minamá; se atraviesa ésta, un poco más abajo de la desembocadura del río Guáitara y se continúa por la divisoria de aguas de la Cordillera Occidental, pasando por el cerro Munchique, los Farallones de Cali, Los Cerros Tatamá, Caramanta y Concordia; de este cerro se continúa por la divisoria de aguas hasta el Nudo de Paramillo; se sigue en dirección hacia el Noroeste hasta el alto de Carrizal, para continuar por la divisoria de las aguas que van al Río Sucio y al Caño Tumarandó con las que van al río León hasta un punto de Bahía Colombia por la margen izquierda de la desembocadura del río Surinque en el Golfo. Se continúa por la línea que define la Costa del Golfo de Urabá hasta el hito internacional en Cabo Tiburón, desde este punto se sigue por la línea del límite internacional entre la República de Panamá y Colombia, hasta el hito equidistante entre Punta Arditá (Colombia), y Cocalito (Panamá), sobre la costa del Océano Pacífico, se continúa por la costa hasta llegar a la desembocadura del río Mataje, continuando por el límite internacional con la República de Ecuador, hasta la cima del volcán de Chiles, punto de partida.
2. Ríos de la Cuenca del Pacífico. Son los ríos de la región Pacífica, que comprende:
 - a) La vertiente del Pacífico conformada por las aguas superficiales de los ríos y quebradas que drenan directamente al Océano Pacífico y de sus afluentes; cuencas de los ríos Mira, Rosario, Chaguí, Patía, Curay, Sanquianga, Tola, Tapaje, Iscuandé, Guapí, Timbiquí, Bubuey, Saija, Micay, Naya, Yurumanguí, Tumba Grande, Tumbita, Cajambre, Mayorquin, Reposo, Anchicayá, Dagua, Bongo, San Juan, Ijuá, Docampadó, Capiro, Ordó, Siriví, Dotendó, Usaraga, Baudó, Piliza, Catripire, Virudo, Coquí, Nuquí, Tribuga, Chori, el Valle, Huaca, Abega, Cupica, Changuera, Borojó, Curiche, Putumia, Juradó y demás cauces menores que drenan directamente al Océano Pacífico;
 - b) Las cuencas de los ríos Atrato, Acandí y Tolo que pertenecen a la vertiente del Caribe.
3. Zonas rurales ribereñas. Son los terrenos aledaños a las riberas de los ríos señalados en el numeral anterior que están por fuera de los perímetros urbanos definidos por los Concejos Municipales de los municipios del área en consideración, de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Régimen Municipal (Decreto 1333 de 1986), y en las normas que lo adicionen, desarrollen o reformen, y en las cuales se encuentre asentada la respectiva comunidad.
4. Tierras baldías. Son los terrenos situados dentro de los límites del territorio nacional que pertenecen al estado y que carecen de otro dueño, y los que, habiendo sido adjudicados con ese carácter, deban volver a dominio del estado, de acuerdo con lo que dispone el artículo 56 de la Ley 110 de 1913, y las normas que lo adicionen, desarrollen o reformen.
5. Comunidad negra. Es el conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbre dentro de la

relación compo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos.

6. Ocupación colectiva. Es el asentamiento histórico y ancestral de comunidades negras en tierras para su uso colectivo, que constituyen su hábitat, y sobre los cuales desarrollan en la actualidad sus prácticas tradicionales de producción.
7. Prácticas tradicionales de producción. Son las actividades y técnicas agrícolas, mineras, de extracción forestal, pecuarias, de caza, pesca y recolección de productos naturales en general, que han utilizado consuetudinariamente las comunidades negras para garantizar la conservación de la vida y el desarrollo autosostenible.

CAPÍTULO II.

PRINCIPIOS

Artículo 3º. La presente ley se fundamenta en los siguientes principios:

1. El reconocimiento y la protección de la diversidad étnica y cultural y el derecho a la igualdad de todas las culturas que conforman la nacionalidad colombiana.
2. El respeto a la integralidad y la dignidad de la vida cultural de las comunidades negras.
3. La participación de las comunidades negras y sus organizaciones sin detrimento de su autonomía, en las decisiones que las afectan y en las de toda la Nación en pie de igualdad, de conformidad con la ley.
4. La protección del medio ambiente atendiendo a las relaciones establecidas por las comunidades negras con la naturaleza.

CAPÍTULO III.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PROPIEDAD COLECTIVA

Artículo 4º. El Estado adjudicará a las comunidades negras de que trata esta ley la propiedad colectiva sobre las áreas que, de conformidad con las definiciones contenidas en el artículo segundo, comprenden las tierras baldías de las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico y aquellas ubicadas en las áreas de que trata el inciso segundo del artículo 1o. de la presente ley que vienen ocupando de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción.

Los terrenos respecto de los cuales se determine el derecho a la propiedad colectiva se denominarán para todos los efectos legales “Tierras de las Comunidades Negras”.

Artículo 5º. Para recibir en propiedad colectiva las tierras adjudicables, cada comunidad formará un Consejo Comunitario como forma de administración interna, cuyos requisitos determinará el reglamento que expida el Gobierno Nacional.

Además de las que prevea el reglamento, son funciones de los Consejos Comunitarios: delimitar y asignar áreas al interior de las tierras adjudicadas; velar por la conservación y protección de los derechos de la propiedad colectiva, la preservación de la identidad cultural, el aprovechamiento y la conservación de los recursos naturales; escoger al representante legal de la respectiva comunidad en cuanto persona jurídica, y hacer de amigables componedores en los conflictos internos factibles de conciliación.

Artículo 6º. Salvo los suelos y los bosques, las adjudicaciones colectivas que se hagan conforme a esta ley, no comprenden:

- a. El dominio sobre los bienes de uso público.
- b. Las áreas urbanas de los municipios.

- c. Los recursos naturales renovables y no renovables.
- d. Las tierras de resguardos indígenas legalmente constituidos.
- e. El subsuelo y los predios rurales en los cuales se acredite propiedad particular conforme a la ley 200 de 1936.
- f. Las áreas reservadas para la seguridad y defensa nacional.
- g. Areas del sistema de Parques Nacionales.

Con respecto a los suelos y los bosques incluidos en la titulación colectiva, la propiedad se ejercerá en función social y le es inherente una función ecológica. En consecuencia, para el uso de estos recursos se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Tanto el uso de los bosques que se ejerza por ministerio de ley, como los aprovechamientos forestales con fines comerciales deberán garantizar la persistencia del recurso. Para adelantar estos últimos se requiere autorización de la entidad competente para el manejo del recurso forestal.
- b. El uso de los suelos se hará teniendo en cuenta la fragilidad ecológica de la Cuenca del Pacífico. En consecuencia los adjudicatarios desarrollarán prácticas de conservación y manejo compatibles con las condiciones ecológicas. Para tal efecto se desarrollarán modelos apropiados de producción como la agrosilvicultura, la agroforestería u otros similares, diseñando los mecanismos idóneos para estimularlos y para desestimular las prácticas ambientalmente insostenibles.

Artículo 7º. En cada comunidad, la parte de la tierra de la comunidad negra destinada a su uso colectivo es inalienable, imprescriptible e inembargable.

Sólo podrán enajenarse las áreas que sean asignadas a un grupo familiar, por la disolución de aquel u otras causas que señale el reglamento, pero el ejercicio del derecho preferencial de ocupación o adquisición únicamente podrá recaer en otros miembros de la comunidad y en su defecto en otro miembro del grupo étnico, con el propósito de preservar la integridad de las tierras de las comunidades negras y la identidad cultural de las mismas.

Artículo 8º. Para los efectos de la adjudicación de que trata el artículo 4o., cada comunidad presentará la respectiva solicitud al Instituto Colombiano de la Reforma Agraria -Incora.- Este podrá iniciar de oficio la adjudicación.

Una comisión integrada por el Incora, el Instituto Geográfico “Agustín Codazzi” y el Inderena o la entidad que haga sus veces realizará, previo informe del Consejo Comunitario, una evaluación técnica de las solicitudes y determinará los límites del área que será otorgada mediante el título de propiedad colectiva.

Artículo 9º. A la solicitud se acompañará la siguiente información:

- a. Descripción física del territorio que se pretende titular.
- b. Antecedentes etno-históricos.
- c. Descripción demográfica del territorio.
- d. Prácticas tradicionales de producción.

Artículo 10. Radicada la solicitud el gerente regional respectivo ordenará una visita a la comunidad negra interesada, la cual no podrá exceder de sesenta días contados a partir de la radicación de la solicitud. La resolución que ordena la visita se le notificará al grupo negro interesado, a la organización respectiva y al procurador delegado para asuntos agrarios.

De la visita practicada se levantará un acta que contenga los siguientes puntos:

- a. Ubicación del terreno.
- b. Extensión aproximada del terreno.
- c. Linderos generales del terreno.
- d. Número de habitantes negros que vivan en el terreno.
- e. Nombre y número de personas extrañas que no pertenezcan a la comunidad establecida, indicando el área aproximada que ocupan.
- f. Levantamiento planimétrico del territorio a ser titulado.

Artículo 11. El Instituto Colombiano de la Reforma Agraria -Incora- en un término improrrogable de sesenta (60) días, expedirá los actos administrativos por medio de los cuales se adjudique la propiedad colectiva a las comunidades de que trata la presente ley.

El correspondiente acto administrativo se notificará al representante de la respectiva comunidad y, una vez inscrito en el competente registro, constituirá título suficiente de dominio y prueba de la propiedad.

Artículo 12. En el procedimiento administrativo de la titulación de las tierras que determine el Gobierno mediante reglamento especial se dará preferente aplicación a los principios de eficacia, economía y celeridad, con el objeto de lograr la oportuna efectividad de los derechos reconocidos en la presente ley. En los aspectos no contemplados en esta ley o en el reglamento, se aplicará la legislación general sobre tierras baldías de la Nación en lo que sea compatible con la naturaleza y finalidades del reconocimiento a la propiedad de las comunidades negras de que trata esta ley.

Artículo 13. Las tierras adjudicables se someterán a todas las servidumbres que sean necesarias para el desarrollo de los terrenos adyacentes.

Recíprocamente, las tierras aledañas que continúen siendo del dominio del estado se someterán a las servidumbres indispensables para el beneficio de los terrenos de las comunidades, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 14. En el acto administrativo mediante el cual se adjudique la propiedad colectiva de la tierra se consignará la obligación de observar las normas sobre conservación, protección y utilización racional de los recursos naturales renovables y el ambiente.

Artículo 15. Las ocupaciones que se adelanten por personas no pertenecientes al grupo étnico negro sobre las tierras adjudicadas en propiedad colectiva a las comunidades negras de que trata esta ley no darán derecho al interesado para obtener la titulación ni el reconocimiento de mejoras y para todos los efectos legales se considerará como poseedor de mala fe.

Artículo 16. Los servicios de titulación colectiva en favor de las comunidades negras de que trata la presente ley serán gratuitos y por la inscripción y publicación de las resoluciones de adjudicación que expida el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria no se cobrará derecho alguno.

Artículo 17. A partir de la vigencia de la presente ley, hasta tanto no se haya adjudicado en debida forma la propiedad colectiva a una comunidad negra que ocupe un terreno en los términos que esta ley establece, no se adjudicarán las tierras ocupadas por dicha comunidad ni se otorgarán autorizaciones para explotar en ella recursos naturales sin concepto previo de la Comisión de que trata el artículo 8º.

Artículo 18. No podrán hacerse adjudicaciones de las tierras de las comunidades negras de que trata esta ley, sino con destino a las mismas.

Son nulas las adjudicaciones de tierras que se hagan con violación de lo previsto en el inciso anterior.

La acción de nulidad contra la respectiva resolución podrá intentarse por el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria, los procuradores agrarios o cualquier persona ante el correspondiente Tribunal Administrativo, dentro de los dos (2) años siguientes a su ejecutoria, o desde su publicación en el Diario Oficial, según el caso.

Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria podrá revocar directamente las resoluciones de adjudicación que dicte con violación de lo establecido en el presente artículo. En este caso no se exigirá el consentimiento expreso y escrito del respectivo titular. En lo demás, el procedimiento de revocación se surtirá con arreglo a lo que dispone el Código de lo Contencioso Administrativo.

CAPÍTULO IV.

USO DE LA TIERRA Y PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE

Artículo 19. Las prácticas tradicionales que se ejerzan sobre las aguas, las playas o riberas, los frutos secundarios del bosque o sobre la fauna y flora terrestre y acuática para fines alimenticios o la utilización de recursos naturales renovables para construcción o reparación de viviendas, cercados, canoas y otros elementos domésticos para uso de los integrantes de la respectiva comunidad negra se consideran usos por ministerio de la ley y en consecuencia no requieren permiso.

Estos usos deberán ejercerse de tal manera que se garantice la persistencia de los recursos, tanto en cantidad como en calidad.

El ejercicio de la caza, pesca o recolección de productos, para la subsistencia, tendrá prelación sobre cualquier aprovechamiento comercial, semi-industrial, industrial o deportivo.

Artículo 20. Conforme lo dispone el artículo 58 de la Constitución Política, la propiedad colectiva sobre las áreas a que se refiere esta ley, debe ser ejercida de conformidad con la función social y ecológica que le es inherente. En consecuencia, los titulares deberán cumplir las obligaciones de protección del ambiente y de los recursos naturales renovables y contribuir con las autoridades en la defensa de ese patrimonio.

Artículo 21. De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, los integrantes de las comunidades negras, titulares del derecho de propiedad colectiva, continuarán conservando, manteniendo o propiciando la regeneración de la vegetación protectora de aguas y garantizando mediante un uso adecuado la persistencia de ecosistemas especialmente frágiles, como los manglares y humedales, y protegiendo y conservando las especies de fauna y flora silvestre amenazadas o en peligro de extinción.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional destinará las partidas necesarias para que la comunidad pueda cumplir con lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 22. Cuando en las áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales ubicados en las zonas se encuentren familias o personas de comunidades negras que se hubieran establecido en ellas antes de la declaratoria del área-parque, el Inderena o la entidad que haga sus veces definirá, en el plan de manejo que se debe expedir, las prácticas tradicionales de dichas comunidades que son compatibles con la naturaleza, objetivos y funciones del área de que se trate. Para tal efecto, la entidad administradora del Sistema de Parques Nacionales promoverá mecanismos de consulta y participación con estas comunidades.

Si las personas a que se refiere el presente artículo no se allanan a cumplir el plan de manejo expedido por la entidad, se convendrá con ellas y con el Incora su reubicación a otros sectores en los cuales se pueda practicar la titulación colectiva.

Artículo 23. ElINDERENA o la entidad que haga sus veces diseñará mecanismos que permitan involucrar a integrantes de las comunidades negras del sector en actividades propias de las áreas del Sistema de Parques Nacionales, tales como educación, recreación, guías de parques, así como en las actividades de turismo ecológico que se permita desarrollar dentro de tales áreas.

Artículo 24. La entidad administradora de los recursos naturales renovables reglamentará concertadamente con las comunidades negras el uso colectivo de áreas del bosque a que se refiere la presente ley, para el aprovechamiento forestal persistente.

Para efectos del aprovechamiento, el procesamiento o la comercialización de los productos forestales que se obtengan en desarrollo de la concesión forestal, la comunidad concesionaria podrá entrar en asociación con entidades públicas o privadas.

El Estado garantizará y facilitará la capacitación de los integrantes de las comunidades concesionarias en las prácticas y técnicas adecuadas para cada etapa del proceso de producción para asegurar el éxito económico y el desarrollo sustentable de los integrantes y de la región.

Para todos los efectos de explotación de los recursos forestales que contempla este artículo se priorizarán las propuestas de las gentes comunidades negras de conformidad con el artículo 13 de la Constitución.

Artículo 25. En áreas adjudicadas colectivamente a las comunidades negras, en las cuales en el futuro la autoridad ambiental considere necesaria la protección de especies, ecosistemas o biomas, por su significación ecológica, se constituirán reservas naturales especiales en cuya delimitación, conservación y manejo participarán las comunidades y las autoridades locales. Además, se aplicará lo dispuesto en el artículo 51 de esta ley. El Gobierno reglamentará lo dispuesto en el presente artículo.

CAPÍTULO V.

RECURSOS MINEROS

Artículo 26. El Ministerio de Minas y Energía de oficio o a petición de las comunidades negras de que trata esta ley, podrá señalar y delimitar en las áreas adjudicadas a ellos zonas mineras de comunidades negras en las cuales la exploración y la explotación de los recursos naturales no renovables deberá realizarse bajo condiciones técnicas especiales sobre protección y participación de tales comunidades negras, con el fin de preservar sus especiales características culturales y económicas, sin perjuicio de los derechos adquiridos o constituidos a favor de terceros.

Artículo 27. Las comunidades negras de que trata la presente ley gozarán del derecho de prelación para que el Gobierno, a través del Ministerio de Minas y Energía, les otorgue licencia especial de exploración y explotación en zonas mineras de comunidades negras sobre los recursos naturales no renovables tradicionalmente aprovechados por tales comunidades. Sin embargo, la licencia especial, podrá comprender otros minerales con excepción del carbón, minerales radioactivos, sales e hidrocarburos.

Artículo 28. Si existieren áreas susceptibles de ser declaradas zonas mineras indígenas y a su vez zonas mineras de comunidades negras, el Ministerio de Minas y Energía podrá declarar dichas zonas como Zonas Mineras Conjuntas, en las cuales el desarrollo de actividades se realizará de común acuerdo entre los dos grupos étnicos y gozarán de los mismos derechos y obligaciones.

Artículo 29. Los usos mineros se ejercerán previniendo y controlando los factores de deterioro ambiental que puedan derivarse de esa actividad sobre la salud humana, los recursos hidrobiológicos, la fauna y demás recursos naturales renovables relacionados.

Artículo 30. Las comunidades negras a que se refiere esta ley podrán acudir a los mecanismos e instituciones de control y vigilancia ciudadanos sobre los contratos de explotación minera, en los términos previstos en el estatuto general de contratación de la administración pública, en la ley estatutaria de mecanismos e instituciones de participación ciudadana, y en las normas que los modifiquen o sustituyan.

Artículo 31. Para efecto de lo consagrado en los artículos anteriores, el Gobierno reglamentará los requisitos y demás condiciones necesarias para su efectiva aplicación, de acuerdo con las normas mineras vigentes.

CAPÍTULO VI.

MECANISMOS PARA LA PROTECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS Y DE LA IDENTIDAD CULTURAL

Artículo 32. El Estado colombiano reconoce y garantiza a las comunidades negras el derecho a un proceso educativo acorde con sus necesidades y aspiraciones etnoculturales.

La autoridad competente adoptará las medidas necesarias para que en cada uno de los niveles educativos, los currículos se adapten a esta disposición.

Artículo 33. El Estado sancionará y evitará todo acto de intimidación, segregación, discriminación o racismo contra las comunidades negras en los distintos espacios sociales, de la administración pública en sus altos niveles decisorios y en especial en los medios masivos de comunicación y en el sistema educativo, y velará para que se ejerzan los principios de igualdad y respeto de la diversidad étnica y cultural.

Para estos propósitos, las autoridades competentes aplicarán las sanciones que le corresponden de conformidad con lo establecido en el Código Nacional de Policía, en las disposiciones que regulen los medios masivos de comunicación y el sistema educativo, y en las demás normas que le sean aplicables.

Artículo 34. La educación para las comunidades negras debe tener en cuenta el medio ambiente, el proceso productivo y toda la vida social y cultural de estas comunidades. En consecuencia, los programas curriculares asegurarán y reflejarán el respeto y el fomento de su patrimonio económico, natural, cultural y social, sus valores artísticos, sus medios de expresión y sus creencias religiosas. Los currículos deben partir de la cultura de las comunidades negras para desarrollar las diferentes actividades y destrezas en los individuos y en el grupo, necesarios para desenvolverse en su medio social.

Artículo 35. Los programas y los servicios de educación destinados por el Estado a las comunidades negras deben desarrollarse y aplicarse en cooperación con ellas, a fin de responder a sus necesidades particulares y deben abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores, sus formas lingüísticas y dialectales y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

El Estado debe reconocer y garantizar el derecho de las comunidades negras a crear sus propias instituciones de educación y comunicación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas establecidas por la autoridad competente.

Artículo 36. La educación para las comunidades negras debe desarrollar conocimientos generales y aptitudes que les ayuden a participar plenamente y en condiciones de igualdad en la vida de su propia comunidad y en la de la comunidad nacional.

Artículo 37. El Estado debe adoptar medidas que permitan a las comunidades negras conocer sus derechos y obligaciones, especialmente en lo que atañe al trabajo, a las posibilidades económicas, a la educación y la salud, a los servicios sociales y a los derechos que surjan de la Constitución y las leyes.

A tal fin, se recurrirá, si fuere necesario, a traducciones escritas y a la utilización de los medios de comunicación en las lenguas de las comunidades negras.

Artículo 38. Los miembros de las comunidades negras deben disponer de medios de formación técnica, tecnológica y profesional que los ubiquen en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos.

El Estado debe tomar medidas para permitir el acceso y promover la participación de las comunidades negras en programas de formación técnica, tecnológica y profesional de aplicación general.

Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de las comunidades negras. Todo estudio a este respecto deberá realizarse en cooperación con las comunidades negras las cuales serán consultadas sobre la organización y funcionamiento de tales programas. Estas comunidades asumirán progresivamente la responsabilidad de la organización y el funcionamiento de tales programas especiales de formación.

Artículo 39. El Estado velará para que en el sistema nacional educativo se conozca y se difunda el conocimiento de las prácticas culturales propias de las comunidades negras y sus aportes a la historia y a la cultura colombiana, a fin de que ofrezcan una información equitativa y formativa de las sociedades y culturas de estas comunidades.

En las áreas de sociales de los diferentes niveles educativos se incluirá la cátedra de estudios afrocolombianos conforme con los currículos correspondientes.

Artículo 40. El Gobierno destinará las partidas presupuestales para garantizar mayores oportunidades de acceso a la educación superior a los miembros de las comunidades negras.

Así mismo, diseñará mecanismos de fomento para la capacitación técnica, tecnológica y superior, con destino a las comunidades negras en los distintos niveles de capacitación. Para este efecto, se creará, entre otros, un fondo especial de becas para educación superior, administrado por el Icetex, destinado a estudiantes en las comunidades negras de escasos recursos y que se destaquen por su desempeño académico.

Artículo 41. El Estado apoyará mediante la destinación de los recursos necesarios, los procesos organizativos de las comunidades negras con el fin de recuperar, preservar y desarrollar su identidad cultural.

Artículo 42. El Ministerio de Educación formulará y ejecutará una política de etno-educación para las comunidades negras y creará una comisión pedagógica, que asesorará dicha política con representantes de las comunidades.

Artículo 43. De conformidad con lo previsto en el ordinal 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República de facultades extraordinarias para que, dentro del término de tres (3) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, reestructure el Instituto Colombiano de Antropología -ICAN-, Unidad Administrativa Especial adscrita a COLCULTURA, con el propósito de que incorpore dentro de sus estatutos básicos, funciones y organización interna los mecanismos necesarios para promover y realizar programas de investigación de la cultura afro-colombiana, a fin de que contribuya efectivamente en la preservación y el desarrollo de la identidad cultural de las comunidades negras.

Créase una Comisión Asesora que conceptuará sobre el proyecto de decreto que el Gobierno someterá a su estudio, y que estará integrada por tres (3) representantes a la Cámara y dos (2) Senadores escogidos por sus Mesas Directivas y un (1) antropólogo propuesto por la misma Comisión.

Artículo 44. Como un mecanismo de protección de la identidad cultural, las comunidades negras participarán en el diseño, elaboración y evaluación de los estudios de impacto ambiental, socioeconómico y cultural, que se realicen sobre los proyectos que se pretendan adelantar en las áreas a que se refiere esta ley.

Artículo 45. El Gobierno Nacional conformará una Comisión Consultiva de alto nivel, con la participación de representantes de las comunidades negras de Antioquia, Valle, Cauca, Chocó, Nariño, Costa Atlántica y demás regiones del país a que se refiere esta ley y de raizales de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, para el seguimiento de lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 46. Los Consejos Comunitarios podrán designar por consenso los representantes de los beneficiarios de esta ley para los efectos que se requiera.

CAPÍTULO VII.

PLANEACION Y FOMENTO DEL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

Artículo 47. El Estado adoptará medidas para garantizarle a las comunidades negras de que trata esta ley el derecho a desarrollarse económica y socialmente atendiendo los elementos de su cultura autónoma.

Artículo 48. Las comunidades negras de que trata la presente ley participarán mediante un representante nombrado por el Gobierno de una terna que ellas presenten, en el Consejo Nacional de Planeación creado por el artículo 340 de la Constitución Nacional. Igualmente, se dará representación equitativa a las comunidades negras a que se refiere la presente ley en los correspondientes Consejos territoriales de Planeación, de acuerdo a los procedimientos definidos en la Ley Orgánica de Planeación.

Artículo 49. El diseño, ejecución y coordinación de los planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social que adelante el gobierno y la Cooperación Técnica Internacional para beneficio de las comunidades negras de que trata esta ley, deberá hacerse con la participación de los representantes de tales comunidades, a fin de que respondan a sus necesidades particulares, a la preservación del medio ambiente, a la conservación y cualificación de sus prácticas tradicionales de producción, a la erradicación de la pobreza y al respeto y reconocimiento de su vida social y cultural. Estos planes, programas y proyectos deberán reflejar las aspiraciones de las comunidades negras en materia de desarrollo.

PARÁGRAFO. Las inversiones que adelanten el sector privado en áreas que afecten a las comunidades negras de que trata esta ley deberán respetar el ambiente, el interés social y el patrimonio cultural de la Nación.

Artículo 50. El Gobierno fomentará y financiará actividades de investigación orientadas a la promoción de los recursos humanos y al estudio de las realidades y potencialidades de las comunidades negras, de manera que se facilite su desarrollo económico y social. Así mismo, propiciará la participación de estas comunidades en los procesos de planeación, coordinación, ejecución y evaluación de dichas investigaciones.

Artículo 51. Las entidades del Estado en concertación con las comunidades negras, adelantarán actividades de investigación, capacitación, fomento, extensión y transferencia de tecnologías apropiadas para el aprovechamiento ecológico, cultural, social y económicamente sustentable de los recursos naturales, a fin de fortalecer su patrimonio económico y cultural.

Artículo 52. El Gobierno Nacional diseñará mecanismos especiales financieros y crediticios que permitan a las comunidades negras la creación de formas asociativas y solidarias de producción para el aprovechamiento sostenido de sus recursos y para que participen en condiciones de equidad en las asociaciones empresariales que con particulares puedan conformar dichas comunidades. Para efectos del estimativo de este aporte y para garantizar los créditos, se podrá tener en cuenta el valor de los bienes que se autoriza aprovechar.

Artículo 53. En las áreas de amortiguación del Sistema de Parques Nacionales ubicados en las zonas objeto de esta ley se desarrollarán, conjuntamente con las comunidades negras, modelos apropiados de producción, estableciendo estímulos económicos y condiciones especiales para acceder al crédito y capacitación.

Igualmente en coordinación con las comunidades locales y sus organizaciones, se desarrollarán mecanismos para desestimular la adopción o prosecución de prácticas ambientalmente insostenibles.

Artículo 54. El Gobierno Nacional diseñará mecanismos adecuados para las comunidades negras o integrantes de ellas que hayan desarrollado variedades vegetales o conocimientos con respecto al uso medicinal, alimenticio, artesanal o industrial de animales o plantas de su medio natural, sean reconocidos como obtentores, en el primer caso, y obtengan, en el segundo, beneficios económicos, en cuanto otras personas naturales o jurídicas desarrollen productos para el mercado nacional o internacional.

Artículo 55. El Gobierno adecuará los programas de crédito y asistencia técnica a las particulares condiciones socioeconómicas y ambientales de las comunidades negras objeto de esta ley.

Artículo 56. Las Corporaciones Autónomas Regionales que tengan jurisdicción sobre las áreas donde se adjudiquen las propiedades colectivas a las comunidades negras de que trata el artículo transitorio 55 de la Constitución, tendrán un (1) representante de esas comunidades en sus consejos directivos en los términos que defina el reglamento que expida el Gobierno Nacional.

Artículo 57. El Gobierno Nacional creará una comisión de estudios para la formulación de un plan de desarrollo de las comunidades negras. Esta comisión comenzará a operar una vez sea elegido el Presidente de la República y hasta la aprobación del plan nacional de desarrollo en el Conpes. Este plan propondrá las políticas de largo plazo y será el marco de referencia para que las políticas del Plan Nacional de Desarrollo respeten la diversidad étnica de la Nación y promuevan el desarrollo sostenible de esas comunidades de acuerdo a la visión que ellas tengan del mismo.

Esta será una comisión técnica con amplio conocimiento de las realidades de las comunidades negras y para su conformación se tendrá en cuenta las propuestas de las comunidades negras. El Departamento Nacional de Planeación será responsable de financiar los gastos para su cabal funcionamiento.

Artículo 58. En los fondos estatales de inversión social habrá una unidad de gestión de proyectos para apoyar a las comunidades negras en los procesos de capacitación, identificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos. Para su conformación se consultará a las comunidades beneficiarias de esta ley.

Artículo 59. Las cuencas hidrográficas en que se asienten las comunidades negras beneficiarias de la titulación colectiva se constituirán en unidades para efectos de la planificación del uso y aprovechamiento de los recursos naturales conforme a reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

CAPÍTULO VIII.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 60. La reglamentación de la presente ley se hará teniendo en cuenta las recomendaciones de las comunidades negras beneficiarias de ella, a través de la comisión consultiva a que se refiere la presente ley.

Artículo 61. El Gobierno apropiará los recursos necesarios para la ejecución de la presente ley.

Artículo 62. Dentro del año siguiente a la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional destinará las partidas presupuestales necesarias para la puesta en marcha de la Universidad del Pacífico creada mediante la ley 65 del 14 de diciembre de 1988.

Artículo 63. Dentro de los dos años siguientes a la vigencia de la presente ley el Gobierno Nacional apropiará los recursos necesarios para la construcción de la carretera que une los Departamentos del Valle del Cauca y el Huila, entre los Municipios de Palmira y Palermo. Así mismo se destinarán los recursos necesarios para la terminación de la carretera Panamericana en su último tramo en el departamento del Chocó.

Artículo 64. El Gobierno Nacional podrá hacer los traslados presupuestales y para negociar los empréstitos que sean necesarios para el cumplimiento de esta ley.

Artículo 65. Dentro de los dos años siguientes a la vigencia de la presente ley el Gobierno Nacional apropiará los recursos necesarios para la construcción de la vía fluvial del Baudó hasta Pizarro, la vía fluvial de Buenaventura hasta Tumaco pasando por Puerto Merizalde y Guapí de acuerdo a los proyectos presentados por el Pladeicop.

Artículo 66. ←Artículo INEXEQUIBLE→

←Jurisprudencia Vigencia→

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-484-96** de 26 de septiembre de 1996, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. "La presente sentencia sólo tendrá efectos hacia el futuro, y no afecta las situaciones ni los resultados electorales cumplidos y realizados al amparo de la norma declarada inexecutable".

←Legislación Anterior→

Texto Original de la Ley 70 de 1993:

ARTÍCULO 66. De conformidad con el artículo 176 de la Constitución Nacional, establécense la circunscripción especial para elegir dos (2) miembros de las comunidades negras del país asegurando así su participación en la Cámara de Representantes.

El Consejo Nacional electoral reglamentará todo lo relacionado con esta elección.

Artículo 67. Créase en el Ministerio de Gobierno, la dirección de asuntos para las comunidades negras con asiento en el Consejo de Política económica y social.

Artículo 68. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,
TITO EDMUNDO RUEDA GUARÍN.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,
PEDRO PUMAREJO VEGA.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,
CÉSAR PÉREZ GARCÍA.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,
DIEGO VIVAS TAFUR.

República de Colombia - Gobierno Nacional.
Publíquese y ejecútase.

Dada en Quibdo a los veintisiete (27) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y tres (1993)

CÉSAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Gobierno,
FABIO VILLEGAS RAMÍREZ.

El Ministro de Agricultura,
JOSÉ ANTONIO OCAMPO.

El Ministro de Minas y Energía,
GUIDO NULE AMIN.

La Ministra de Educación Nacional,
MARUJA PACHÓN DE VILLAMIZAR



ANEXO III.6

HONDURAS CREACION DE LA COMISIÓN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL, EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y LAS FORMAS CONEXAS DE INTOLERANCIA⁴⁷

DECRETO EJECUTIVO NÚMERO 002-2004⁴⁸

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que la República de Honduras ha ratificado la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

CONSIDERANDO:

Que el Gobierno y Estado de Honduras están comprometidos en defender los propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

CONSIDERANDO:

Que el Gobierno de la República debe impulsar acciones y políticas de acción afirmativa concretas, que permitan la conjunción de esfuerzos institucionales y sociales para el logro de un clima social de respeto, armonía y tolerancia.

CONSIDERANDO: Que el Presidente podrá crear, para propósitos de interés público, comisiones integradas por funcionarios públicos y representantes de los demás sectores de la vida nacional.

POR TANTO:

En ejercicio de las facultades establecidas en el Artículo 245 numeral 11 de la Constitución de la República y los Artículos 11, 13, 116 y 117 de la Ley General de la Administración Pública.

DECRETA:

Artículo 1. Créase la Comisión Nacional Contra la Discriminación Racial, el Racismo, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (en adelante la Comisión), como un organismo de asesoría del Poder Ejecutivo, como un foro de discusión, armonización y consenso de una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.

Artículo 2. Son funciones de la Comisión:

- a) Asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, en la formulación de políticas públicas así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos que tiendan a erradicar la discriminación racial, el racismo, la xenofobia y formas conexas de intolerancia

⁴⁷ Revisada y actualizada al 31 de agosto de 2008 teniendo como fuente las publicaciones realizadas en el Diario Oficial “La Gaceta”.

⁴⁸ Publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 19 de abril de 2004

- b) Dar seguimiento a la ejecución de políticas públicas sobre la materia.
- c) Dar seguimiento a las políticas de las instituciones públicas y privadas y sugerir criterios a adoptar para afrontar positivamente el problema de la discriminación.
- d) Actuar como enlace entre las organizaciones de la sociedad civil, de los pueblos y comunidades Indígenas y Afrohondureñas y las diferentes entidades de gobierno, con el propósito de facilitar la implementación de medidas efectivas de combate y castigo a los actos de discriminación racial, racismo, xenofobia y formas conexas de intolerancia.
- e) Presentar al Presidente de la República informes semestrales sobre el avance del respeto y ejercicio de los derechos de los pueblos Indígenas y Afrohondureños en particular, los cuales serán públicos.
- f) Impulsar campañas de sensibilización ciudadana en contra de los actos de discriminación racial y racismo.
- g) Coordinar acciones en el ámbito nacional con organizaciones de la sociedad civil, de los pueblos y comunidades Indígenas y Afrohondureñas interesadas en la temática de la Comisión, para asesorar en la definición de políticas y acciones del Gobierno de la República en el ámbito internacional referente a los derechos de estos pueblos.
- h) Otras que le determine el Presidente de la República.

Artículo 3. La Comisión se integrará con cinco Comisionados, nombrados por el Presidente de la República, incluyendo al Secretario de Gobernación y Justicia, quien la coordinará. Dos de los Comisionados serán nombrados directamente por el Presidente de la República. Los restantes dos Comisionados representarán a las organizaciones de los pueblos y comunidades Indígenas y Afrohondureñas.

Dichas representaciones se rotarán anualmente entre cada una de las organizaciones antes mencionadas, que hayan obtenido el reconocimiento de su personalidad jurídica ante la Secretaría de Gobernación y Justicia. Esta Secretaría usará un sorteo para seleccionar las dos primeras organizaciones las cuales presentarán a sus representantes al Presidente de la República para su nombramiento. En los futuros sorteos, la Secretaría excluirá a las organizaciones que ya fueron representadas, hasta que todas hayan sido representadas. A partir de ese momento, el proceso comenzará de nuevo.

Actuará como Secretario Ejecutivo de la Comisión, el Jefe de la Unidad de Apoyo a los Pueblos Indígenas y Negros, que funciona en la Secretaría de Gobernación y Justicia.

Artículo 4. Los miembros de la Comisión deberán ser personas de reconocida honorabilidad e integridad personal, con conocimientos amplios en materia de derechos humanos, de la cultura y de los derechos de los pueblos Indígenas y Afrohondureños, de manera especial con criterios amplios sobre la diversidad étnica y cultural del país, y con trayectoria en el respeto y promoción de los derechos humanos y de forma especial de los pueblos y comunidades Indígenas y Afrohondureñas.

Los miembros de la Comisión que deban desplazarse para asistir a las reuniones recibirán viáticos y gastos de viaje con base en el Reglamento aplicable a los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo.

Artículo 5. La Comisión se reunirá, con la periodicidad que sus miembros determinen, en las oficinas de la Secretaría de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia.

Artículo 6. Los organismos públicos están en la obligación de facilitar a la Comisión los datos e información que ésta requiera para el mejor cumplimiento de sus funciones, salvo en aquellos casos en que exista imposibilidad legal para hacerlo.

Artículo 7. La Comisión deberá integrarse e iniciar sus funciones dentro de los veinte (20) días siguientes a la entrada en vigencia del presente Decreto previa juramentación de sus miembros por parte del Presidente de la República.

Artículo 8. El presente Decreto Ejecutivo entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en Casa Presidencial, municipio del Distrito Central, a los dieciocho días del mes de marzo de dos mil cuatro.

COMUNIQUESE.

RICARDO MADURO
Presidente de la República

LUIS COSENZA JIMÉNEZ
Secretario de Estado del Despacho Presidencial



ANEXO III.7

MÉXICO

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 27-11-2007

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

“EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO ÚNICO.- Se expide la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**, para quedar como sigue:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3.- Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales,

estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 5.- No se considerarán conductas discriminatorias las siguientes:

- I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;
- II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;
- III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general;
- IV. En el ámbito educativo, los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; *Fracción reformada DOF 27-11-2007*
- V. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;
- VI. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad mental;
- VII. Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos, y
- VIII. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana.

Artículo 6.- La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de las autoridades federales será congruente con los instrumentos internacionales aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.

Artículo 7.- Para los efectos del artículo anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias.

Artículo 8.- En la aplicación de la presente Ley intervendrán las autoridades y los órganos públicos federales, así como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

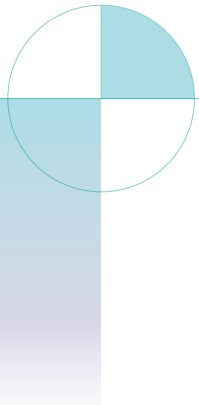
CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 9.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

- I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

- 
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
 - IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
 - V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
 - VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
 - VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;
 - VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
 - IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;
 - X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
 - XI. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;
 - XII. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables;
 - XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;
 - XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
 - XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;
 - XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
 - XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;
 - XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
 - XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;
 - XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;
 - XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;
 - XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
 - XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
 - XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

- XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;
- XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;
- XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y
- XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.

CAPÍTULO III

MEDIDAS POSITIVAS Y COMPENSATORIAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 10.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;
- II. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;
- III. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten, y
- IV. Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

Artículo 11.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades de las niñas y los niños:

- I. Instrumentar programas de atención médica y sanitaria para combatir la mortalidad y la desnutrición infantiles;
- II. Impartir educación para la preservación de la salud, el conocimiento integral de la sexualidad, la planificación familiar, la paternidad responsable y el respeto a los derechos humanos;
- III. Promover el acceso a centros de desarrollo infantil, incluyendo a menores con discapacidad;
- IV. Promover las condiciones necesarias para que los menores puedan convivir con sus padres o tutores, incluyendo políticas públicas de reunificación familiar para migrantes y personas privadas de la libertad;
- V. Preferir, en igualdad de circunstancias, a las personas que tengan a su cargo menores de edad en el otorgamiento de becas, créditos u otros beneficios;
- VI. Alentar la producción y difusión de libros para niños y niñas;
- VII. Promover la creación de instituciones que tutelen a los menores privados de su medio familiar, incluyendo hogares de guarda y albergues para estancias temporales;
- VIII. Promover la recuperación física, psicológica y la integración social de todo menor víctima de abandono, explotación, malos tratos o conflictos armados, y

- 
- IX. Proporcionar, en los términos de la legislación en la materia, asistencia legal y psicológica gratuita e intérprete en los procedimientos judiciales o administrativos, en que sea procedente.

Artículo 12.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas mayores de 60 años:

- I. Garantizar el acceso a los servicios de atención médica y seguridad social, según lo dispuesto en la normatividad en la materia;
- II. Procurar un nivel mínimo y decoroso de ingresos a través de programas, conforme a las reglas de operación que al efecto se establezcan:
 - a) De apoyo financiero directo y ayudas en especie y
 - b) De capacitación para el trabajo y de fomento a la creación de empleos, y
- III. Garantizar, conforme a la legislación aplicable, asesoría jurídica gratuita así como la asistencia de un representante legal cuando el afectado lo requiera.

Artículo 13.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

- I. Promover un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento;
- II. Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles;
- III. Promover el otorgamiento, en los niveles de educación obligatoria, de las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad;
- IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral;
- V. Crear espacios de recreación adecuados;
- VI. Procurar la accesibilidad en los medios de transporte público de uso general;
- VII. Promover que todos los espacios e inmuebles públicos o que presten servicios al público, tengan las adecuaciones físicas y de señalización para su acceso, libre desplazamiento y uso;
- VIII. Procurar que las vías generales de comunicación cuenten con señalamientos adecuados para permitirles el libre tránsito;
- IX. Informar y asesorar a los profesionales de la construcción acerca de los requisitos para facilitar el acceso y uso de inmuebles, y
- X. Promover que en las unidades del sistema nacional de salud y de seguridad social reciban regularmente el tratamiento y medicamentos necesarios para mantener y aumentar su capacidad funcional y su calidad de vida.

Artículo 14.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para la población indígena:

- I. Establecer programas educativos bilingües y que promuevan el intercambio cultural;
- II. Crear un sistema de becas que fomente la alfabetización, la conclusión de la educación en todos los niveles y la capacitación para el empleo;
- III. Crear programas permanentes de capacitación y actualización para los funcionarios públicos sobre la diversidad cultural;

- IV. Empezar campañas permanentes de información en los medios de comunicación que promuevan el respeto a las culturas indígenas en el marco de los derechos humanos y las garantías individuales;
- V. En el marco de las leyes aplicables, cuando se fijen sanciones penales a indígenas, procurar que tratándose de penas alternativas, se imponga aquella distinta a la privativa de la libertad, así como promover la aplicación de sustitutivos penales y beneficios de preliberación, de conformidad con las normas aplicables;
- VI. Garantizar que en todos los juicios y procedimientos en que sean parte, individual o colectivamente, se tomen en cuenta sus costumbres y especificidades culturales, respetando los preceptos de la Constitución, y
- VII. Garantizar, a lo largo de cualquier proceso legal, el derecho a ser asistidos, si así lo solicitan, por intérpretes y defensores que tengan conocimiento de su lengua.

Artículo 15.- Los órganos públicos y las autoridades federales adoptarán las medidas que tiendan a favorecer la igualdad real de oportunidades y a prevenir y eliminar las formas de discriminación de las personas a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

CAPÍTULO IV

DEL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Sección Primera

Denominación, Objeto, Domicilio y Patrimonio.

Artículo 16.- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en adelante el Consejo, es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Artículo 17.- El Consejo tiene como objeto:

- I. Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país;
- II. Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación;
- III. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y
- IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Artículo 18.- El domicilio del Consejo es la Ciudad de México, Distrito Federal, pero podrá establecer delegaciones y oficinas en otros lugares de la República Mexicana.

Artículo 19.- El patrimonio del Consejo se integrará con:

- I. Los recursos presupuestales que le asigne la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión a través del Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente;
- II. Los bienes muebles e inmuebles que le sean asignados;
- III. Los bienes que adquiera por cualquier otro título lícito;
- IV. Los fondos que obtenga por el financiamiento de programas específicos, y

- V. Las aportaciones, donaciones, legados y demás liberalidades que reciba de personas físicas y morales.

Sección Segunda

De las Atribuciones.

Artículo 20.- Para el cumplimiento de su objeto, el Consejo tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación;
- II. Proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación conforme a la legislación aplicable;
- III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos;
- IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural;
- V. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan;
- VI. Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas;
- VII. Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno;
- VIII. Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación;
- IX. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, en el ámbito de su competencia;
- X. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento;
- XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales;
- XII. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley;
- XIII. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo;
- XIV. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación;
- XV. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley;
- XVI. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación;
- XVII. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos

jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia;

XVIII. Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Sistema de Compensación, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción y Separación de los Servidores Públicos, y

XIX. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y demás disposiciones aplicables.

Artículo 21.- El Consejo difundirá periódicamente los avances, resultados e impactos de las políticas, programas y acciones en materia de prevención y eliminación de la discriminación, a fin de mantener informada a la sociedad.

Sección Tercera

De los Órganos de Administración.

Artículo 22.- La Administración del Consejo corresponde a:

- I. La Junta de Gobierno, y
- II. La Presidencia del Consejo.

Artículo 23.- La Junta de Gobierno estará integrada por cinco representantes del Poder Ejecutivo Federal, y cinco integrantes designados por la Asamblea Consultiva.

Los representantes del Poder Ejecutivo Federal son los siguientes:

- I. Uno de la Secretaría de Gobernación;
- II. Uno de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- III. Uno de la Secretaría de Salud;
- IV. Uno de la Secretaría de Educación Pública, y
- V. Uno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

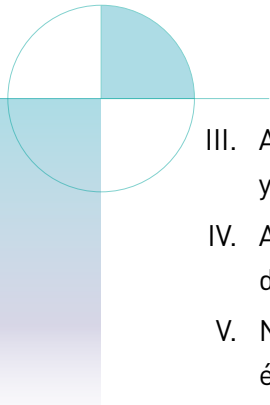
Los representantes del Ejecutivo Federal deberán tener nivel de Subsecretario y sus respectivos suplentes el nivel inferior jerárquico inmediato.

Los integrantes designados por la Asamblea Consultiva durarán en su encargo tres años, pudiendo ser ratificados por otro periodo igual. Este cargo tendrá el carácter de honorífico.

Asimismo, serán invitados permanentes a la Junta de Gobierno con derecho a voz, pero no a voto, un representante de cada uno de los siguientes órganos públicos: Instituto Nacional de las Mujeres, Instituto Mexicano de la Juventud, Instituto Nacional Indigenista, Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Consejo Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA y Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.

Artículo 24.- La Junta de Gobierno tendrá, además de aquellas que establece el artículo 58 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar su reglamento de sesiones y el Estatuto Orgánico del Consejo, con base en la propuesta que presente la Presidencia;
- II. Establecer las políticas generales para la conducción del Consejo en apego a este ordenamiento, al Estatuto Orgánico, al Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación y a los demás instrumentos administrativos que regulen su funcionamiento;

- 
- III. Aprobar el proyecto de presupuesto que someta a su consideración la Presidencia del Consejo y conocer los informes sobre el ejercicio del mismo;
 - IV. Aprobar el informe anual de actividades que remitirá la Presidencia del Consejo a los Poderes de la Unión;
 - V. Nombrar y remover, a propuesta de la Presidencia del Consejo, a los servidores públicos de éste que ocupen cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, y
 - VI. Acordar con base en los lineamientos y prioridades que establezca el Ejecutivo Federal, la realización de todas las operaciones inherentes al objeto del organismo con sujeción a las disposiciones aplicables y delegar discrecionalmente en el Presidente del Consejo sus facultades, salvo las que sean indelegables de acuerdo con la legislación aplicable, conforme a lo establecido en este artículo;
 - VII. Aprobar el tabulador de salarios del Consejo;
 - VIII. Expedir y publicar un informe anual de la Junta, y
 - IX. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Artículo 25.- La Junta de Gobierno sesionará válidamente cuando en la sesión se encuentren presentes más de la mitad de los miembros, siempre que entre ellos esté el Presidente de la Junta.

Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes y en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

Las sesiones que celebre la Junta de Gobierno serán ordinarias y extraordinarias; las ordinarias se llevarán a cabo por lo menos cada tres meses, y las extraordinarias se celebrarán cuando lo convoque el Presidente.

Artículo 26.- El Presidente del Consejo, quien presidirá la Junta de Gobierno, será designado por el Titular del Poder Ejecutivo Federal.

Artículo 27.- Durante su encargo el Presidente del Consejo no podrá desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión distinto, que sea remunerado, con excepción de los de carácter docente o científico.

Artículo 28.- El Presidente del Consejo durará en su cargo tres años, y podrá ser ratificado hasta por un periodo igual.

Artículo 29.- El Presidente del Consejo podrá ser removido de sus funciones y, en su caso, sujeto a responsabilidad, sólo por las causas y mediante los procedimientos establecidos por el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 30.- El Presidente del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

- I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;
- II. Presentar a la consideración de la Junta de Gobierno el proyecto del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- III. Someter a la consideración de la Junta de Gobierno el informe anual de actividades y el informe sobre el ejercicio presupuestal;
- IV. Ejecutar los acuerdos y demás disposiciones de la Junta de Gobierno, así como supervisar su cumplimiento por parte de las unidades administrativas competentes del Consejo;
- V. Enviar a los Poderes de la Unión el informe anual de actividades; así como el ejercicio presupuestal, este último previa opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- VI. Someter a la aprobación de la Junta de Gobierno el proyecto del Estatuto Orgánico;

- VII. Nombrar a los servidores públicos del Consejo, a excepción de aquellos que ocupen los dos niveles jerárquicos inferiores inmediatos al Presidente;
- VIII. Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;
- IX. Celebrar acuerdos de colaboración con organismos nacionales e internacionales para el desarrollo de las atribuciones del Consejo, de conformidad con las normas aplicables;
- X. Proponer a la Junta de Gobierno el tabulador salarial del Consejo, y
- XI. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Sección Cuarta

De la Asamblea Consultiva.

Artículo 31.- La Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en Materia de Prevención y Eliminación de la Discriminación.

Artículo 32.- La Asamblea Consultiva estará integrada por un número no menor de diez ni mayor de veinte ciudadanos, representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que por su experiencia en materia de prevención y eliminación de la discriminación puedan contribuir al logro de los objetivos del Consejo.

Los miembros de esta Asamblea Consultiva serán propuestos por los sectores y comunidad señalados y nombrados por la Junta de Gobierno en términos de lo dispuesto por el Estatuto Orgánico.

Artículo 33.- Los integrantes de la Asamblea Consultiva, no recibirán retribución, emolumento, o compensación alguna por su participación, ya que su carácter es honorífico.

Artículo 34.- Son facultades de la Asamblea Consultiva:

- I. Presentar opiniones ante la Junta de Gobierno, sobre el desarrollo de los programas y actividades que realice el Consejo;
- II. Asesorar a la Junta de Gobierno y al Presidente del Consejo, en cuestiones relacionadas con la prevención y eliminación de todos los actos discriminatorios;
- III. Atender las consultas y formular las opiniones que le sean solicitadas por la Junta de Gobierno o por el Presidente del Consejo;
- IV. Contribuir en el impulso de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- V. Nombrar cinco personas que formarán parte de la Junta de Gobierno;
- VI. Participar en las reuniones y eventos que convoque el Consejo, para realizar el intercambio de experiencias e información tanto de carácter nacional como internacional sobre temas relacionados con la materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- VII. Presentar ante la Junta de Gobierno un informe anual de la actividad de su encargo, y
- VIII. Las demás que señalen las disposiciones aplicables.

Artículo 35.- Los integrantes de la Asamblea Consultiva durarán en su cargo tres años, y podrán ser ratificados por un periodo igual, en términos de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico.

Artículo 36.- Las reglas de funcionamiento y organización de la Asamblea Consultiva se establecerán en el Estatuto Orgánico.

Artículo 37.- El Consejo proveerá a la Asamblea Consultiva de los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades.

Sección Quinta

De los Órganos de Vigilancia.

Artículo 38.- El Consejo contará con una contraloría, órgano de control interno, al frente de la cual estará la persona designada en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Corresponderá a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo por sí o a través del órgano interno de control del Consejo, el ejercicio de las atribuciones que en materia de control, inspección, vigilancia y evaluación le confieren la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Auditoría Superior de la Federación.

El órgano de vigilancia del Consejo estará integrado por un Comisario Público propietario y un suplente, designados por la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, quienes ejercerán sus funciones de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

El Comisario acudirá con voz pero sin voto, a las sesiones de la Junta de Gobierno.

Artículo 39.- El Comisario Público, tendrá las siguientes facultades:

- I. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, así como de las reglamentarias, administrativas y de política general que se emitan;
- II. Promover y vigilar que el Consejo establezca indicadores básicos de gestión en materia de operación, productividad, de finanzas y de impacto social, que permitan medir y evaluar su desempeño;
- III. Vigilar que el Consejo proporcione con la oportunidad y periodicidad que se señale, la información que requiera en cuanto a los ingresos y gastos públicos realizados;
- IV. Solicitar a la Junta de Gobierno o al Presidente del Consejo, la información que requiera para el desarrollo de sus funciones, y
- V. Las demás inherentes a su función y las que le señale expresamente la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, en el ámbito de su competencia.

Sección Sexta

Prevenciones Generales.

Artículo 40.- El Consejo se regirá por lo dispuesto en esta Ley y su Estatuto Orgánico en lo relativo a su estructura, funcionamiento, operación, desarrollo y control. Para tal efecto contará con las disposiciones generales a la naturaleza y características del organismo, a sus órganos de administración, a las unidades que integran estos últimos, a la vigilancia, y demás que se requieran para su regulación interna, conforme a lo establecido en la legislación de la materia y por esta Ley.

Artículo 41.- Queda reservado a los Tribunales Federales el conocimiento y resolución de todas las controversias en que sea parte el Consejo.

Sección Séptima

Régimen de Trabajo.

Artículo 42.- Las relaciones de trabajo del organismo y su personal se regirán por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPÍTULO V

DE LOS PROCEDIMIENTOS

Sección Primera

Disposiciones Generales.

Artículo 43.- Toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto a dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante.

Las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar reclamaciones o quejas en los términos de esta Ley, designando un representante.

Artículo 44.- Las reclamaciones y quejas que se presenten ante el Consejo por presuntas conductas discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tengan conocimiento de dichas conductas, o en dos años fuera de esta circunstancia.

Artículo 45.- El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes, en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico.

Artículo 46.- El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.

Artículo 47.- En todo lo no previsto en esta Ley respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Artículo 48.- Los servidores públicos y las autoridades federales a que se refiere el artículo 3 de esta Ley están obligados a auxiliar al personal del Consejo en el desempeño de sus funciones y rendir los informes que se les soliciten en el término establecido por la misma.

Artículo 49.- Las reclamaciones y quejas, a que se refiere esta Ley, no requerirán más formalidad que presentarse por escrito con firma o huella digital y datos de identificación del interesado.

Las reclamaciones y quejas también podrán ser verbales, por vía telefónica o por cualquier otro medio electrónico, sin más señalamiento que el asunto que las motivó y los datos generales de quien las presente, debiendo ratificarse con las formalidades establecidas en el párrafo anterior dentro de los cinco días hábiles siguientes, de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Artículo 50.- Cuando el Consejo considere que la reclamación o queja no reúne los requisitos señalados para su admisión o sea evidentemente improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado y fundado que emitirá en un plazo máximo de cinco días hábiles. El Consejo deberá notificarle al interesado dentro de los cinco días siguientes a la resolución. No se admitirán quejas o reclamaciones anónimas.

Artículo 51.- Cuando la reclamación o queja no sea competencia del Consejo, se proporcionará al interesado la orientación para que acuda a la autoridad o servidor público que deba conocer del asunto.

Artículo 52.- Cuando el contenido de la reclamación o queja sea poco claro, no pudiendo deducirse los elementos que permitan la intervención del Consejo, se notificará por escrito al interesado para que la aclare en un término de cinco días hábiles posteriores a la notificación; en caso de no hacerlo, después del segundo requerimiento, se archivará el expediente por falta de interés.

Artículo 53.- En ningún momento la presentación de una queja o reclamación ante el Consejo interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

Artículo 54.- El Consejo, por conducto de su Presidente, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, podrá excusarse de conocer de un determinado caso si éste puede afectar su autoridad moral o autonomía.

Artículo 55.- En el supuesto de que se presenten dos o más reclamaciones o quejas que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, el Consejo podrá acumular los asuntos para su trámite en un solo expediente. En este caso el último expediente se acumulará al primero.

Artículo 56.- En caso de que la reclamación o queja presentada ante el Consejo involucre tanto a los servidores públicos o autoridades como a particulares, se procederá a efectuar la separación correspondiente, de manera que las conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los primeros, se sigan, a través del procedimiento de reclamación. Las cometidas por los particulares serán atendidas conforme a lo dispuesto por la Sección Sexta del Capítulo V de este ordenamiento.

Artículo 57.- Contra las resoluciones y actos del Consejo los interesados podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

Sección Segunda

De la Reclamación.

Artículo 58.- La reclamación es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por los servidores públicos federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

Artículo 59.- Una vez presentada la reclamación, el Consejo deberá, dentro de los cinco días siguientes, resolver si se admite la reclamación.

Una vez admitida y registrada la reclamación, dentro de los siguientes cinco días hábiles el Consejo deberá notificar a las autoridades o servidores públicos señalados como presuntos responsables, así como al titular del órgano del que dependan; asimismo, se solicitará un informe por escrito sobre los actos u omisiones de carácter discriminatorio que les atribuyan en la reclamación.

Artículo 60.- El informe solicitado a los servidores públicos presuntamente responsables, deberá rendirse en un plazo no mayor a 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación.

Artículo 61.- En el informe mencionado en el artículo anterior, la autoridad o servidor público señalado como presunto responsable, debe hacer constar los antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, la existencia de los mismos, en su caso, así como los elementos de información que considere necesarios.

Artículo 62.- En caso de no haber respuesta por parte de las autoridades o servidores públicos requeridos, dentro del plazo señalado para tal efecto, se tendrán por ciertos los hechos mencionados en la reclamación, salvo prueba en contrario. El Consejo podrá, si lo estima necesario, realizar las investigaciones procedentes en el ámbito de su competencia, ejerciendo las acciones pertinentes.

Artículo 63.- Los particulares que consideren haber sido discriminados por actos de autoridades o de servidores públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas que acudan en queja ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y si ésta fuera admitida, el Consejo estará impedido para conocer de los mismos hechos que dieron fundamento a la queja.

Sección Tercera

De la Conciliación.

Artículo 64.- La conciliación es la etapa del procedimiento de reclamación por medio de la cual el Consejo buscará avenir a las partes involucradas a resolverla, a través de alguna de las soluciones que les presente el conciliador.

Artículo 65.- Una vez admitida la reclamación, lo cual se hará del conocimiento del presunto agraviado por conductas discriminatorias, se le citará para que se presente en la fecha y hora señalada a la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo en los quince días hábiles siguientes a aquel en que se notificó a las partes dicha celebración. Esta audiencia tendrá verificativo en las instalaciones del Consejo.

Por lo que se refiere al o a los presuntos responsables de conductas discriminatorias, se les citará a la audiencia de conciliación a que se refiere el párrafo anterior, bajo apercibimiento que de no hacerlo se tendrán por ciertos los hechos discriminatorios imputados en su contra, salvo prueba en contrario.

Artículo 66.- Al preparar la audiencia, el conciliador designado solicitará a las partes los elementos de juicio que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo aquéllas

ofrecer los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 67.- En caso de que el reclamante no comparezca a la audiencia de conciliación y justifique la causa de su inasistencia dentro del plazo de tres días hábiles posteriores a la fecha de la misma, se señalará por única ocasión nueva fecha para su celebración. En el supuesto de no justificar su inasistencia, se le tendrá por desistido de su reclamación, archivándose el expediente como asunto concluido.

Artículo 68.- El conciliador, en la audiencia de conciliación, expondrá a las partes un resumen de la reclamación y de los elementos de juicio que se hayan integrado y los exhortará a resolver sus diferencias, para cuyo efecto propondrá opciones de solución.

Artículo 69.- La audiencia de conciliación podrá ser suspendida por el conciliador o por ambas partes de común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 70.- Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se celebrará el convenio respectivo, que será revisado por el área competente del Consejo; si está apegado a derecho, lo aprobará y dictará el acuerdo correspondiente sin que sea admisible recurso alguno.

Artículo 71.- El convenio suscrito por las partes y aprobado por el Consejo tiene fuerza de cosa juzgada y trae aparejada ejecución, lo que podrá promoverse ante los tribunales competentes en la vía de apremio o en juicio ejecutivo, a elección del interesado o por la persona que designe el Consejo, a petición de aquél.

Artículo 72.- En caso de que el servidor público no acepte la conciliación, o de que las partes no lleguen a acuerdo alguno, el Consejo hará de su conocimiento que investigará los hechos motivo

de la reclamación, en los términos de esta Ley e impondrá, en su caso, las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación previstas en la misma; asimismo, el Consejo promoverá el fincamiento de las responsabilidades que resulten de la aplicación de otros ordenamientos.

Sección Cuarta

De la Investigación.

Artículo 73.- Cuando la reclamación no se resuelva en la etapa de conciliación, el Consejo iniciará las investigaciones del caso, para lo cual tendrá las siguientes facultades:

- I. Solicitar a las autoridades o servidores públicos a los que se imputen conductas discriminatorias, la presentación de informes o documentos complementarios;
- II. Solicitar de otros particulares, autoridades o servidores públicos documentos e informes relacionados con el asunto materia de la investigación;
- III. Practicar inspecciones a las autoridades a las que se imputen conductas discriminatorias, mediante personal técnico o profesional;
- IV. Citar a las personas que deben comparecer como testigos o peritos, y
- V. Efectuar todas las demás acciones que juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 74.- Para documentar debidamente las evidencias, el Consejo podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que estime necesarias, con la única condición de que éstas se encuentren previstas como tales por el orden jurídico mexicano.

Artículo 75.- Las pruebas que se presenten, por los interesados, así como las que de oficio se allegue el Consejo, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados.

Artículo 76.- Las resoluciones estarán basadas en la documentación y pruebas que consten en el expediente de reclamación.

Artículo 77.- El Consejo puede dictar acuerdos de trámite en el curso de las investigaciones que realice, los cuales serán obligatorios para los servidores públicos federales que deban comparecer o aportar información o documentos; su incumplimiento traerá aparejadas las medidas administrativas y responsabilidades señaladas en este ordenamiento.

Sección Quinta

De la Resolución.

Artículo 78.- Si al concluir la investigación, no se comprobó que las autoridades federales o servidores públicos hayan cometido las conductas discriminatorias imputadas, el Consejo dictará la resolución por acuerdo de no discriminación, atendiendo a los requisitos a que se refiere el Estatuto Orgánico del Consejo.

Artículo 79.- Si al finalizada la investigación, el Consejo comprueba que los servidores públicos o autoridades federales denunciadas cometieron alguna conducta discriminatoria, formulará la correspondiente resolución por disposición, en la cual se señalarán las medidas administrativas a que se refiere el Capítulo VI de esta Ley, así como los demás requisitos que prevé el Estatuto Orgánico del Consejo.

Sección Sexta

Del Procedimiento Conciliatorio entre Particulares.

Artículo 80.- Cuando se presente una queja por presuntas conductas discriminatorias de particulares, el Consejo iniciará el procedimiento conciliatorio.

Artículo 81.- El Consejo notificará al particular que presuntamente haya cometido conductas discriminatorias, el contenido de la queja, haciéndole saber que, si así lo desea, podrá someter la misma al procedimiento conciliatorio. En caso de que las partes lo acepten, deberá celebrarse la audiencia principal de conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la notificación al particular.

Si cualquiera de las partes o ambas no aceptan el procedimiento conciliatorio del Consejo, éste atenderá la queja correspondiente y brindará orientación al quejoso para que acuda ante las instancias judiciales o administrativas correspondientes.

Artículo 82.- En este procedimiento se estará a lo dispuesto por los artículos 66, 67, 68, 69 y 70 de este ordenamiento.

CAPÍTULO VI

DE LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 83.- El Consejo dispondrá la adopción de las siguientes medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación:

- I. La impartición, a las personas o a las instituciones que sean objeto de una resolución por disposición dictada por el Consejo, de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades;
- II. La fijación de carteles en cualquier establecimiento de quienes incumplan alguna disposición de esta Ley, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias;
- III. La presencia del personal del Consejo para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una resolución por disposición, por el tiempo que disponga el organismo;
- IV. La publicación íntegra de la Resolución por Disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo, y
- V. La publicación o difusión de una síntesis de la Resolución por Disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación.
- VI. La imposición de estas medidas administrativas a los particulares, se sujetará a que éstos se hayan sometido al convenio de conciliación correspondiente.

Artículo 84.- Para determinar el alcance y la forma de adopción de las medidas administrativas dispuestas por el Consejo se tendrán en consideración:

- I. El carácter intencional de la conducta discriminatoria;
- II. La gravedad del hecho, el acto o la práctica discriminatoria, y
- III. La reincidencia.

Se entiende que existe reincidencia cuando la misma persona incurra en nueva violación a la prohibición de discriminar.

Artículo 85.- El Consejo podrá otorgar un reconocimiento a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

El reconocimiento será otorgado previa solicitud de parte interesada.

La Junta de Gobierno, a propuesta de la Presidencia del Consejo, ordenará verificar el cumplimiento de los requisitos señalados.

El reconocimiento será de carácter honorífico, tendrá una vigencia de un año y podrá servir de base para la obtención de beneficios que, en su caso, establezca el Estado, en los términos de la legislación aplicable.

TRANSITORIOS

Artículo 1º.- La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

Artículo 2º.- La designación del Presidente del Consejo deberá realizarse dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

La primera designación del Presidente del Consejo durará hasta el treinta de diciembre del año 2006 pudiendo ser ratificado sólo por un periodo de tres años.

Artículo 3º.- La designación de la Junta de Gobierno deberá realizarse dentro de los 90 días siguientes a la publicación de la Ley. En tanto se instala la Asamblea Consultiva, la Junta de Gobierno dará inicio a sus funciones con la presencia de los representantes del Poder Ejecutivo Federal y de cinco integrantes designados por única vez por el Presidente del Consejo, quienes durarán en dicho cargo seis meses, pudiendo ser ratificados por la Asamblea Consultiva, una vez instalada, en cuyo caso sólo ejercerán el cargo hasta completar los tres años desde su primera designación.

Artículo 4º.- La Presidencia del Consejo someterá a la aprobación de la Junta de Gobierno el proyecto del Estatuto Orgánico dentro de los 120 días siguientes a su nombramiento.

Los procedimientos a que alude el Capítulo V de este decreto, empezarán a conocerse por parte del Consejo, después de los 150 días de haber entrado en vigor la presente Ley.

Artículo 5º.- Una vez designada la persona titular de la Presidencia del Consejo, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proveerá, con sujeción a las previsiones que para tal efecto estén contenidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación, los recursos necesarios para dar inicio a las actividades de la institución y la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo llevará a cabo las acciones necesarias en su ámbito de competencia.

México, D.F., a 29 de abril de 2003.- Dip. **Armando Salinas Torre**, Presidente.- Sen. **Enrique Jackson Ramírez**, Presidente.- Dip. **Rodolfo Dorador Pérez Gavilán**, Secretario.- Sen. **Yolanda E. González Hernández**, Secretaria.- Rúbricas”.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diez días del mes de junio de dos mil tres.- **Vicente Fox Quesada**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Santiago Creel Miranda**.- Rúbrica.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE DECRETOS DE REFORMA

DECRETO por el que se reforma la fracción IV del artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 2007 **ARTÍCULO ÚNICO.-** Se reforma la fracción IV del artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:

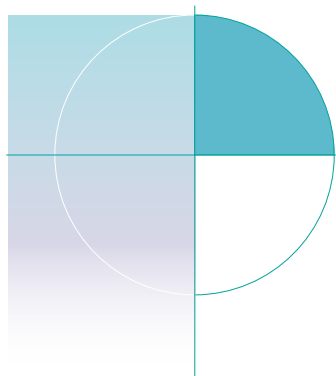
.....

TRANSITORIO

Único.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. México, D.F., a 2 de octubre de 2007.- Dip. **Ruth Zavaleta Salgado**, Presidenta.- Sen. **Santiago Creel Miranda**, Presidente.- Dip. **Esmeralda Cardenas Sanchez**, Secretaria.- Sen. **Adrián Rivera Pérez**, Secretario.- Rúbricas.”

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a veintiuno de noviembre de dos mil siete.-

Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación,
Francisco Javier Ramírez Acuña.- Rúbrica.



ANEXO III.8

REPÚBLICA DE PANAMÁ MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

DECRETO EJECUTIVO N° 116 (DE 29 DE MAYO DE 2007)

“Por el cual se crea el Consejo Nacional de la Etnia Negra”.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,
En uso de sus facultades legales

CONSIDERANDO:

Que la etnia negra constituye parte de la comunidad panameña brindándole a la misma, elementos básicos de su cultura y organización social, los que han contribuido a singularizarnos como un pueblo diverso, multiétnico y pluricultural a la vez que abierto y amigable.

Que la Ley 19 de 30 de mayo de 2000 y el Decreto Ejecutivo 124 de 27 de mayo de 2005, han reconocido la lucha generacional de los miembros de la etnia negra por lograr la inclusión y la equidad, al sentar las bases para la implantación de espacios de discusión y análisis de los diversos problemas de ese segmento de la sociedad panameña.

Que mediante Decreto Ejecutivo 124 de 2005 se estableció una instancia gubernamental para atender específicamente las exigencias de la población afropanameña, al crear “la Comisión Especial para la elaboración de un plan de acción que garantice la inclusión plena de la etnia negra en la sociedad panameña”.

Que la Comisión Especial en cumplimiento de sus fines, propuso al Organo Ejecutivo el Plan para la Inclusión Plena de la Etnia Negra Panameña, mismo del cual se desprende la necesidad de formalizar e institucionalizar los esfuerzos, tanto del sector público como el cívico-privado, en especial los sectores organizados de la etnia negra.

Que con el objeto de emprender acciones sistemáticas que contribuyan a difundir y conocer los aportes de la herencia y cultura afropanameña es indispensable crear dentro del Ejecutivo, una instancia de coordinación, asesoría, promoción e implantación efectiva de los planes que desarrolla la etnia negra.

DECRETA:

Artículo 1. Créase el Consejo Nacional de la Etnia Negra, adscrito al Ministerio de la Presidencia, como un organismo consultivo y asesor para la promoción y desarrollo de los mecanismos de reconocimiento e integración igualitaria de la etnia negra, vista ella como un segmento importante de la sociedad panameña.

Artículo 2. El Consejo Nacional de la Etnia Negra tendrá los siguientes fines y funciones:

Fines

- a) Contribuir al desarrollo integral la cultura de la etnia negra de Panamá.
- b) Servir de vehículo de formación y divulgación de la afropanameñidad.

- c) Dar a conocer las manifestaciones y aportes culturales de la etnia negra a nuestro país.
- d) Instar a las entidades públicas, por conducto del Ministerio de la Presidencia, a que en las normas jurídicas reglamentarias que se dicten y en los procedimientos administrativos, se cumpla con el principio de igualdad de oportunidades al acceso a los servicios públicos.

Funciones

- a) Estudiar los problemas fundamentales que influyen en la marginación de las personas afrodescendientes.
- b) Asesorar al Organo Ejecutivo en lo referente al cumplimiento y ejecución de las Políticas Públicas de reconocimiento y defensa de los valores de la etnia negra en Panamá.
- c) Recomendar al Organo Ejecutivo políticas y estrategias en materia de educación y capacitación de la población, en especial a los estudiantes de los tres niveles educativos de enseñanza, respecto de los valores culturales de los afropanameños.
- d) Promover el intercambio cultural necesario a fin de eliminar cualquier práctica discriminatoria contra la comunidad afropanameña o cualquiera de sus miembros.
- e) Sugerir al Organo Ejecutivo las medidas que fueren necesarias para asegurar la protección de la comunidad afropanameña contra cualquier acto discriminatorio.
- f) Revisar, actualizar y proponer al Organo Ejecutivo Políticas Nacionales sobre discriminación e igualdad de acceso a lugares y servicios públicos.
- g) Recomendar al Organos Ejecutivo las acciones concretas tendientes a mejorar la coordinación entre las diversas instituciones, grupos y organismos nacionales e internacionales que promuevan el desarrollo de los miembros de la etnia negra.
- h) Presentar a las diversas instancias correspondientes, propuestas de regulaciones para la promoción de la etnia negra.
- i) Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de las políticas y programas formuladas a favor de la etnia negra.

Artículo 3. El Consejo Nacional de la Etnia Negra estará integrado por diecisiete (17) miembros, quienes tendrán sus respectivos suplentes, los que los remplazaran en sus ausencias temporales o permanentes, hasta cumplirse el periodo de designación. El periodo de designación será de cuatro (4) años prorrogables por un periodo.

Los servicios que brinden los miembros del Consejo tendrán el carácter de ad-honorem y serán designados por el Organo Ejecutivo.

El Consejo estará integrado por trece (13) miembros representantes de la etnia negra y cuatro (4) de las siguientes entidades públicas:

- a) Ministerio de la Presidencia,
- b) Ministerio de Desarrollo Social,
- c) Ministerio de Gobierno y Justicia, y
- d) Ministerio de Economía y Finanzas

Designase como primeros integrantes del Consejo Nacional de la Etnia Negra a las siguientes personas en representantes de la sociedad civil:

1. Monseñor Uriah Ashley.
2. Obispo Julio Murray.
3. Eunice Meneses Araúz.
4. Gerardo Maloney.
5. Juan G. Fagette.
6. Cecilia Moreno.
7. Claral Richard.
8. Sonia S. Brown.
9. Melva Lowe de Goodin.
10. Milford Peynado.
11. Melvin Brown.
12. Enrique E. Sánchez.
13. Judy Dixon.

Artículo 4. El Consejo contará con una Presidencia la cual será rotativa entre sus miembros, por el período que el Consejo determine en su Reglamento Interno.

Artículo 5. Los asuntos sometidos al Consejo Nacional de la Etnia Negra serán adoptados por mayoría de los miembros presentes, aunque se requerirá la participación de por lo menos tres (3) de los representantes de las entidades públicas indicadas en el artículo 3 del presente decreto.

Artículo 6. El Consejo Nacional de la Etnia Negra contará con una Secretaría Ejecutiva adscrita al Ministerio de la Presidencia, la cual velará por la buena marcha de las reuniones y actividades del Consejo, darle seguimiento a los acuerdos y decisiones del Consejo y en términos generales, constituir soporte técnico y administrativo de la organización del Consejo.

Artículo 7. Este Decreto empezará a regir desde su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los 29 días del mes de mayo de dos mil siete (2007).

MARTIN TORRIJOS ESPINO
Presidente de la República

UBALDINO REAL SOLIS
Ministro de la Presidencia



ANEXO III.9

PERÚ. LEY N° 28495

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente: **LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO DE PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS Y AFROPERUANO**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto crear el Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano, en adelante INDEPA, y regular su naturaleza, estructura y funciones para la efectiva formulación de las políticas nacionales dirigidas al desarrollo de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

Artículo 2.- Definición del INDEPA.

El INDEPA es el organismo rector de las políticas nacionales encargado de proponer y supervisar el cumplimiento de las políticas nacionales, así como de coordinar con los Gobiernos Regionales la ejecución de los proyectos y programas dirigidos a la promoción, defensa, investigación y afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

Artículo 3.- Naturaleza.

El INDEPA es un organismo público descentralizado - OPD multisectorial, con rango ministerial, personería jurídica de derecho público, con autonomía funcional, técnica, económica, financiera, administrativa y presupuestal.

Constituye un pliego presupuestal adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros. Tiene jurisdicción en el ámbito nacional.

Artículo 4.- Funciones del INDEPA.

El INDEPA tiene las siguientes funciones específicas:

- Formular y aprobar la política, programas y proyectos de alcance nacional para el desarrollo integral de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- Planificar, programar y coordinar con los Gobiernos Regionales y Locales las actividades de desarrollo integral de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- Coordinar con los Gobiernos Regionales la ejecución de los programas y proyectos de alcance regional, para el desarrollo de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano, en concordancia con el artículo 45 de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

- d. Concertar, articular y coordinar las acciones de apoyo, fomento, consulta popular, capacitación, asistencia técnica, y otros, de las entidades públicas y privadas, a favor de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- e. Coordinar con los Gobiernos Regionales las acciones pertinentes para la protección a la diversidad biológica peruana y los conocimientos colectivos de los pueblos indígenas, a la que se refiere la Ley N° 28216, Ley de Protección al Acceso a la Diversidad Biológica Peruana y los Conocimientos Colectivos de los Pueblos Indígenas.
- f. Promover y asesorar a los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano en las materias de su competencia.
- g. Elaborar y mantener actualizada la estadística de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano, basándose en los Registros Públicos, y de aquellos que se encuentran en proceso de reconocimiento.
- h. Estudiar los usos y costumbres de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano como fuente de derecho buscando su reconocimiento formal.
- i. Canalizar los recursos financieros destinados para el INDEPA, con la finalidad de desarrollar los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- j. Coordinar con el Proyecto Especial de Titulación de Tierras y Catastro Rural (PTT), a efecto de culminar con el proceso de saneamiento físico legal territorial de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- k. Las demás que la ley le asigne.

Estas funciones se realizan dentro del marco de la Constitución Política del Estado y los principios establecidos en los tratados internacionales sobre pueblos indígenas y afroperuanos.

TÍTULO II

DE LA ESTRUCTURA DEL INDEPA

CAPÍTULO I

DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Artículo 5.- De la estructura organizativa.

El INDEPA para su funcionamiento contará con los siguientes órganos:

- a) Consejo Directivo
- b) Presidencia Ejecutiva
- c) Secretaría Técnica

El desarrollo de la organización y estructura administrativa del INDEPA se establece en el Reglamento de Organización y Funciones correspondiente.

CAPÍTULO II

DEL CONSEJO DIRECTIVO

Artículo 6.- Composición del Consejo Directivo.

El Consejo Directivo es el órgano máximo del INDEPA, está conformado por veintitrés (23) miembros:

- El Presidente Ejecutivo del INDEPA, quien lo preside;
- Un representante del Ministerio de Justicia;

- Un representante del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social;
- Un representante del Ministerio de Educación;
- Un representante del Ministerio de Agricultura;
- Un representante del Ministerio de Salud;
- Un representante del Ministerio de Energía y Minas;
- Un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores;
- Un representante del Ministerio de la Producción;
- Un representante del CONAM;
- Un representante del INRENA;
- Un representante del CND;
- Un representante de los Gobiernos Regionales;
- Un representante de los Gobiernos Locales Provinciales;
- Cuatro (4) representantes de los Pueblos Andinos;
- Tres (3) representantes de los Pueblos Amazónicos; y,
- Dos (2) representantes del Pueblo Afroperuano.

Los representantes de los ministerios contarán con reconocida experiencia y competencia profesional en el tema.

Los integrantes del Consejo Directivo que representan a los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano son elegidos al interior de sus respectivos pueblos, de acuerdo a sus procedimientos tradicionales y a las reglas que establece el reglamento.

Los miembros del Consejo Directivo son acreditados mediante resolución suprema de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Artículo 7.- Funciones del Consejo Directivo.

El Consejo Directivo tiene las siguientes funciones:

- a. Aprobar la política nacional de desarrollo integral de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- b. Aprobar su Reglamento Interno.
- c. Aprobar los programas y proyectos de alcance regional dirigidos a la promoción, defensa, afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- d. Designar o remover al Secretario Técnico.

CAPÍTULO III

DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA Y LA SECRETARÍA TÉCNICA

Artículo 8.- De la Presidencia Ejecutiva.

El Presidente Ejecutivo es el titular del pliego presupuestal, tiene rango de ministro el cual es designado por la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante resolución suprema.

El Presidente Ejecutivo tiene las siguientes funciones:

- a. Asumir la representación legal del INDEPA.
- b. Proponer la política nacional de desarrollo integral de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.
- c. Formular y emitir opinión técnica sobre las políticas nacionales, y los lineamientos de las mismas, vinculadas a la promoción, defensa, afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano, en coordinación con los demás sectores de la Administración Pública.

- d. Ejecutar las políticas y estrategias que aprueba el Consejo Directivo.
- e. Proponer los instrumentos normativos internos del INDEPA para su aprobación por el Consejo Directivo.
- f. Presenta semestralmente a la Presidencia del Consejo de Ministros un informe sobre los avances realizados por el INDEPA.
- g. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias del INDEPA a través de la Secretaría Técnica.
- h. Las demás que correspondan de acuerdo al reglamento de la presente Ley y los dispositivos legales vigentes; e,
- i. Asistir a las sesiones del Consejo de Ministros con voz pero sin voto.

Artículo 9.- Secretaría Técnica.

Para el cumplimiento de sus funciones el INDEPA cuenta con una Secretaría Técnica que se encarga de:

- a. Articular, coordinar y supervisar la labor, funciones y responsabilidades de las áreas operativas y administrativas de la Institución.
- b. Cumplir con las funciones asignadas por el Presidente Ejecutivo.
- c. Proponer al Consejo Directivo para su aprobación el plan operativo y presupuestal institucional ejecutando las actividades necesarias para garantizar su cumplimiento.
- d. Asistir, asesorar y emitir opinión técnica a la Presidencia Ejecutiva y al Consejo Directivo del INDEPA, en asuntos técnicos, administrativos y legales.
- e. Actuar como Secretaria del Consejo Directivo.
- f. Las demás que correspondan de acuerdo al reglamento de la presente Ley, o los dispositivos legales vigentes.

CAPÍTULO IV

SOBRE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS

Artículo 10.- Elaboración y ejecución de los programas y proyectos.

El INDEPA, elabora y aprueba los programas y proyectos, dirigidos a la promoción, defensa, afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano, de alcance nacional.

Los Gobiernos Regionales en concordancia con el artículo 45 y 60 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, elaboran programas y proyectos dirigidos a la promoción, defensa, afirmación de los derechos y desarrollo con identidad de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

Artículo 11.- Convenios de gestión.

El INDEPA celebra convenios de gestión con los Gobiernos Regionales a efecto de que éstos ejecuten los programas y proyectos previamente aprobados por el Consejo Regional respectivo.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONOMICO

Artículo 12.- Recursos del INDEPA.

Son recursos del INDEPA:

- a. Los que se consignan en la Ley Anual del Presupuesto y sus modificatorias.
- b. Recursos propios que pueda generar.
- c. Los que obtenga de la Cooperación Nacional e Internacional.

Artículo 13.- Tratamiento prioritario.

El INDEPA da un tratamiento prioritario a los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano que se encuentren en zona de frontera y aquellos que se encuentren en aislamiento voluntario.

TÍTULO III**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

PRIMERA.- De los compromisos de la CONAPA el INDEPA asume las obligaciones estipuladas en los convenios, contratos y demás compromisos suscritos por la Comisión Nacional de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

SEGUNDA.- Asignación de Recursos para INDEPA

Autorízase al Pliego N° 001-PCM, para que con cargo a los recursos considerados para la actividad N° 1.00207 “Desarrollo de las Comunidades Indígenas”, transfiera financieramente la totalidad de los recursos establecidos para la citada actividad y para el inicio de las operaciones del INDEPA.

Esta autorización comprende los recursos establecidos para el Ejercicio Fiscal 2005.

TERCERA.- Desactivación de la CONAPA.

Dentro de los sesenta (60) días de entrada en vigencia de la presente Ley, se procederá a desactivar la Comisión Nacional de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano - CONAPA, debiéndose transferir su acervo documentario y patrimonial a favor del Instituto Nacional de Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

CUARTA.- Plazo para la acreditación de los miembros del Consejo Directivo

Los miembros señalados en el artículo 6 de la presente Ley, serán elegidos y designados en un plazo no mayor de sesenta (60) días desde la vigencia de la presente Ley y su reglamento.

QUINTA.- Aplicación de las disposiciones de la Ley Marco del Empleo Público

El personal del INDEPA está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en tanto, se aprueben las leyes dispuestas por la Ley Marco del Empleo Público, momento en que se adecuará al nuevo régimen.

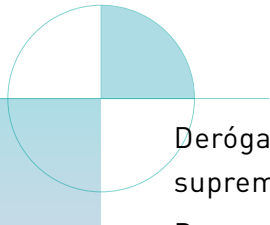
SEXTA.- Obligación de la presentación del Informe Anual al Congreso

El Instituto Nacional del Desarrollo de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano presentará anualmente a la presidencia del Congreso de la República un informe anual de los avances realizados en sus políticas referidas al desarrollo de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuano.

SÉTIMA.- Del Reglamento de la Ley.

El Poder Ejecutivo aprobará por Decreto Supremo el Reglamento de la presente Ley, en un plazo no mayor a sesenta (60) días, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.

OCTAVA.- Derogación de normas



Derógase toda norma que se oponga a la presente Ley y déjanse sin efecto los siguientes decretos supremos:

Decreto Supremo N° 111-2001-PCM, Decreto Supremo N° 073-2003-PCM, Decreto Supremo N° 072-2001-PCM, Decreto Supremo N° 012-2003-PCM y Decreto Supremo N° 037-2004-PCM.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día dieciséis de diciembre de dos mil cuatro, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Estado, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los seis días del mes de abril de dos mil cinco.

ÁNTERO FLORES-ARAOZ E.

Presidente del Congreso de la República

NATALE AMPRIMO PLÁ

Primer Vicepresidente del Congreso de la República



ANEXO III.10

Publicada D.O. 14 set/004 - N° 26586

URUGUAY. Ley N° 17.817

LUCHA CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y LA DISCRIMINACIÓN

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 1º.- Declárase de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

Artículo 2º.- A los efectos de la presente ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Artículo 3º.- Créase la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación.

Artículo 4º.- Dicha Comisión tendrá por objeto proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva.

Artículo 5º.- A esos efectos, será asimismo competencia de la Comisión Honoraria:

- A. Analizar la realidad nacional en materia de discriminación, racismo y xenofobia, elaborar informes y propuestas con respecto a dichos temas, y plantear al Poder Ejecutivo la creación de normas jurídicas específicas o modificación de las ya existentes en su área de competencia.
- B. Difundir los principios contenidos en el literal J), del artículo 6º del **Decreto-Ley N° 10.279**, de 19 de noviembre de 1942, y en los artículos 149 bis y 149 ter del **Código Penal**, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios y propuestas que formule y promueva.
- C. Monitorear el cumplimiento de la legislación nacional en la materia.
- D. Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la preservación del pluralismo social, cultural o religioso, a la eliminación de actitudes racistas, xenofóbicas o discriminatorias y en el respeto a la diversidad.
- E. Elaborar una serie de estándares que permitan presumir alguna forma de discriminación, sin que ello implique un prejuizgamiento sobre los hechos resultantes en cada caso.
- F. Recopilar y mantener actualizada la información sobre el derecho internacional y

extranjero en materia de racismo, xenofobia y toda otra forma de discriminación; estudiar esos materiales y elaborar informes comparativos de los mismos.

- G. Recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias; llevar un registro de las mismas y formular la correspondiente denuncia judicial si eventualmente correspondiere.
- H. Recopilar la documentación vinculada a sus diferentes objetivos.
- I. Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos que se consideren discriminados o víctimas de actitudes racistas, xenofóbicas y discriminatorias.
- J. Proporcionar al Ministerio Público y a los Tribunales Judiciales el asesoramiento técnico especializado que fuere requerido por estos en los asuntos referidos a la temática de su competencia.

Artículo 6º. - La Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación estará integrada por siete miembros designados de la siguiente manera:

- A. Un representante del Ministerio de Educación y Cultura, que la presidirá.
- B. Un representante del Ministerio del Interior.
- C. Un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- D. Un representante del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).
- E. Tres representantes designados por el Presidente de la República, entre las personas propuestas por organizaciones no gubernamentales que cuenten con conocida trayectoria en la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

Artículo 7º. - La Comisión podrá crear Comisiones departamentales y locales que funcionarán conforme a las normas reglamentarias que dictará la propia Comisión Honoraria.

Artículo 8º. - Los integrantes de la Comisión Honoraria durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelectos. En caso de sustitución, permanecerán en sus funciones hasta que asuma el sustituto, excepto en caso de incapacidad o renuncia.

Artículo 9º. - El Ministerio de Educación y Cultura suministrará la infraestructura y los recursos humanos necesarios para el funcionamiento de la Comisión Honoraria, de acuerdo a la organización que establezca el Poder Ejecutivo en el decreto reglamentario.

Artículo 10. - Asimismo, constituirán recursos de la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación y en la forma dispuesta por las normas pertinentes se destinarán exclusivamente para el más eficaz cumplimiento de sus cometidos, los siguientes:

- A. Los recursos provenientes de aportes internacionales que el Estado le autorice.
- B. Los recursos provenientes de organizaciones no gubernamentales.
- C. Las herencias, legados y donaciones que se realicen a favor de la institución y que sean aceptados por el Poder Ejecutivo.
- D. Todo tipo de aporte o contribución en dinero o en especie proveniente de entidades oficiales o privadas, incluyendo colectas públicas.
- E. Bienes que le asignen por ley.
- F. Frutos civiles y naturales de los bienes que le pertenezcan.

Artículo 11.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de ciento veinte días contados desde el día siguiente al de su promulgación.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 18 de agosto de 2004.

ALEJANDRO ATCHUGARRY,
Presidente.

Mario Farachio,
Secretario.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

MINISTERIO DEL INTERIOR

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

MINISTERIO DE TURISMO

MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE

MINISTERIO DE DEPORTE Y JUVENTUD

Montevideo, 6 de setiembre de 2004.

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

BATLLE.

LEONARDO GUZMÁN.

DANIEL BORRELLI.

DIDIER OPERTTI.

ISAAC ALFIE.

YAMANDÚ FAU.

GABRIEL GURMÉNDEZ.

JOSÉ VILLAR.

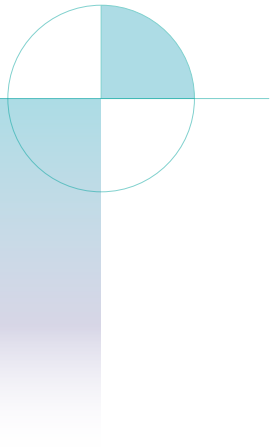
SANTIAGO PÉREZ DEL CASTILLO.

CONRADO BONILLA.

MARTÍN AGUIRREZABALA.

JUAN BORDABERRY.

SAÚL IRURETA.





ANEXO IV

NÚCLEOS DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS E GRUPOS CORRELATOS

RELAÇÃO DOS NÚCLEOS DE ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS E GRUPOS CORRELATOS – 2008

1. UEL – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA

Núcleo de Estudos Afro-Asiáticos - NEAA
 Coordenador: Prof^a.dr^a. Elena Maria Andrei
 Endereço: Caixa postal 6001 CEP: 86051-990 Londrina/PR
 Telefones: (43) 3371-4599 / FAX: (43) 3371-4679
 E-mail: neaa@uel.br
 Site: <http://www.uel.br/neaa/projetos/index.html>

2. UNEB – UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA

Centro de Estudos dos Povos Afro-índio-americanos – CEPAIA
 Coordenadora: Prof.^a Claudia Rocha da Silva
 Endereço: Rua do Paço, 04 - Largo do Carmo – Pelourinho Salvador - Bahia
 Telefones: (71) 3241-0787 / 0811
 E-mail: uneb.cepaia@gmail.com; www.uneb.br

3. UESC – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ

Programa de Democratização do Acesso e Permanência de Estudantes das Classes Populares - PRODAPE
 Coordenador: Prof. Wagner Duarte José
 Endereço: Rodovia Ilhéus/Itabuna Km 16 – Ilhéus/BA-BR CEP: 45650-000
 Telefone: (73) 3680-5284 / 3212-9156 / (73) 91914972
 E-mail: prodape@uesc.br / wjose70@yahoo.com.br

4. UESC – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ

Núcleo de Estudos Afro-Baianos Regionais - KÀWÉ
 Coordenador: Prof. Ruy do Carmo Póvoas
 Endereço: Rodovia Ilhéus - Itabuna, km 16, Torre Administrativa, 3º andar Itabuna/BA.
 Cep: 45662-000
 Telefone: (73) 36805157 / (73) 3680-5151
 E-mail: kawe@uesc.br ajalah@uesc.br
 Site: www.uesc.br

5. UNIOESTE – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ

Programa Institucional de Ações Afirmativas da Universidade Estadual do Oeste do Paraná
 Coordenadora: Prof. Dra. Maria Ceres Pereira
 Endereço: Rua Universitária 2069 Jardim Universitário 85814-110 Cascavel/PR
 Telefone: (45) 3220-0000
 E-mail: ceres21@hotmail.com

6. UNEMAT – UNIVERSIDADE DO ESTADO DO MATO GROSSO

Núcleo de Estudos sobre Educação, Gênero, Raça e Alteridade - NEGRA.
 Coordenador: Prof. Dr. Paulo Alberto Santos Vieira
 Endereço: Avenida Tancredo Neves, 1095 - Cavallhada – CEP 78200-000 Cáceres/MT
 Telefone: (65) 3221-0034 FAX: (65) 3223-1290 / (65) 3644-6283 / FAX: (65) 3221-0081
 E-mail: negra@unemat.br / pasvieira@terra.com.br

7. USP – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Centro de Estudos Africanos - CEA
 Coordenador: Prof. Dr. Carlos Serrano
 Endereço: Rua do Lago, 717 - Cidade Universitária – CEP: 05508-900 São Paulo/SP.
 Telefone: (11) 3091-3704 / (11) 3091-3744 / FAX (11) 3032-9416
 E-mail: cea@usp.br , kabe@usp.br

8. USP – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Núcleo de Apoio a Pesquisa em Estudos Interdisciplinares sobre o Negro Brasileiro - NEINB
 Coordenadora: Profa. Dra. Eunice Prudente
 Endereço: Rua da Reitoria, 109 – São Paulo/SP
 Telefone: (11) 3091-2020 (USP) / (11)6213-0531 / 8207.0253
 E-mail: neinb@usp.br

9. UERJ – UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Coletivo de Professores Negros – Sempre Negro
Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
Coordenadora: Prof. Dra. Maria Alice Rezende
Endereço: Rua São Francisco Xavier, 524 – 12º andar – bl A – sala 12030 Maracanã.
Rio de Janeiro/RJ CEP 20559-900
Telefone: (21) 2587-7731 ramal 35
E-mail: neabuerj_semprenegro@yahoo.com.br

10. UERJ - UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Programa Políticas da Cor na Educação Brasileira – PPCor
Coordenação:
Endereço: Rua São Francisco Xavier, 524 – 2º Andar - Bloco B - Sala 2001 Rio de Janeiro - RJ
Telefone: (21) 2234-1896 / 2234-0942 Ramais: 39 e 44 Fax: Ramal 30
E-mail: ppcor@lpp-uerj.net / ppcor@politicasdacor.net / info@lpp-uerj.net

11. UNESP – UNIVERSIDADE DO ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

NUPE – Núcleo Negro da UNESP para Pesquisa e Extensão
Coordenador: Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca
Endereço: Alameda Santos – 647 – 11º andar – Cerqueira César – CEP: 01419-901 São Paulo/SP
Telefone: (11) 3252 – 0551 / 3252-6054
E-mail: dagobertojose@aol.com / vilmas@reitoria.unesp.br

12. UDESC – UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros – NEAB
Coordenadora: Profª. Drª. Jimena Furlani
Endereço: Av. Madre Benvenuta, 2007 Itacorubi Florianópolis/SC CEP: 88035-001
Telefone: (48) 3321-8525 / 3321-8532
E-mail: jimena@udesc.br
Site: www.udesc.br/multiculturalismo

13. UEMG – UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
Coordenador: Prof. Wagemann Matias / Prof. Vicente de Paula de Oliveira
Endereço: Rua Rio de Janeiro, 1801 – Bairro de Lourdes – Belo Horizonte/MG CEP: 30160-042 Praça Liberdade – Reitoria – Belo Horizonte/MG
Telefone: (31) 3330-1500
E-mail: wagemann.matias@uemg.br

14. UEG – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

Centro Interdisciplinar de Estudos África-Américas - CIEAA
Coordenação: Prof. Dr. Eliesse dos Santos Teixeira Scaramal
Endereço: Av. Juscelino Kubitschek 146 CEP: 75110-390 Bairro Jundiá – Anápolis – GO
CEP: 75110-390
Telefone: (62) 3328-1128 / 3328-1129 Fax (62) 33281100
E-mail: eliessescaramal@terra.com.br; cieaa@ueg.br, www.cieaa.ueg.br

15. UERN – UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Grupo de Estudos sobre Afrodescendentes
Coordenador: Prof. Dr. Aécio Cândido de Souza
Endereço: Campus Universitário, BR 110 Km 48 – Bairro Costa e Silva
Telefone: (84) 3315-2134 / 3315-2108 / 8839-8315 / 3315-2183
E-mail: proex@uern.br / aecio@uern.br

16. UESB – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA

Órgão de Educação e Relações Étnicas com Ênfase em culturas Afro-Brasileiras ODEERE
Coordenadora: Profª. Drª. Marise de Santana
Endereço: Rua José Moreira Sobrinho S/N Jequiezinho CEP: 45200-000 Jequié/BA
Telefone: (73) 3526-2669 / 3528-9713 / 9983-0697
E-mail: odeere_uesb@hotmail.com; nabaia@ig.com.br Site: www.uesb.br

17. UEMS - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MATO GROSSO DO SUL

Núcleo de Estudos Étnicos e Raciais - NEER
 Coordenadora: Dr^a. Maria José de Jesus Alves Cordeiro (Prof^a. Maju)
 Endereço: Cidade Universitária de Dourados - Caixa postal 351 - CEP: 79804-970
 Dourados - MS
 Telefone: (67) 3411-9106 / Fax: (67) 3411-9115
 Site, E-mail: www.uems.br , neer@uems.br

18. UEPA - UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Coordenador: Prof. Liberato
 Endereço:
 Telefone:
 E-mail:

19. UFBA - UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Centro de Estudos Afro-Orientais - CEAO
 Coordenador: Prof. Dr. Jocélio Teles dos Santos
 Endereço: Praça Inocêncio Galvão, 42 D Largo 2 de Julho CEP: 40060-055 Salvador/BA
 Telefone: (71) 3289-3619 / Fax: (71) 3322-8070 / (71) 33226742
 E-mail: jocelio@ufba.br / ceao@ufba.br

20. UFMT - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Relações Raciais e Educação - NEPRE
 Coordenadora: Profa. Maria Lúcia Rodrigues Muller
 Endereço: Avenida Fernando Corrêa da Costa s/n Campus Universitário Instituto de Educação - sala 62 Cuiabá/MT CEP 78090-600
 Telefones: (65) 3615-8447 / Fax: (65) 3615-8440
 E-mail: muller@gmail.com

21. UFT - UNIVERSIDADE FEDERAL DE TOCANTINS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenador: Prof^a Maria Aparecida de Oliveira Lopes
 Endereço: Rua 3 - Quadra 17 Jardim dos Ipês, Campus Universitário de Porto Nacional
 CEP: 77500-000
 Porto Nacional/TO
 Telefone: (63) 3363-1283 / 9976-3159 (63) 33632973
 E-mail: maparecidalopes@bol.com.br

22. UFF - UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira - PENESB
 Coordenadora: Prof. Dra. Iolanda de Oliveira
 Endereço: Avenida Visconde do Rio Branco 882, Campus do Gragoatá, Bl. D D sala 209/213
 CEP 24020-200 Niterói/RJ
 Telefones: (21) 2629-2687 FAX: (21) 2629-2686
 E-mail: penesb@vm.uff.br / iolanda.eustaquio@globo.com
 Site: www.uff.br/penesb

23. UFG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Núcleo de Estudos Africanos e Afro-Descendentes
 Coordenador: Prof. Dr. Alecsandro José Prudêncio Ratts
 Endereço: Av. Universitária nº 1166 sala 54 Setor Universitário Goiânia/GO
 CEP: 74605-010
 Telefone: (62) 3209-6010 ramal 32 fax: (62) 3521-1891
 E-mail: ratts@iesa.ufg.br

24. UFMG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Programa de Ações Afirmativas na Universidade Federal de Minas Gerais
 Coordenadora: Prof.^a Dra. Nilma Lino Gomes
 Endereço: Avenida Antônio Carlos, 6627, sala 1666 - Pampulha - Faculdade de Educação/UFMG - Departamento de Administração Escolar CEP: 31270-901 Belo Horizonte/MG
 Telefone: (31) 3499-6188 / 3223-8165 / 9975-1364
 E-mail: nilmagomes@uol.com.br / acoesafirmativas@yahoo.com.br

25. UFPR – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenador: Prof. Dr. Paulo Vinicius Baptista da Silva
 Endereço: Travessa Alfredo Bufren, 140 – Centro – 800020-240 Curitiba/PR.
 Telefone: (41) 3360-5085 / (41) 3360-5202 FAX (41) 33605000 / 33102707
 E-mail: paulosilva@ufpr.br / neab@ufpr.br

25. UFMA – UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenador: Prof. Dr. Carlos Benedito Rodrigues da Silva
 Endereço: Av. dos Portugueses S/N – Campus Universitário Bacanga CEP 65042-080 São Luís/MA
 Telefones: (98) 2109-8326 / 2109-8319 / 2109-8352 Residencial: (99) 3243-1398 / 8842-9813
 E-mail: carlosbene@terra.com.br / neabufma@yahoo.com.br
 Site: www.ufma.br

26. UEMA - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO

Núcleo de Estudos Afro - Indígena de Imperatriz – NEABI
 Coordenadora: Profª. Maristane de Sousa Rosa
 Endereço: Av. Godofredo Viana, s/n – Centro CEP 65900-000 Imperatriz – MA.
 Telefone: (99) 3525-2785 (ramal 31) ou 3525-2761.
 E-mail: maristanerosa@terra.com.br
 Site: www.uema.br

27. UFSCar – UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenador: Prof. Dr. Valter Roberto Silvério
 Endereço: Rod. Washington Luiz, km 235 CEP: 13565-905 – São Carlos/SP
 Telefones: (16) 3351-8408 / fax: (16) 3351-8372
 E-mail: silverio@power.ufscar.br, neab@ufscar.br

28. UFPI – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ

Núcleo de Pesquisa sobre africanidades e afrodescendência - IFARADA
 Coordenadora: Prof.^aDr.^a Ana Beatriz Sousa Gomes
 Campus Ministro Petrônio Portela CEP: 64049-550 Teresina/ PI
 Telefone: (86) 3215-5802 / 9987-2604
 E-mail: ifarada@bol.com.br

29. UNB – UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Coordenador: Prof. Dr. Nelson Fernando Inocêncio da Silva
 Endereço: Campus Universitário Darcy Ribeiro Brasília – DF CEP 70910-900
 Telefone: (061) 3307-2936 / 3307-2318
 E-mail: neab@unb.br

30. UFC - UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Núcleo de Estudos Afro-Indígena de Ações Comunitárias
 Responsável: Prof. Dr. Henrique Cunha Júnior
 Endereço: Av. da Universidade 3264, apt. 1203 CEP: 60020-181 – Fortaleza/CE
 Telefone: (085) 3223-5312
 E-mail: hcunha@ufc.br

31. UFRJ – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Laboratório de Análises Econômicas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais LAESER.
 Coordenador: Prof.Dr. Marcelo Jorge de Paula Paixão
 Endereço: Av. Pasteur, 250 Palácio Universitário, sala da Direção do IE Bairro:Urca
 Rio de Janeiro/RJ CEP: 22290-240
 Telefone: (21) 3873 – 5271
 E-mail: mpaixao@ie.ufrj.br

32. UFU – UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenadores: Prof. Guimes Rodrigues Filho e Profª. Vânia Aparecida Martins Bernardes
 Endereço: Av. João Naves de Ávila, 2121 – Bloco B, sl 101 – Bairro Santa Mônica
 Uberlândia – MG CEP: 38400-902
 Telefone: (34) 3329-4543
 E-mail: guimes.rodriguesfilho@gmail.com , neabufu@yahoo.com.br
 Site: www.neab.ufu.br

33. UFS – UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Coordenação Colegiada: Paulo Sérgio da Costa Neves; Maria Batista Lima; Frank Marcon; Hippolyte Brice Sogbossi.
 Endereço: Campus Universitário, Prédio Departamental 2 CEP 49100-000 – São Cristóvão – SE
 Telefones: (79) 2105 - 6756
 E-mail: neab_ufs@yahoo.com.br

34. CEFET - CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO PARÁ

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros – NEAB
 Coordenadora: Profª. Helena do Socorro Campos da Rocha
 Endereço: Av. Almirante Barroso, 1155 São Brás CEP: 66093-020 Belém/PA
 Telefone: (91) 3201-1700
 E-mail: helenacefepa@yahoo.com.br

35. UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenadora: Profª. Dra. Carmen Deleacil Nassar
 Endereço: Av. Roraima, 1000 Prédio 16, sl 3324-A Cidade Universitária “Prof. Mariano da Rocha Filho” Bairro Camobi Santa Maria – RS
 Telefone: (55) 32208480 / 32208477
 E-mail: deleacil@yahoo.com.br

36. UFAL – UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Coordenadores: Profs. Clara Suassuna Fernandes e Zezito de Araújo.
 Endereço: Praça Visconde de Sinimbu, 206 – Centro CEP: 57020-720 Alagoas - Maceió.
 Telefone: (82) 3336-3885
 E-mail: neab@fapcal.br , neabufal@hotmail.com

37. UFPA – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Grupo de Estudos Formação de Professores e Relações Étnico-Raciais - GERA
 Coordenadora: Profª. Wilma de Nazaré Baía Coelho
 Endereço: Av. Perimetral, S/N –Setor Profissional –Campus Universitário do Guamá
 Sala 209 – Altos CEP: 66.075.110 – Belém/PA
 Telefone: (91) 3223-5674
 E-mail: gera_ce_ufpa@yahoo.com.br

39. UFRRJ – UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO

Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros - LEAFRO
 Coordenador: Prof. Ahyas Siss
 Endereço: Avenida Dr. Paulo Alves, 110, bloco B, apto 1001 Ingá Niterói – RJ CEP: 24210-445
 E-mail: ahyassiss@gmail.com

40. UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB
 Coordenadora: Profª Drª. Maria Aparecida Santos Correa Barreto
 Endereço: R.Odete Oliveira Lacourt, 259 ap.03 Jardim da Penha Vitória – ES
 CEP:29060-050
 Telefone: (27)4009-7760 / 4009-2530 / 9944-4298
 E-mail: cida@terra.com.br www.ufes.br www.ce.ufes.br

41. UFSC – UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Núcleo de Estudos de Identidades e Relações Inter-étnicas - NUER
 Coordenadora: Prof^a.dr^a. Ilka Boaventura Leite
 Endereço: Campus Trindade Caixa Postal 5245 CEP 88010-970 Florianópolis – SC
 Telefone: (48) 3331-9890 - ramal 21
 E-mail: nuer@cfh.ufsc.br
 Site: www.nuer.ufsc.br

42. FURG – FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RIO GRANDE

ATABAQUE – Núcleo de Documentação e Cultura Afro-Brasileira
 Coordenador: Prof. Dr. Dário de Araújo Lima
 Endereço: Rua Eng. Alfredo Huch, 475 - Centro CEP: 96201-900 - Rio Grande/RS
 Telefone: (53)3233.6500
 E-mail:

43. UNILESTE – CENTRO UNIVERSITÁRIO DO LESTE DE MINAS GERAIS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Coord. Marlene Araújo

44. UNAERP - UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO - GUARUJÁ

Núcleo de Estudos Indígenas e Afro-Brasileiros - NEIAB
 Coordenadora: Prof^a. Mary Francisca do Careno
 Avenida: Dom Pedro I, nº. 3300 Bairro Enseada Guarujá – SP CEP: 11440-003.
 Telefone: (13) 3398-1054 / 32387452
 E-mail: neiab@gmail.br / mcareno@uol.com.br

45. PUC-SP - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Centro de Estudos Culturais Africanos e da Diáspora - CECAFRO
 Coordenadores: Prof^a.dr^a. Maria Antonieta Martinez Antonacci e Prof. Enio José da Costa Brito
 Endereço: Rua Monte Alegre, 984 - Prédio Novo, 4º andar, Bloco A, sala 4 EA São Paulo - SP CEP 05014-009
 Telefone: (11)3670- 8511
 E-mail: cecafro_puc@yahoo.com.br, mantonacci_8@hotmail.com

Grupo de Pesquisa Relações Raciais: Memória, Identidade e Imaginário
 Coordenação: Prof^a. dr^a. Terezinha Bernardo
 E-mail: bernardo@pucsp.br

46. UNIPLAC – UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros – NEAB/NEU
 Coordenadora: Profs. Maria Aparecida Gomes e Renilda Costa de Liz
 Endereço: Avenida Castelo Branco, 170 CEP: 88509-900 - Bairro Universitário
 Lages / SC
 Telefones: (49) 3251-1148 / (49) 9101-0823
 E-mail: cidadida@uniplac.net , racliz@uniplac.net

47. UNESC – UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE

Grupo de Pesquisa Negro e Educação
 Coordenadora: Prof^a. Adiles Lima
 Endereço: Av. Universitária, 1105 - Bairro Universitário – Caixa Postal 3167 - CEP: 88806-000 - Criciúma – SC
 Telefone: (48) 3431-2500 - Fax: (48) 3431-2750

48. FIB – FACULDADES INTEGRADAS DE SALVADOR

Núcleo de Referência de Estudos Afro-Brasileiros
 Coord. Vilson Caetano
 Em formação:

49. UNIFAP – UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Contato.

50. UFPEL – UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Contato: Georgina Helena
 Núcleo de Pesquisa em História Regional
 Coordenador: Prof.Dr. José Plínio Guimarães Fachel
 e-mail: josefachel@bol.com.br
 telefone: 53-3278-6544
 Endereço: R. Alberto Rosa, 154

51. UESPI – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUI

Núcleo de Estudos e Pesquisas Afro - NEPA
 Coordenadora: Profª. Assunção de Maria Sousa e Silva
 Endereço: Rua João Cabral, 2231 Pirajá CEP 64002-150 Teresina-PI
 Telefone: (86) 3213-7398 / 9942-1398
 E-mail: asmaria06@gmail.com
 Site: www.uespi.br

52. UEL – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA

Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros e de Relações Raciais - LEAFRO
 Coordenadora: Profª. Maria Nilza da Silva
 Endereço: Rodovia Celso Garcia Cid-PR, 445, km 380 – Campus Universitário.
 Caixa Postal 6001 Londrina – PR
 Telefone: (43) 3327-6957
 E-mail: mnilza@uel.br
 Site: www.uel.br

53. UFOP – UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Coordenador: Prof. Erisvaldo Pereira dos Santos
 Endereço: Rua do Seminário, s/n Centro Mariana/MG CEP: 35420-000
 Telefone: (31) 3557-1322 / 9407 (31)9156-4730

54. UFJF – UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Contato. Gilmara Mariosa

55. USJ – CENTRO UNIVERSITÁRIO MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígena - NEABI
 Coordenador: Prof. Evandro O. Brito.
 Endereço: Rua Koesa, 305 Bairro: Kobrasol São José – SC CEP: 88102-310
 Telefone: (48) 9621-8338
 E-mail: evandrobrito@yahoo.com.br

56. UNIVALI – UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Contato. José Bento da Rosa

57. UNIVERSIDADE PREBISTERIANA MACKENZIE

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Contato. Rosana Monteiro

58. UFRB – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO BAHIANO

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
 Contato. Antonio Luis Liberac Pires
 Sem contato:

59. PUC-RIO – PONTIFÍCA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

NIREMA - Núcleo Interdisciplinar de Reflexão e Memória Afrodescendente
 Coordenação: Prof. Dr. Marco Antonio Pamplona
 Endereço: Rua Marquês de São Vicente, 225, Gávea - Rio de Janeiro, RJ – CEP: 22453-900
 Caixa Postal: 38097.
 Telefone: (21) 3527-1001
 E-mail: pamplona@his.puc-rio.br

60. UERGS – UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros
Contato

61. UFF – UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Núcleo de Estudos Saúde da Etnia Negra - NESEN
Coordenadora: Prof^a.dra. Izabel Cruz.
Endereço: R. Dr. Celestino, 74 – CEP: 24020-091 – Niterói – RJ
Telefone: (21) 2629-9468 / fax 2629-9466 / celular: (21) 9958-9948
E-mail: isabelcruz@uol.com.br

62. UNICAMP – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Núcleo de Estudos Negros
Contato.

63. UFMS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Educação
Contato

64. PUC – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Núcleo de Pesquisa em Genro, Raça e Idade.
Coordenadora: Prof^a.dr^a. Fúlvia Rosemberg
Endereço: Rua Ministro Godói, 969 – 4º andar – Bloco A – Sala 4E-10 – Perdizes – CEP: 05015-901 – São Paulo – SP
Telefone: (11) 3670-8520
E-mail: frosemberg@fcc.org.br

65. UCAM – UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES

Centro de Estudos Afro – Asiáticos – CEAA
Coordenador: Prof. Dr. Beluce Bellucci
Endereço: Praça Pio X nº. 7 – 7º andar Centro Rio de Janeiro – RJ
Telefone: (21) 2233-9294
E-mail: ceaa@candidomendes.edu.br

66. UFPE – UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

Núcleo de Estudos Brasil – África – NEBA
Coordenador: Prof. Walteir José da Silva
Endereço: Av. Acad. Hélio Ramos, s/n – 15º andar – Cidade Universitária – CEP 50740-530.
Recife – PE
Telefone: (81) 2126-0000
E-mail: neba@ufpe.br

67. UEM – UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ

Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-Brasileiros – NEIAB

68. UEPB – UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e dos Povos Indígenas – NEAB-Í
Coordenador: Prof. José Benjamim Pereira Filho
Endereço: Av. das Baraúnas, 351 3º andar – Campus Universitário – Bodocongó
Campina Grande – Paraíba CEP 58.109-753
Telefones: (83) 3315 3419
E-mail: neab-i@uepb.edu.br; neab-i.uepb@hotmail.com; www.uepb.edu.br

69. FUNDAÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DE PASSOS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
Coordenadores: Prof^a. Claudia Beatriz da Silva e Prof. Gleisson Custódio da Silva
Endereço: Av. Juca Stockler, 1147- Bairro Belo Horizonte -CEP 37900-100
Telefones: 35-3529 8043/3529 8006
E-mail: neabfesp@yahoo.com.br ; cbeatriz@passosuemg.br

70. UFRPE - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

Núcleo de Estudos Afro Brasileiros - NEAB

Coordenadores: Prof. Moisés de Melo Santana; Profª. Fátima Massena; Prof. Wellington Barbosa e Pesquisador Carlos Sant'Anna

Endereço: Rua D. Manoel de Medeiros, s/n Dois Irmãos CEP 52171-900 Recife-PE

Telefones: (81) 33206580 / 88513445

E-mail: moises@deed.ufrpe.br

71. CEFET - CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB

Coordenador: Prof. Dr. Roberto Carlos da Silva Borges

Endereço: Avenida Maracanã, 229 - Maracanã - Rio de Janeiro CEP: 20271-110

Telefone: (21) 25663016 / 32171008 / 91146382.

E-mail: neab@cefet-rj.br, borgesrcs@hotmail.com

72. UFGD - UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - NEAB

Coordenadora: Profª.dra. Maria Ceres Pereira

Endereço: Rua João Rosa Góes nº. 1761 Caixa Postal: 322 Vila Progresso

CEP: 79.825-070 Dourados/MS

Site: www.ufgd.edu.br/~mceres

73. FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO

Núcleo de Estudos Afro- Brasileiros - NEAB

Coordenação: Carlos Augusto Sant'Anna Guimarães

Endereço: Rua Dois Irmãos, 92 Apipucos Recife - PE CEP: 52071-440.

Telefones: (81) 3073-6487 / 3073-6489

E-mail: calos.santanna@fundaj.gov.br, ceab@fundaj.gov.br

74. UFVJM - UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

Núcleo de Estudos Afro- Brasileiros - NEAB

Coordenadores: Profs. Benjamin Xavier de Paula e Eva Aparecida da Silva

Endereço: Av. Dr. Luiz Boali Porto Salman, s/n Bairro Ipiranga Teófilo Otoni - MG

CEP: 39801-000

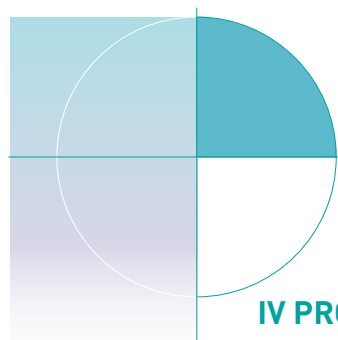
Telefone: (33) 3522-6037

E-mail: benjaminx_usp@usp.br, evasilva5@hotmail.com



ANEXO V

9 PROYECTOS Y PROGRAMAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2010 ECUATORIANO



PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

2007 - 2010:

Pueblos Afroecuatorianos

IV PROYECTOS Y PROGRAMAS NUEVOS QUE SE PROPONEN PARA EL PLAN DE DESARROLLO DEL PUEBLO AFRO ECUATORIANO

Política 1

Programa - Proyecto de Constitución de Cajas de Ahorro y Crédito para las comunidades de afro descendientes
Proyecto de establecimiento de una línea de crédito para el fortalecimiento de las Economías de los afro descendientes
Programa - Proyecto de fortalecimiento de los emprendimientos empresariales del área urbana

Política 2

Programa – Proyecto de Seguridad alimentaria – agro industriales
Proyecto de revitalización cultural, a través de las industrias culturales y el etno turismo

Política 3

Proyecto Implementación de la Etno Educación Afro Ecuatoriana
Creación de un Centro de Alto Rendimiento para el Deporte, la educación, la ciencia y la cultura
Proyecto de Fortalecimiento de la Interculturalidad y Generación de Empleo por Medio de la Cultura. (Ruta de la Resistencia y Diálogo Afro Amerindio)
Proyecto de Difusión de los derechos colectivos de la población Afro Ecuatoriana

Política 4

Proyecto de fortalecimiento de la identidad cultural y de los liderazgos juveniles
Proyecto de atención Prioritaria de Niños, Niñas y adolescentes
Proyecto de Prevención en VIH/ SIDA

Política 5

Creación de un Observatorio del Cumplimiento de la Política pública para afroecuatorianos

Política 6

Proyecto de titulación y legalización de tierras Ancestrales de la Población Afro Ecuatoriana
Proyecto de Compra de Tierras Rurales para Comunidades de Afro descendientes
Proyecto de Ordenamiento Territorial y Ambiental en los Territorios Ancestrales de las Comunidades Afro descendientes

Política 7

Proyecto de Legalización de Lotes Urbanos en: Guayaquil, Quito, Esmeraldas, Ibarra, Pto Bolívar y Lago Agrio
Proyecto de construcción de soluciones habitacionales para la población afro ecuatoriana.

Política 8

Proyecto DE mejoramiento de la infraestructura Sanitaria en las comunidades rurales y urbano marginales
Mejorar la Infraestructura educativa de las escuelas y colegios de laS comunidades Afro Ecuatorianas
Proyecto Para la Implementación de Tecnología educativa en Escuelas y Colegios de las Comunidades Afro Ecuatorianas

Política 9

Implementación de un marco jurídico que combata el racismo en todos los espacios públicos y privados
Realizar una campaña de medios orientada al combate a la discriminación y el racismo



NOTAS

Actividades realizadas por el INADI:

1. “Mes de la Cultura Afroargentina” realizada de manera conjunta con la Secretaría de Cultura de la Nación - Año 2007
2. Jornadas Culturales “Argentina también es Afro” realizada de manera conjunta con la Secretaría de Cultura de la Nación y la Embajada de Brasil en Argentina – Año 2008
3. Publicación y Edición del Libro “Primera antología de la literatura oral y escrita afroargentina” – Año 2007
4. Participación de personas Afrodescendientes en la delegaciones oficiales de la República Argentina en la Conferencia Preparatoria de la Revisión de la Conferencia de Durban, realizada en la Ciudad de Brasilia en el año 2008.
5. Realización del Seminario sobre Afrodescendientes en el MERCOSUR de manera conjunta con el Grupo Técnico Discriminación, Racismo y Xenofobia de la Red de Altas Autoridades en DDHH y Cancillerías del MERCOSUR y países asociados – Año 2008.-
6. Conformación de un Foro de Organizaciones Afrodescendientes en el ámbito del INADI para el monitoreo de la aplicación del PNcD. Año 2007
7. Realización de la Primera Jornada del Candombe Afroargentino - Año 2009
8. Desarrollo de la campaña de promoción de derechos entre las personas africanas en Argentina. Año 2009

Ley No 234/2008: 10 de Mayo 2008 “Reconocimiento del Pueblo Afrodescendiente de Bolivia:

Artículo 1. (igualdad jurídica). El estado Boliviano establece que el Pueblo Afrodescendiente de Bolivia goza de todos los derechos, garantías y obligaciones que establece la constitución Política del Estado, Leyes, Tratados y Convenios Nacionales e Internacionales que Salvaguardan a los Pueblos Indígenas y originarios.

Artículo 2. (reconocimiento). Bolivia libre, independiente, soberana, multiétnica y pluricultural, reconoce al Pueblo Afrodescendiente de Bolivia su derecho a conservar, reforzar sus propias instituciones: políticas, económicas, sociales y culturales, avalando para tal efecto, su cultura, historia, sus usos y costumbres, su identidad, valores y lenguas.

Artículo 3. (de sus autoridades naturales). Las autoridades naturales del Pueblo Afrodescendiente de Bolivia podrán ejercer funciones de administración en aplicación a normas propias de acuerdo a sus usos, costumbres, y procedimientos, siempre y cuando no sean contrarias a la Constitución Política del Estado y Leyes vigentes en el País.

Artículo 4. (Declaración). Se declara a la Saya Afroboliviana como Patrimonio Cultural de Bolivia.

Artículo 5. (Preservación y Difusión). El poder ejecutivo, las Prefecturas y los Municipios respectivos quedan encargados de desarrollar políticas de fomento, promoción, preservación y difusión de la cultura AfroBoliviana.

Los espacios creados en la Administración Pública del Uruguay son:

- Asesoría Presidencial en Asuntos de Equidad Racial (de carácter honoraria)
- Conformación de la Sección de Promoción y Coordinación de Políticas Públicas de Acciones Afirmativas para Afro Descendientes, en el Ministerio de Educación y Cultura, MEC, Dirección de DDHH (Res. Ministerial Octubre 2006)
- Secretaría para la Mujer Afro Descendiente, en el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) – Instituto Nacional de la Mujer (INMUJER)
- Asesoría para temas y asuntos de los jóvenes afro descendientes, en el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) – Instituto de la Juventud (INJU)
- Comisión Interinstitucional, para los asuntos de la no discriminación en el ámbito laboral, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en el ámbito de la Comisión Tripartita de Equidad en el Empleo. (En proceso de formación)
- Área Étnica Afro en el Programa Nacional sobre VIH/SIDA, en el Ministerio de Salud Pública
- Unidad Temática Municipal por el Derecho de los Afro Descendientes (UTA), en la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM)
- Oficina Anti Discriminatoria en la Intendencia Municipal de Rivera
- Asesoría de Asuntos Afro en el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente

Las universidades son:

- Universidade de Brasília (UnB)
- Universidade do Estado do Amazonas (UEAM)
- Universidade Estadual de Londrina (UEL)
- Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG)
- Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul (UEMS)
- Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)
- Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)
- Universidade Federal de Alagoas (UFAL)
- Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
- Universidade Federal da Bahia (UFBA)
- Universidade Federal do Norte Fluminense (UFN)
- Universidade Federal do Pará (UFPA)- Universidade Federal do Paraná (UFPR)
- Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
- Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)
- Universidade Federal de Tocantins (UFT)
- Universidade Estadual da Bahia (UNEB)
- Universidade Estadual do Mato Grosso (UNEMAT)

- Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
- Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)
- 1 Sobre el total de 71 asociaciones.
- 2 Sobre el total de 26 fundaciones.
- 3 Del total de 151 organizaciones que aportaron datos de su fecha de creación.
- 4 En el presente estudio se entiende por gobierno *subnacional* a todos aquellos gobiernos dentro de una nación, tales como: Alcaldía, Municipalidad, Departamental, Provincial, etc.
- 5 En el presente estudio se entiende por organismos de equidad a aquellos encargados de proyectar y ejecutar las políticas públicas destinadas a la población afrodescendiente.
- 6 En, el Ministerio de Educación y Cultura nuclea a ambos, por lo que ha sido incluido en el de cultura, basándonos en la descripción de las actividades de la organización. En total son 3 organizaciones.
- 7 Ver: www.aids.gov.br/final/dh/afroatitude.htm
- 8 Ver: www.mec.gov.br/prouni
- 9 Ver: www.mec.gov.br/uniafro
- 10 Programa Nacional de Acciones Afirmativas
- 11 Ver: www2.mre.gov.br/irbr/irbr.htm
- 12 Ver ANEXO IV.
- 13 Ver: www.mda.gov.br
- 14 Ministerio de Desarrollo Agrario
- 15 Programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia
- 16 Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
- 17 Para detallar más información, ver: www.codae.gov.ec/documentos/Plan_Nacioanl.doc
- 18 Para las 9 políticas mencionadas se realiza un extracto del documento: ver ANEXO V.



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Paseo de Recoletos 8. 28001 Madrid
www.segib.org