

Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos

Cuestionario sobre las pautas, las políticas y los procesos que contribuyen a los actos de discriminación racial y sobre el avance de la justicia e igualdad racial ("racismo sistémico", "estructural" e "institucional")

Estimadas partes interesadas,

Por favor, responda a las preguntas que sean más relevantes para su campo de experiencia u operación. No es necesario responder a todas las preguntas si algunas son irrelevantes para su trabajo. Por favor, responda de la manera más sucinta posible, enumerando los factores y dando ejemplos relevantes. Por favor, en la medida de lo posible, proporcione ejemplos claros de "mejores prácticas".

Tenga en cuenta lo siguiente: El Comité Consultivo entiende que su mandato, en virtud de la resolución 48/18, pretende llamar la atención sobre el racismo "sistémico", "estructural" e "institucional". Todos estos términos se refieren a interpretaciones del racismo que van más allá de las conductas individuales (como los delitos de odio o los insultos raciales), y se extienden a las características de las sociedades en general (como la segregación residencial que perjudica a los miembros de una determinada raza, o las barreras que limitan de forma desproporcionada a los miembros de una determinada raza a la hora de convertirse en propietarios de viviendas). El racismo "sistémico" se refiere a un sistema en el que "las pautas, las políticas y los procesos" (y las representaciones culturales) funcionan para perpetuar las desigualdades y las pautas de discriminación contra uno o más grupos raciales o étnicos. El racismo "estructural" puede definirse como "el conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y normas de comportamiento, tanto de jure como de facto, que dan lugar a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas en un sentido generalizado, perpetuándose estos rasgos a lo largo del tiempo e incluso de generaciones" (A/HRC/48/72, párrafo 18). El "racismo institucional" es un concepto relacionado, y se refiere a las políticas y prácticas de las instituciones que tienen el efecto de producir resultados que continuamente desfavorecen o favorecen a un grupo racial determinado. El término también puede referirse a las creencias generalizadas y a las formas aceptadas de hacer las cosas dentro de una institución (lo que se denomina "cultura institucional").

Las partes interesadas que respondan a este cuestionario deben tener en cuenta este enfoque.

Los encuestados también deben tener en cuenta que el Consejo de Derechos Humanos creó en 2022 el Mecanismo de Expertos Independientes para Promover la Justicia e Igualdad Racial en la Aplicación de la Ley, que tiene el mandato de informar al Consejo sobre "las causas profundas del *racismo sistémico en la aplicación de la ley y el sistema de justicia penal*, el uso excesivo de la fuerza, la elaboración de perfiles raciales y otras violaciones de los derechos humanos por parte de los funcionarios encargados de

hacer cumplir la ley contra los africanos y los afrodescendientes" (énfasis añadido).

A continuación, se presentan dos conjuntos de preguntas. Como indica el título del primer conjunto de preguntas ("Preguntas a TODAS las partes interesadas"), estas preguntas deberían -en la medida en que sean pertinentes- ser respondidas por todas las partes interesadas. Los agentes privados (como las empresas, entidades corporativas y negocios) deberían, además, responder también a las preguntas pertinentes del segundo conjunto de preguntas.

PREGUNTAS A TODAS LAS PARTES INTERESADAS:

1. ¿Existe una definición o comprensión de trabajo del racismo sistémico, estructural o institucional en su país/por parte de su gobierno/su organización? De manera general la Constitución Dominicana (2015), en su artículo 39 se refiere a que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y que por parte del Estado reciben la misma protección y trato de las instituciones y las autoridades, gozando de los mismos derechos, libertades y oportunidades, implicando para esto que el ejercicio de sus derechos y la obligación de cumplimiento, deben realizarse sin ninguna discriminación, siendo la raza una de las posibles causas mencionada, además del género, el color de la piel, la edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal, entre otros, constituyendo de esta forma el Derecho a la igualdad de todos los individuos. Desde este articulado se esparce en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica, etc. Siendo por lo tanto el concepto de discriminación de manera amplia el observado a partir del marco legal nacional.

2. ¿Es el racismo sistémico, estructural o institucional un problema importante en su país? ¿Se reconoce oficialmente que el racismo sistémico/estructural/institucional existe y que es un problema? ¿En qué sectores se produce el racismo sistémico/estructural/institucional, por ejemplo, en el acceso a la justicia, en el acceso a los servicios o en el disfrute de los derechos socioeconómicos y culturales? (Remítase a los casos resueltos por los tribunales nacionales cuando sea pertinente).

En cuanto a la pregunta de si el racismo sistémico es un problema importante en la República Dominicana, se debe resaltar que la República Dominicana desde su conformación como Estado, es un país compuesto por una población mestiza, en la cual varios presidentes constitucionales y líderes políticos, tienen origen mestizo, y ocupan posiciones de relevancia en la vida pública nacional, mandos civiles y militares, por lo que el concepto de racismo sistémico, estructural o institucional no implica una limitante para el desarrollo personal de los individuos.

En la República Dominicana, el acceso a la justicia está garantizado a partir de la tutela judicial efectiva y el debido proceso, mediante el cual se establece

la forma en la cual los procesos judiciales deben ser realizados, así como también el acceso a la educación, salud, derechos socioeconómicos y culturales, aun cuando no exista una documentación, están garantizados, sin distinción de raza, color, nacionalidad, estatus migratorio, etc.

No obstante, debemos señalar que puede haber hechos aislados cometidos por personas particulares cometida directamente a otras personas bajo su propio criterio, sin embargo, no se ha identificado racismo sistémico como tal.

3. ¿Cuáles considera que son las causas fundamentales de los patrones sistémicos de desigualdad racial?

De entrada, no existe un patrón sistémico de desigualdad racial, existen casos particulares y aislados, son acciones realizadas de tipo personal en donde el Estado Dominicano, no tiene responsabilidad, además de que ha tomado las medidas correctivas de lugar, estableciendo a partir de las leyes penales dominicanas, las sanciones correspondientes. La distorsión de la imagen de la República Dominicana y su contexto histórico, como país libre e independiente, visualizándolo desde la perspectiva de la segregación racial, apatridia y conflictos raciales, contribuye a una visión sesgada de la realidad, sin embargo las acciones realizadas por parte del Estado Dominicano, acorde con sus particularidades de país en vías de desarrollo, indican que desde finales del siglo pasado y el inicio de este, se han realizado ingentes esfuerzos por garantizar la igualdad de derechos en el marco de las leyes a todos los individuos, a través del fortalecimiento del Estado Social y Democrático de Derecho.

4. ¿Qué medidas legales, si las hay, ha puesto en marcha su país para abordar el racismo sistémico, estructural o institucional? (Podrían ser disposiciones constitucionales, legislación contra la discriminación, políticas/estrategias/planes de acción nacionales, medidas administrativas o la creación de instituciones como organismos de igualdad).

Dentro del contexto de la Discriminación, en su contexto amplio, la Procuraduría General de la República, como órgano del sistema de justicia responsable de la formulación e implementación de la política del Estado contra la criminalidad, dirige la investigación penal y ejerce la acción pública en representación de la sociedad, reconociendo la importancia y necesidad de la promoción y defensa de los Derechos Fundamentales, desde el año 2011 cuenta con un Departamento de Derechos Humanos, el cual dentro de sus funciones tiene la prerrogativa de conocer de manera particular los casos por discriminación registrados en el territorio nacional de los cuales se reciba alguna denuncia o se tenga conocimiento a través de los medios públicos, acompañando en el proceso de investigación, con la finalidad de garantizar la protección de víctimas y testigos y defenderá el interés público tutelado por la ley.

Así mismo, en el marco de su competencia la Procuraduría General de la República emitió la Resolución No. 0000051 en el año 2013, Resolución para la Eliminación de la Discriminación en el Acceso a Restaurantes Bares y lugares de Esparcimiento, mediante la cual se pretende garantizar el acceso de todas las personas a estos establecimientos sin distinción alguna, que el Estado debe promover medidas para prevenir y combatir la discriminación, siendo que el Estado debe establecer la protección de las personas en razón del respeto a la dignidad humana, para eliminar el rechazo y la estigmatización de un grupo social, marginado o vulnerable. Lo anterior, surge por algunas denuncias recibidas mediante las cuales las personas alegaban no habían podido entrar a diferentes bares y/o restaurantes del país supuestamente por su color de piel.

De igual forma, fue emitida por la Procuraduría General de la República la Resolución para la Eliminación de la Discriminación en el Acceso a la Procuraduría General de la República, Procuraduría de Corte de Apelación, oficinas de Fiscalías, Fiscalías Barriales, Oficinas de Fiscalizadores y todas las demás dependencias del Ministerio Público, a los fines de evitar y prevenir la limitación, exclusión y discriminación, cuya única limitación debe ser el respeto a la moral y las buenas costumbres.

5. Más concretamente, ¿ha adoptado su gobierno/país alguna medida especial/positiva ("acción afirmativa") para garantizar la superación de los impedimentos y obstáculos del pasado a la igualdad racial? (En caso afirmativo, facilite detalles).

La Procuraduría General de la República emitió la Resolución No. 0000051 en el año 2013 para la Eliminación de la Discriminación en el Acceso a Restaurantes, Bares y lugares de Esparcimiento, mediante la cual se pretende garantizar el acceso de todas las personas a estos establecimientos sin distinción alguna.

De igual forma, fue emitida por la Procuraduría General de la República la Resolución para la Eliminación de la Discriminación en el Acceso a la Procuraduría General de la República, Procuraduría de Corte de Apelación, oficinas de Fiscalías, Fiscalías Barriales, Oficinas de Fiscalizadores y todas las demás dependencias del Ministerio Público, a los fines de evitar y prevenir la limitación, exclusión y discriminación, cuya única limitación debe ser el respeto a la moral y las buenas costumbres.

6. ¿Qué medidas extralegales, si las hay, ha puesto en marcha su país para abordar el racismo sistémico, estructural o institucional? (Podrían ser medidas educativas, de sensibilización, relacionadas con la igualdad racial en el deporte, el acceso y la calidad de la asistencia sanitaria, etc.) Se han reforzado las capacitaciones especializadas a funcionarios públicos y actores del sistema de justicia penal, en cuanto a la obligación y garantía de cumplimiento de los Derechos Humanos, y uso de la Fuerza, desde las Escuelas especializadas a saber, Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ), Escuela Nacional del Ministerio Público Instituto de Educación Superior

(ENMP), Escuela de Graduados en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Instituto Superior para la Defensa “General Juan Pablo Duarte y Diez” (INSUDE), Instituto Policial de Educación Superior (IPES), entre otras acciones de formación enfocadas hacia la no discriminación.

7. ¿En qué medida son eficaces la aplicación práctica/real y el cumplimiento de estas medidas? ¿Han tenido éxito a la hora de abordar el racismo sistémico, estructural o institucional en su país?

Por parte de los funcionarios públicos y actores del sistema de justicia penal a través de las capacitaciones hemos logrado una mayor sensibilización al momento de abordar casos de estos tipos. Así mismo, a raíz de la Resolución para la Eliminación de la Discriminación en el Acceso a Restaurantes, Bares y lugares de Esparcimiento hemos logrado conciliar en los casos denunciados en lo que se haya presentado discriminación por racismo.

8. ¿De qué manera la actual pandemia de COVID-19 ha hecho aflorar y exacerbado el racismo sistémico, estructural o institucional en su país?

A raíz de la emergencia sanitaria presentada en el año 2020, la Procuraduría General de la República adoptó una serie de medidas a los fines de garantizar la seguridad y bienestar de todos funcionarios y personal, así como de las personas que tenía bajo su supervisión, como los privados de libertad. A través de sus diferentes dependencias se garantizó la vida de todas las personas sin distinción alguna.

En cuanto a los empleados administrativos y Ministerio Públicos se tomaron las medidas de distanciamiento recomendadas por los organismos correspondientes. Mientras que en el caso de los privados de libertad se tomaron todas las previsiones sanitarias de lugar para asegurar su bienestar.

Así mismo, en aras de garantizar la protección judicial de todas las personas en territorio nacional, se instruyó el uso de medios digitales y vía alternas para la continuación de los trabajos en las diferentes fiscalías del país, así como el seguimiento oportuno de los casos, especialmente se instruyó tomar en cuenta los plazos en cada caso de manera de brindar respuesta oportuna.

En el 2021, la Procuradora General ordenó la revisión de la instrucción que debían seguir los Ministerios Públicos respecto a las sanciones por violación al toque de queda y protocolos establecidos por las autoridades sanitarias para contener el Covid 19. Lo anterior, se realizó en virtud de que dichas disposiciones garantizaran la protección de los derechos de todas las personas sin distinción su raza, religión, estatus migratorio, entre otra condición.

¿En qué medida los agentes estatales y no estatales de su país recopilan datos desglosados para identificar el racismo sistémico, estructural o institucional, y para hacer un seguimiento de los avances en las medidas adoptadas para abordar el racismo sistémico/estructural o institucional? ¿Se utiliza alguna otra herramienta de recopilación de datos

específicamente para captar datos relacionados con el racismo sistémico/estructural o institucional? (Sírvase proporcionar detalles; refiérase a las metodologías de recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, cuando sea pertinente).

En el caso del Ministerio Público, las herramientas que se utiliza para identificar si se han presentado hechos de racismo es a través de las denuncias, la cuales deben ser interpuesta por la persona afectada (victima) o familiar de la persona afectada.

9. ¿En qué medida las instituciones/investigadores nacionales han llevado a cabo investigaciones sobre políticas antirracistas relacionadas con el racismo sistémico, y qué investigaciones se están llevando a cabo, en su caso? (Por favor, facilite referencias si las hay).

N/A

10. En su país, ¿cuáles son los principales problemas de derechos humanos derivados del racismo sistémico, estructural o institucional? Enuméralos y explícalos sucintamente.

N/A

11. ¿Se asignan recursos específicos para abordar el racismo estructural o institucional en su país?

N/A

12. En su país, ¿qué organismo gubernamental tiene el mandato de combatir y prevenir la discriminación racial? ¿En qué medida el organismo tiene en cuenta en su mandato las cuestiones relacionadas con el racismo sistémico, estructural o institucional? (Facilite los informes anuales más recientes de este organismo).

De acuerdo a lo propiamente establecido en nuestra Constitución y la ley orgánica del Ministerio Público 133-11, el Ministerio Público es el órgano encargado de la formulación e implementación de la política criminal del Estado, la cual está orientada a prevenir, controlar, gestionar y perseguir los hechos punibles.

Así mismo, de acuerdo a esta ley, el Ministerio Público está llamado a someter sus actuaciones a las disposiciones de la Constitución, de los tratados internacionales adoptados por el Estado, de la legislación nacional y de los precedentes jurisdiccionales vinculantes, y, en caso de oscuridad o insuficiencia de las normas jurídicas, tendrá en cuenta los principios fundamentales que inspiran el ordenamiento jurídico dominicano en el sentido más favorable a la persona.

En tal sentido, desde el Ministerio Público abordamos los casos de discriminación basados en racismo de la manera más integral posible, basado siempre en lo establecido por las norma vigentes y siempre orientadas en beneficios de las personas sin distinción.

13. ¿Cree que las reparaciones de las causas profundas del racismo sistémico, estructural o institucional (como la esclavitud transatlántica, el colonialismo y el apartheid) tienen un papel actual en la reparación del racismo sistémico, estructural o institucional, y en su erradicación?

N/A

14. ¿Cómo se abordan los patrones sistémicos de discriminación racial en el marco de la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030? En su opinión, ¿contribuyen los ODS a promover la justicia y la igualdad racial? (Consulte, por ejemplo, los ODS 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 y 16).

Desde nuestra opinión, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su agenda 2030, buscan lograr paridad en cuanto al acceso a las oportunidades, la riqueza y el poder. Es decir, buscan eliminar la brecha en las desigualdades de ingreso, acceso al trabajo, educación de calidad, atención sanitaria, alimentación, vivienda, acceso a justicia, entre otras.

Las normas abordadas por la agenda, se encuentra ampliamente armonizadas con el marco de protección de los derechos humanos, por lo que somos de la opinión que pueden constituir un factor poderoso para promover los derechos de los afrodescendientes, como el acceso a la justicia y otros servicios fundamentales.

La Agenda 2030 puede alcanzar un impacto duradero y un desarrollo realmente inclusivo para todos, ya que se encuentra centrado en las personas y es coherente con las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos, entre otros el derecho al desarrollo.

15. ¿Es el marco internacional existente, por ejemplo, en lo que respecta a la gobernanza de las organizaciones internacionales, suficiente para hacer frente al racismo sistémico, estructural o institucional? Si no es así, ¿qué más se puede hacer?

N/A

16. ¿Es el marco jurídico y de derechos humanos nacional existente, si lo hay, suficiente para hacer frente al racismo sistémico, estructural o institucional? Si no es así, ¿qué más se puede hacer?

No es suficiente, en la actualidad la República carece de una ley antidiscriminación en la cual se sancione de manera activa la exclusión o segregación basada en el racismo, por lo que se tiene una concepción limitada de este.

Actualmente, el marco legal aplicado para los casos que se identifiquen como discriminación basada en racismo, se sustentan en lo establecido por el Código Penal Dominicano, el cual en su artículo 336 establece que constituye discriminación toda distinción realizada entre personas físicas en razón de su raza y otros aspectos ligados a la persona.

Así mismo, dicho artículo sanciona toda distinción realizada entre las personas morales en razón de su raza por parte de los miembros o de alguno de los miembros de la persona moral.

En ambos casos, la ley sanciona con pena de se castiga con prisión de dos años y cincuenta mil pesos de multa cuando en virtud de esto se le limite o niegue el suministro de un bien o servicio, o actividad laboral o económica.

En las estadísticas institucionales, estos casos se levantan bajo el tipo penal de discriminación, por lo que no se pueden obtener cifras puntuales de los casos conocidos por racismo.

17. ¿Cuáles son las responsabilidades de las principales partes interesadas (organismos de la ONU, Estados, INDH, organizaciones de la sociedad civil, comunidad técnica y académica, sector privado) a la hora de abordar el racismo y la discriminación racial sistémicos, estructurales o institucionales? (Explique qué pueden hacer para abordar los patrones sistémicos de desigualdad racial).

N/A

18. ¿En qué medida son los actores privados responsables de los patrones sistémicos de discriminación racial en su país?

N/A

19. ¿Qué papel considera que desempeñan las nuevas tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial basada en algoritmos, en la erradicación o el mantenimiento de patrones sistémicos de desigualdad racial?

N/A

20. ¿Existen otras "buenas prácticas" de su Estado o de otras partes interesadas (como empresas u organizaciones de la sociedad civil) que promuevan la justicia y la igualdad racial y aborden el racismo sistémico, estructural o institucional? En caso afirmativo, ¿podría compartir estas prácticas?

N/A

21. ¿Tiene alguna recomendación para alguna de las partes interesadas que crea que podría hacer avanzar los esfuerzos para abordar el racismo sistémico, estructural o institucional, ya sea a nivel nacional o internacional? Por favor, compártalas.

PREGUNTAS ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR PRIVADO (NEGOCIOS, ENTIDADES CORPORATIVAS, EMPRESAS)

1. ¿Qué patrones, políticas y procesos de racismo sistémico, estructural o institucional ves que se dan en tu negocio/entidad corporativa/empresa?
2. ¿Su negocio/entidad corporativa/empresa o sector está actuando o pretende actuar en la prevención de patrones, políticas y procesos de discriminación racial? ¿Cómo? ¿Su negocio/entidad/empresa tiene en cuenta las implicaciones de los derechos humanos al considerar las amenazas y el impacto de las pautas, políticas y procesos de discriminación racial?
3. En virtud de la legislación nacional, ¿tiene su empresa/entidad corporativa obligaciones vinculantes de promover la justicia y la igualdad racial, o las medidas adoptadas a este respecto se basan en compromisos voluntarios? ¿Se hace cumplir alguna de ellas por parte del Estado?
4. ¿Cuál sería el principal impacto de la discriminación racial en el disfrute de los derechos humanos a corto y largo plazo? ¿Qué hay que hacer (a nivel empresarial, estatal o mundial) para prevenir y eliminar la discriminación racial?
5. ¿Cómo puede mejorarse la diligencia debida en materia de derechos humanos en el sector privado en respuesta a los problemas existentes en materia de derechos humanos derivados de la discriminación racial?
6. ¿Cuál es la política de su empresa/entidad corporativa/compañía o sector con respecto a la participación pública en el proceso de toma de decisiones sobre la prevención y eliminación de la discriminación racial?
7. ¿Afectaría negativamente el fomento de la prevención y eliminación de la discriminación racial al crecimiento de su negocio/entidad corporativa/empresa (relación con socios, inversores, clientes y trabajadores)?
8. ¿Existen otras "buenas prácticas" por parte de su negocio/entidad corporativa/empresa que promuevan la justicia e igualdad racial y aborden el racismo sistémico, estructural o institucional? En caso afirmativo, ¿podría compartir estas prácticas?