

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

AREA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO



**“FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y SOCIALES PARA UNA LEY
DEPARTAMENTAL CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN
EN PANDO”**

Titulación Vía Diplomado: Monografía para optar el grado académico de

Licenciatura en Derecho

Postulante: Oyuki Yugar Guzmán

COBIJA – PANDO - BOLIVIA

2025

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

**“FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y SOCIALES PARA UNA LEY
DEPARTAMENTAL CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN
EN PANDO”**

*Titulación Vía Diplomado: Monografía sometida a consideración de la
Universidad Amazónica de Pando, del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas de la
Carrera de Derecho*

Requisito para optar al grado de

Licenciatura en Derecho

Por:

Postulante: Oyuki Yugar Guzmán

Cobija – Pando - Bolivia

2025

Esta monografía ha sido, aceptada, por la Universidad Amazónica de Pando, la Dirección de Posgrado en la modalidad de Titulación Vía Diplomado y la defensa ha sido aprobada por el tribunal de la Dirección del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Firmantes:

Msc. Carlos Maradey Viera

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
AREA CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**

Msc. Erika Roxana Navarro Arroyo

TRIBUNAL

Dr. William Enrique Ávila Flores

TRIBUNAL

Dra. Lilian Nuñez Udaeta

TRIBUNAL

Est. Oyuki Yugar Guzmán

POSTULANTE

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuerza en los días de cansancio, mi abrigo en los momentos de duda y la luz que iluminó mi camino cuando todo parecía difícil.

*A mí amado **Emir**, mi bendición y mi razón de ser.*

Te llevé conmigo desde el primer día cuando aún estabas en mi vientre y juntos recorríamos los pasillos de la universidad.

Hubo días de sol ardiente y de lluvia inalcanzable, días en los que el cansancio me vencía, pero tu existencia me dio valor para seguir adelante. Cuando llegaste a este mundo hubo momentos en que tuve que dejarte, pero en cada paso en cada palabra escrita estabas tú guiándome con tu amor.

*Por todo lo vivido por cada sacrificio y cada sonrisa que me inspira este logro es tuyo **Mi pequeño Emir**.*

Te dedico con todo el amor que una madre puede sentir.

*A mis padres **Hugo y Gheyza**, por ser mi fortaleza y mi apoyo en todo momento.*

AGRADECIMIENTO

A **Dios**, por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar este logro.

A mis padres, **Hugo y Gheyza**, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi ejemplo de esfuerzo y dedicación.

A mi amado bebé **Emir**, por su paciencia y por ser mi mayor motivación y la razón más hermosa para seguir adelante. Cada sonrisa suya fue mi impulso en los momentos más difíciles.

A mis **hermanos**, por su apoyo incondicional, comprensión y aliento en todo momento.

Y a mis **docentes**, por su enseñanza y apoyo durante este proceso académico.

A mi grupo de estudios **Bunker jurídico**, gracias por todo lo vivido en este transcurso de tiempo.

A todos, gracias por ser parte de este importante logro en mi vida.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
1 JUSTIFICACIÓN.....	2
2 EL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	4
2.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	4
2.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
2.2.1 Delimitación Temática	5
2.2.2 Delimitación Espacial.....	5
2.2.3 Delimitación Temporal.....	5
2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	5
2.4 DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
3 OBJETIVOS.....	6
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4 SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN	7
4.1 MARCO REFERENCIAL.....	7
4.1.1 Tratados Internacionales de Derechos Humanos Ratificados Por Bolivia.....	7
4.1.2 Mandatos Constitucionales y la Ley 045.....	14
4.1.3 Competencias Legislativas del Gobierno Autónomo Departamental en el Marco de la Autonomía	16
4.2 MARCO CONCEPTUAL	17
4.2.1 Ley: concepto integrador de las políticas de estado	17
4.2.2 Ley departamental (contemplado dentro el marco de las autonomías)	17
4.2.3 Autonomía departamental en Bolivia.....	18

4.2.4	Derechos humanos desde la perspectiva de la UNICEF	18
4.2.5	Raza, racismo y racista: conceptos que se entrelazan desde su origen:	19
4.2.6	La discriminación, el discriminador o discriminadora	20
4.2.7	Tipos de discriminación según la Ley 045	21
4.2.8	Patriarcado: es un delito racista y discriminatorio.....	22
4.2.9	Tipos de acciones en contra del racismo y toda forma de discriminación	23
4.2.10	Igualdad, equidad de género y equidad generacional.....	23
4.2.11	Múltiples factores de discriminación.....	25
4.2.12	Racismo: prejuicios en el Siglo XXI	25
4.2.13	Violencia de género: papel importante en la salud mental.....	26
4.3	CONTEXTO SOCIAL	26
4.3.1	Características Sociodemográficas de Pando	26
4.3.2	Manifestaciones de Racismo y Discriminación.....	27
4.3.3	Percepción Ciudadana Sobre Racismo y Discriminación	29
4.4	MARCO JURÍDICO.....	30
4.4.1	Normas Internacionales De Derechos Humanos	30
4.4.2	Constitución Política Del Estado.....	36
4.4.3	Ley 045, Ley Contra El Racismo Y Toda Forma De Discriminación, 8 De Octubre De 2010.....	37
4.4.4	Necesidad y Justificación de una Ley Departamental Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación en Pando.....	37
4.5	DEBATE, REFLEXIÓN Y PROPUESTA.....	38
4.5.1	Debate.....	38
4.5.2	Reflexión	44

4.5.3	Propuesta Para el Diseño e Implementación de la Ley Departamental Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación en Pando.	45
4.6	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.6.1	Métodos	57
4.7	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	59
4.7.1	Análisis e Interpretación de la Aplicación de la Guía de Entrevista Semiestructurado Dirigido al Gobernador del Departamento de Pando.	59
4.7.2	Análisis e Interpretación de la Aplicación del Formulario de Encuesta Dirigido a la Defensora del Pueblo.....	61
4.7.3	Análisis e Interpretación de los Resultados por la Aplicación del Formulario de Encuesta Dirigido a Funcionarios Públicos que Desempeñan Funciones en Instituciones Relacionadas con la Administración de la Justicia en el Departamento de Pando.....	65
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
5.1	CONCLUSIONES GENERALES.....	91
5.2	RECOMENDACIONES.....	91
6	APORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	93
6.1	APORTE CIENTÍFICO.....	93
6.2	APORTE SOCIAL	93
7	BIBLIOGRAFÍA	94
	ANEXOS	i

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Rol de las instituciones departamentales y municipales con relación a los procesos de denuncia por racismo y discriminación	51
Tabla 2	Deficiencias identificadas en la implementación de la Ley 045 y recomendaciones para subsanarlas	54
Tabla 3	Edad del encuestado	66
Tabla 4	Sexo del encuestado.....	67
Tabla 5	Grado académico de los encuestados	68
Tabla 6	Institución en la que trabaja el encuestado	69
Tabla 7	Conocimiento de la Ley 045.....	70
Tabla 8	Barreras que tiene la Ley 045 en su cobertura departamental	71
Tabla 9	Consideraciones si la Ley 045 tiene vacíos jurídicos	72
Tabla 10	Motivos por los que a pesar de la existencia de la ley contra la discriminación sigue siendo un problema administrar la justicia.....	74
Tabla 11	Motivos por los que la Ley no tiene alcance a quienes más necesitan	75
Tabla 12	Formas de garantizar recursos destinados a la lucha contra el racismo y la discriminación de manera efectiva	76
Tabla 13	Acciones para coordinar mejor la labor de las diferentes instituciones y evitar duplicidades en las acciones administrativas y judiciales	79
Tabla 14	Argumentos por los que la Ley 045 no se aplica de manera efectiva y práctica....	81
Tabla 15	Argumentos para asegurar que los funcionarios públicos apliquen correctamente la Ley 045	82
Tabla 16	Formas de fomentar la cultura de la "no discriminación"	84
Tabla 17	Consideraciones para la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación	86

Tabla 18	Características que debe cumplir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación en Pando	87
Tabla 19	Criterios que garantizan que la ley se aplique de manera uniforme en diferentes regiones del departamento de Pando	89

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Procedimiento para la denuncia dentro de una Institución Pública	54
Figura 2	Procedimiento para la denuncia en empresas privadas	47
Figura 3	Edad del encuestado.....	66
Figura 4	Sexo del encuestado	67
Figura 5	Grado académico de los encuestados.....	68
Figura 6	Institución en la que trabaja el encuestado.....	69
Figura 7	Conocimiento de la Ley 045	70
Figura 8	Barreras que tiene la Ley 045 en su cobertura departamental	71
Figura 9	Consideraciones si la Ley 045 tiene vacíos jurídicos	72
Figura 10	Motivos por los que a pesar de la existencia de la ley contra la discriminación sigue siendo un problema administrar la justicia.....	74
Figura 11	Motivos por los que la Ley no tiene alcance a quienes más necesitan	76
Figura 12	Formas de garantizar recursos destinados a la lucha contra el racismo y la discriminación de manera efectiva.....	77
Figura 13	Acciones para coordinar mejor la labor de las diferentes instituciones y evitar duplicidades en las acciones administrativas y judiciales.....	79
Figura 14	Argumentos por los que la Ley 045 no se aplica de manera efectiva y práctica	81
Figura 15	Argumentos para asegurar que los funcionarios públicos apliquen correctamente la Ley 045	82
Figura 16	Formas de fomentar la cultura de la "no discriminación"	85
Figura 17	Consideraciones para la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación	87

Figura 18 Características que debe cumplir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación en Pando.....	88
Figura 19 Criterios que garantizan que la ley se aplique de manera uniforme en diferentes regiones del departamento de Pando.....	89

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Guía de Entrevista Semiestructurado Dirigido al Gobernador del Departamento de Pando	i
Anexo 2	Guía de Entrevista Semiestructurado Dirigido a la Defensora del Pueblo	ii
Anexo 3	Formulario de encuesta dirigido a funcionarios públicos que desempeñan funciones en instituciones relacionadas con la administración de la justicia en el departamento de Pando.....	iii

RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito plantear un marco jurídico y social para el desarrollo de una ley departamental que complemente y aplique la Ley Nacional N° 045, con el objetivo de prevenir, erradicar y sancionar el racismo y la discriminación de manera específica en el departamento de Pando. Para alcanzar esta meta, se empleó un método mixto con enfoque cualitativo y cuantitativo, junto con un enfoque exploratorio. Estas herramientas permitieron recopilar información tanto de fuentes primarias, mediante entrevistas y encuestas, como de fuentes secundarias, a través del análisis de recursos bibliográficos. El estudio permitió examinar el marco jurídico relacionado con este flagelo, así como analizar las condiciones sociales, culturales e institucionales que perpetúan prácticas discriminatorias en el departamento. Se identificaron las limitaciones en la implementación efectiva de la Ley 045 a nivel departamental y se diseñaron propuestas para establecer mecanismos jurídicos y sociales que promuevan la prevención y sanción del racismo y otras formas de discriminación. Entre los hallazgos más relevantes está los obstáculos para la adecuada aplicación de la Ley 045 incluyen la insuficiencia de recursos económicos, la falta de personal capacitado en las instituciones encargadas de regular y administrar justicia, la escasa voluntad política y la persistencia de estereotipos regionalistas profundamente arraigados en la cultura del departamento de Pando. Como conclusión principal, se señala que resulta fundamental elaborar una normativa departamental con características únicas, adaptadas a las particularidades sociodemográficas de la población pandina. Asimismo, se recomienda que para futuros trabajos de investigación se realice la propuesta de Ley Departamental de Lucha contra el Racismo y toda Forma de Discriminación que articule tratados, convenios internacionales, normativa boliviana, y trabajo coordinado con las instituciones que administran justicia; promoviendo la prevención, erradicación y sanción para cualquier acto de racismo y otras formas de discriminación en Pando.

Palabras clave: Racismo, discriminación, ley departamental, autonomía.

ABSTRACT

This investigation aims to propose a legal and social framework for the development of a departmental law that complements and implements National Law No. 045, with the objective of preventing, eradicating, and punishing racism and discrimination specifically in the department of Pando. To achieve this goal, a mixed-methods approach was employed, combining qualitative and quantitative methods with an exploratory design. These tools allowed for the collection of information from both primary sources, through interviews and surveys, and secondary sources, through the analysis of bibliographic resources. The study examined the legal framework related to combating racism and all forms of discrimination, as well as analyzing the social, cultural, and institutional conditions that perpetuate discriminatory practices in the department. Limitations in the effective implementation of Law 045 at the departmental level were identified, and proposals were designed to establish legal and social mechanisms that promote the prevention and punishment of racism and other forms of discrimination. Among the most relevant findings, it is highlighted that the main obstacles to the proper implementation of Law 045 include insufficient economic resources, a lack of trained personnel in the institutions responsible for regulating and administering justice, limited political will, and the persistence of regionalist stereotypes deeply rooted in the culture of the department of Pando. The main conclusion is that it is essential to develop departmental legislation with unique characteristics, adapted to the sociodemographic features of the population of Pando. Furthermore, the creation of a Departmental Committee for Combating Racism and All Forms of Discrimination is proposed, to serve as a liaison between international regulations, National Law 045, and the institutions administering justice.

Keywords: Racism, discrimination, departmental law, autonomy.

INTRODUCCIÓN

Pando, es un departamento con una población diversa, que sufre en la persistencia de prácticas discriminatorias basadas en el origen étnico, la ascendencia y la cultura, que se manifiestan en conflictos sociales y desigualdad de oportunidades, así como las brechas socioeconómicas, ya que existe una marcada discriminación en el acceso a oportunidades económicas, sociales, políticas y culturales, lo que perpetúa la marginalización de ciertos grupos, esto se debe a prejuicios y estereotipos por la persistencia de actitudes negativas hacia grupos específicos, como pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos de inmigrantes, es un factor clave en la discriminación que se vive en la región.

En este trabajo de investigación se enfoca en dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos y sociales para una Ley Departamental contra el Racismo y la Discriminación en Pando, con el fin de subsanar el vacío normativo y de gestión pública existente?, usando el método mixto con enfoque cualitativo y cuantitativo, junto a un diseño exploratorio, estas herramientas permitieron recopilar información tanto de fuentes primarias, mediante entrevistas y encuestas, como de fuentes secundarias, a través del análisis de recursos bibliográficos. De esta manera, se propone un marco jurídico y social para la elaboración de una ley departamental que complemente y aplique la Ley Nacional N° 045, previniendo, erradicando y sancionando el racismo y la discriminación de forma específica en el departamento de Pando, analizando el marco jurídico relacionado con la lucha contra el racismo y toda forma de discriminación, examinando las condiciones sociales, culturales, institucionales que permiten la persistencia de las prácticas discriminatorias; identificando las limitaciones en la implementación efectiva de la Ley 045 y diseñando propuestas de mecanismos jurídicos y sociales para la prevención y sanción del racismo y toda forma de discriminación departamental. Para el fin se concluyó que aunque existe una base legal nacional sólida como es la Constitución Política del Estado, la Ley 045 y su decreto reglamentario, basados en los tratados y convenios internacionales, la persistencia del racismo y la discriminación tienen raíces culturales y estereotipadas; es por esta razón que la norma queda insuficiente para ser aplicada ya que la escasez de recursos económicos y falta de personal capacitado, dificultan sancionar estos delitos de manera pertinente y efectiva, resaltando el aporte de los profesionales que trabajan en las instituciones encargadas de la

administración de la justicia, que se requiere con urgencia de una ley departamental pero también se requiere de la conformación de un Comité Departamental de Lucha Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación que trabaje de manera coordinada con estas entidades y articule la Ley 045 en toda su amplitud, adecuando a la realidad de la región amazónica pandina.

1 JUSTIFICACIÓN

Las manifestaciones del racismo y la discriminación en el departamento de Pando se da a través de la exclusión social y económica, donde los pueblos indígenas amazónicos sufren discriminación en el mercado laboral, salarios desiguales y dificultades para acceder a servicios básicos como educación y salud, así como los migrantes del interior del país, quienes sufren una pérdida cultural y lingüística, ya que el racismo históricamente ha llevado a la estigmatización de las lenguas y culturas indígenas y campesinas, lo que provocó que las generaciones más jóvenes las dejaran de lado. Otro de los aspectos es el despojo de tierras y territorios, esta falta de reconocimiento de los derechos territoriales y la pérdida de tierras ancestrales son factores que contribuyen a su marginación y la invisibilización y falta de voz, ya que los medios de comunicación a veces han difundido mensajes racistas o han ignorado las voces de las comunidades discriminadas y de los migrantes de otros departamentos, impidiendo una cobertura equilibrada.

A pesar de la existencia de un marco jurídico internacional y nacional que contempla la lucha contra el racismo y cualquier forma de discriminación, aún no se cuenta con sustento jurídico de carácter departamental que integre éstas normas con el contexto multicultural y diverso que tiene el departamento de Pando en cada una de sus provincias, municipios y comunidades; donde conviven culturas con ascendencias diversas enriquecidas cada una con tradiciones, costumbres, formas de vida que se fueron adaptando al contexto geográfico, a las dificultades de comunicación e integración, por ser muy dispersas y sobre todo porque aún persisten estereotipos de racismo arraigados en la “cultura pandina”, que resulta ser la combinación o mestizaje de extranjeros que llegaron buscando nuevas oportunidades de comercio al norte de Bolivia, entre ellos se encuentran migrantes japoneses, hindús, turcos, libaneses, portugueses, españoles y de otros países que lograron radicar en estas tierras a inicios del Siglo XIX.

Una propuesta de una ley departamental contra el racismo y la discriminación se fundamenta en la necesidad de fortalecer los principios establecidos en la Constitución Política del Estado, los tratados internacionales de derechos humanos y la Ley N° 045, que establecen la prohibición del racismo y la discriminación y obligan al Estado a garantizar el ejercicio de derechos sin discriminación. Este marco jurídico departamental reconocería la diversidad cultural y étnica del departamento así como la importancia de promover la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos, además de contar con los fundamentos sociales que se centran en la necesidad de prevenir, sancionar y erradicar actos racistas y discriminatorios a nivel departamental, promoviendo políticas públicas específicas que garanticen la igualdad de oportunidades, especialmente para los sectores más vulnerables, y la promoción de la opinión pública libre de racismo.

Una ley de lucha contra el racismo y la discriminación que establezca mecanismos de prevención y protección a nivel departamental, como la creación de instancias específicas y la adaptación de reglamentos internos en instituciones públicas y privadas, sería el referente para que otros departamentos, basándose en la Ley nacional N° 045, pero que puedan aplicar el marco de acción a la jurisdicción de cada departamento y complementan las normativas nacionales con medidas específicas, contextualizadas y caracterizadas con las peculiaridades que tiene cada región a nivel social, cultural, geográfico; teniendo como obligación de denunciar los actos de racismo y discriminación.

Los beneficiarios con una propuesta de esta magnitud serán todos los sectores minoritarios y excluidos que habitan en el territorio del departamento de Pando, que actualmente son ignorados, desconocidos, irrelevantes para la sociedad común y que necesitan levantar su voz y ejercer sus derechos con plenitud; no solamente porque está contemplado en la normativa internacional y nacional, sino porque es el derecho de todo ser humano a vivir con dignidad.

La metodología a ser usada bajo el enfoque mixto, está determinada por los métodos: exploratorio y mixto, que permitió recopilar información, organizar e interpretar los resultados encontrados, con el fin de sustentar esta propuesta de ley departamental de lucha contra el racismo y toda forma de discriminación en Pando.

2 EL PROBLEMA A INVESTIGAR

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La iniciativa de establecer una ley departamental destinada a combatir el racismo y la discriminación se basa firmemente en la necesidad de consolidar y potenciar los principios esenciales que ya están estipulados en la Ley Nacional N° 045. Esta normativa, de alcance nacional, tiene como principal propósito eliminar el racismo y cualquier forma de discriminación en el territorio boliviano. En este sentido, constituye un acto necesario para reforzar un marco jurídico que, además de garantizar la igualdad de derechos, promueva un entorno de respeto y reconocimiento hacia la diversidad cultural y étnica que caracteriza al país.

La situación problemática es la persistencia de racismo y discriminación en el departamento de Pando, a pesar de la existencia de la Ley Nacional N° 045, porque las leyes nacionales no logran erradicar estas prácticas a nivel departamental. Esta problemática se manifiesta en la falta de mecanismos de acción administrativa, jurídica y de sanción, adaptados a la realidad departamental, lo que resulta en que las víctimas no reciban atención ni justicia adecuadas, perpetuando la discriminación en ámbitos como el social, cultural, económico y de acceso a servicios.

La ineficacia de la legislación nacional como la Ley N° 045, aunque importante, no es suficiente para erradicar el racismo y la discriminación a nivel departamental debido a que no existen mecanismos departamentales de aplicación y sanción adaptados a la realidad específica de cada región; en esta falta de adaptación departamental como son las leyes nacionales son genéricas. Un departamento requiere una normativa específica que aborde las particularidades del contexto departamental, como las diferentes formas de discriminación que pueden presentarse, de acuerdo con la realidad sociocultural de su población.

La permanencia de la discriminación en diversos ámbitos como el social, cultural, económico y en el acceso a servicios, permite la vulnerabilidad de las víctimas por la ausencia de leyes departamentales, limitando la capacidad de las víctimas para obtener justicia y atención adecuadas a nivel departamental. De esta manera surge la necesidad de una acción integral como la creación de una ley departamental que no solo prohíba las acciones de discriminación

y sancione a los infractores, sino que también implemente medidas de prevención y promueva la igualdad de oportunidades a nivel departamental, adaptado según las características socio-culturales de las regiones.

2.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 Delimitación Temática

Este estudio se centró en la elaboración de un marco jurídico y social para la elaboración de una propuesta de ley departamental que complemente y aplique la Ley Nacional N° 045, previniendo, erradicando y sancionando el racismo y la discriminación en el departamento de Pando.

2.2.2 Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en el municipio de Cobija, capital del departamento de Pando.

2.2.3 Delimitación Temporal

Los datos se recopilieron durante el mes de septiembre de 2025.

2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos y sociales para una Ley Departamental contra el Racismo y la Discriminación en Pando, con el fin de subsanar el vacío normativo y de gestión pública existente?

2.4 DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio consiste en el análisis de los fundamentos que sustentan una ley departamental contra el racismo y la discriminación como un desarrollo o complemento de la Ley Nacional N° 045, Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación. Este análisis se enfoca en identificar las bases jurídicas y sociales que justificarían la promulgación de una normativa específica a nivel departamental, considerando las particularidades del departamento y las necesidades de sus habitantes.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer un marco jurídico y social para la elaboración de una ley departamental que complemente y aplique la Ley Nacional N° 045, previniendo, erradicando y sancionando el racismo y la discriminación de forma específica en el departamento de Pando.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el marco jurídico relacionado con la lucha contra el racismo y toda forma de discriminación.

Examinar las condiciones sociales, culturales, institucionales que permiten la persistencia de las prácticas discriminatorias.

Identificar las limitaciones en la implementación efectiva de la Ley 045 en el ámbito departamental.

Diseñar propuestas de mecanismos jurídicos y sociales para la prevención y sanción del racismo y toda forma de discriminación departamentales.

4 SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN

4.1 MARCO REFERENCIAL

4.1.1 Tratados Internacionales de Derechos Humanos Ratificados Por Bolivia

4.1.1.1. Sistema Universal (ONU) Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio: Ratificada en 2005.

Artículo I

Las Partes contratantes confirman que el genocidio, ya sea cometido en tiempo de paz o en tiempo de guerra, es un delito de derecho internacional que ellas se comprometen a prevenir y a sancionar.

Artículo II

En la presente Convención, se entiende por genocidio cualquiera de los actos mencionados a continuación, perpetrados con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial o religioso, como tal:

- a) Matanza de miembros del grupo;
- b) Lesión grave a la integridad física o mental de los miembros del grupo;
- c) Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial; d) Medidas destinadas a impedir los nacimientos en el seno del grupo;
- e) Traslado por fuerza de niños del grupo a otro grupo (O.N.U., 1948)

4.1.1.2. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial: Ratificada en 1970.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) fue ratificada en 1970. Esta convención, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965, es un tratado fundamental para combatir la discriminación racial. Los estados firmantes se comprometen a condenar la discriminación racial y a adoptar políticas para

erradicarla por todos los medios apropiados y sin dilación. La ratificación en 1970 marca un compromiso de los países para aplicar los principios de la CERD a nivel nacional.

4.1.1.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Ratificado.

Bolivia ratificó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) mediante la Ley N° 3423 del 12 de junio de 2006, adhesión que incluyó el Protocolo Facultativo. Esto significa que Bolivia reconoció la competencia del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para recibir y considerar comunicaciones de individuos que aleguen ser víctimas de una violación de los derechos contenidos en el Pacto.

Ley N° 3423, 12 de junio de 2006

Artículo Único. - De conformidad con el Artículo 59, atribución 12a de la Constitución Política del Estado, se aprueba y ratifica la adhesión al “Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1989. Conforme a lo estipulado en el segundo párrafo del Artículo 8 del referido Protocolo, este entrara en vigor, para nuestro país, transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el instrumento de adhesión, en la organización de las Naciones Unidas (ONU) (E.P.B., 2006).

4.1.1.4. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Ratificada.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es un instrumento internacional legalmente vinculante. Su objetivo principal es combatir la discriminación contra las mujeres y garantizar la igualdad. Los Estados Partes deben adoptar medidas para eliminar la discriminación en diversos ámbitos, incluyendo la educación, el matrimonio y otros asuntos relacionados. La CEDAW es un instrumento universalmente reconocido que busca proteger y promover los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Ley N° 2103, 20 de junio de 2000

Artículo Único.- De conformidad con el Artículo 59°, atribución 12°, de la Constitución Política del Estado, se aprueba y ratifica el “Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, suscrito en Nueva York el 10 de diciembre de 1999. (República de Bolivia, 2000)

4.1.1.5. Convención sobre los Derechos del Niño: Ratificada en 1990.

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, es el tratado internacional de derechos humanos más ampliamente avalado, ya que ha sido ratificado por 196 países.

Reconoce a todas las personas menores de 18 años como sujetos de pleno derecho. Todos los Estados Parte, incluyendo España, están obligados a respetar los derechos de la infancia recogidos en la Convención y hacerlos cumplir sin distinción de color, sexo, idioma, religión, opiniones, procedencia, posición económica, creencias, impedimentos, nacimiento o cualquier otra condición de la niña, niño, de sus padres o de sus representantes legales.

Si bien es cierto que la infancia está mencionada en muchos de los instrumentos internacionales de derechos humanos, esta Convención organiza los derechos de los niños y niñas en 54 artículos de un modo más completo y proporciona una serie de principios rectores que conforman el concepto fundamental que tenemos de la infancia.

Así pues, ofrece los medios necesarios para permitir que todas las niñas, niños y adolescentes desarrollen todo su potencial. (Convención sobre los Derechos del Niño, 1969)

LEY No 1152

LEY DE 14 DE MAYO DE 1990

ARTICULO 1

.- Apruébese la suscripción de la Convención sobre los Derechos del Niño de la Asamblea de las Naciones

Unidas de fecha 20 de noviembre de 1989. (República de Bolivia, 1990)

4.1.1.6. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes: Ratificada en 1999.

La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (UNCAT) prohíbe de manera absoluta la tortura por parte de los Estados, sin excepciones. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1984, entró en vigor en 1987. Los Estados deben asegurar que la tortura sea tipificada como delito en su legislación penal, incluyendo la tentativa de la misma. El objetivo principal es prevenir y erradicar la tortura en todas sus formas.

Bolivia ratificó la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes mediante la Ley N° 1939 del 10 de febrero de 1999, la cual aprobó el tratado suscrito por el país el 14 de febrero de 1985. Adicionalmente, el Estado boliviano ratificó el Protocolo Facultativo de la misma convención, lo que implica obligaciones internacionales para prevenir la tortura a través de visitas a los lugares de detención. (República de Bolivia, 1999)

4.1.1.7. Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares: Ratificada en 1990.

Artículo 1

1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

2. La presente Convención será aplicable durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una

actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.(O.N.U., 1990)

Bolivia ratificó la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares mediante la Ley N° 1976, del 30 de abril de 1999. Al ratificarla, el Estado se compromete a respetar y proteger los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias que se encuentren en su territorio, asegurando que reciban la misma protección que los nacionales. La Ley N° 1976, promulgada el 30 de abril de 1999, aprueba la adhesión de Bolivia a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Esta ley, aprobada por el Congreso Nacional, se basa en la Constitución Política del Estado, específicamente en el Artículo 59, Atribución 12ª. Esta adhesión refleja el compromiso de Bolivia con la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias a nivel internacional. (República de Bolivia, 1999)

4.1.1.8. Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas: Ratificada en 2006. Protocolo de Palermo (contra la trata de personas): Ratificado. Sistema Interamericano (OEA)

Primera Parte

Artículo 1

1. Nadie será sometido a una desaparición forzada.
2. En ningún caso podrán invocarse circunstancias excepcionales tales como estado de guerra o amenaza de guerra, inestabilidad política interna o cualquier otra emergencia pública como justificación de la desaparición forzada. (O.N.U., 2006)

Bolivia: Ley N° 1695, 12 de julio de 1996

Artículo Único.- De conformidad al artículo 59°, atribución 12° de la Constitución Política del Estado, se aprueba y ratifica la “Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas”, adoptada el 9 de junio de 1994, en Belen Do Pará, Brasil, en el Vigésimo Cuarto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea

General de la Organización de Estados Americanos y firmada por Bolivia el 14 de septiembre de 1994 (República de Bolivia, 1994)

4.1.1.9. **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 4 de noviembre de 2016**

Principios generales y obligaciones (arts. 1 a 4)

5. Al Comité le preocupa que en la Constitución Política del Estado parte no se reconozca a las personas con discapacidad como titulares plenos de todos los derechos humanos, sino que se les concibe como necesitados de protección.

6. El Comité recomienda al Estado parte la revisión de toda su legislación, incluyendo la Constitución, con el fin de aprobar leyes que reconozcan a las personas con discapacidad como titulares plenos de todos los derechos humanos.

7. Preocupa al Comité que todavía persista el uso de criterios para la certificación de la discapacidad que reflejan el modelo médico, sin tomar en cuenta las barreras a las que enfrentan ni el modelo respetuoso de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Asimismo, preocupa que el procedimiento para la obtención del certificado de discapacidad sea complicado y costoso para la mayoría de las personas con discapacidad, sobre todo para aquellas que viven en zonas rurales y comunidades indígenas, lo que resulta en el enorme subregistro.

8. El Comité recomienda al Estado parte que reforme los criterios para la certificación de la discapacidad que reflejen el modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, y que haga dicho proceso accesible, sencillo y gratuito a todas las personas con discapacidad.

9. El Comité señala con preocupación la falta de consultas con organizaciones que representan a las personas con discapacidad, incluyendo a las organizaciones de mujeres y niñas con discapacidad y las que representan los intereses de los niños. Preocupa también que no exista un mecanismo establecido para dichas consultas en la adopción de legislación y políticas y en la toma de otras decisiones relevantes para las personas con discapacidad. También le preocupa que no se hayan ocupado las nueve representaciones de sociedad civil en el Comité Nacional de Personas con Discapacidad.

10. El Comité recomienda al Estado parte que adopte mecanismos de consulta abiertos, amplios y democráticos con las organizaciones representativas de personas con discapacidad, incluyendo a las que representan a las mujeres y niñas con discapacidad y las que representan los intereses de los niños con discapacidad, en la adopción de políticas, elaboración de leyes y otras decisiones relevantes para ellas.

Asimismo, le insta a cumplir con la conformación del Comité Nacional de Personas con Discapacidad, fomentando la participación amplia y democrática de organizaciones de personas con discapacidad independientes y otras organizaciones de la sociedad civil y que consulte con las organizaciones de personas con discapacidad, como previsto en la Ley núm. 223.

4.1.1.10. Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, Mutuma Ruteere 19 de abril de 2013

Por invitación del Gobierno, el Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia visitó Bolivia (Estado Plurinacional de) del 4 al 10 de septiembre de 2012.

En el presente informe, el Relator Especial aborda los principales retos que afronta el país en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, en particular las cuestiones relacionadas con la situación referente a los derechos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, las minorías étnicas, incluidos los afrobolivianos, y los migrantes y refugiados. Sus recomendaciones al Gobierno y otras partes interesadas se refieren a aspectos tan importantes como la ejecución del plan de acción contra el racismo y toda forma de discriminación, el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones pertinentes, la concienciación, la discriminación estructural de los pueblos indígenas, los afrobolivianos y otros grupos, la impunidad y el acceso a la justicia, y el papel de los medios de comunicación y la educación en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.

El Comité encomienda al Estado parte por:

- a) La adopción de la Ley General para Personas con Discapacidad núm. 223 (2 de marzo de 2012) y su Decreto reglamentario;
 - b) La adopción de la Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación (8 de octubre de 2010);
 - c) La designación de la Defensoría del Pueblo como instancia responsable del monitoreo independiente del cumplimiento de la Convención.
4. El Comité nota con beneplácito la creación del fondo Nacional de Solidaridad y Equidad. (E.P.B., 2013)

4.1.2 Mandatos Constitucionales y la Ley 045

4.1.2.1. Ley 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, 8 de octubre de 2010

Artículo 1°.- (Objeto y objetivos)

I. La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

II. La presente Ley tiene por objetivos eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

Ésta ley fue promulgada en 2010, establece mecanismos para prevenir y sancionar actos de racismo y discriminación, considerando estos comportamientos como delitos. Se fundamenta en la Constitución Política del Estado y los tratados internacionales y aplica a todos los bolivianos, autoridades, instituciones y personas que se encuentren en el territorio nacional. (Estado Plurinacional de Bolivia, 2010).

4.1.2.2. Reglamento de Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, DS N° 762, 5 de enero de 2011

Artículo 1°.- (Objeto) El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 045, de 8 de octubre de 2010, Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación.

Artículo 2°.- (Principios) El presente Reglamento se rige en el marco de los principios generales establecidos en la Ley N° 045; Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, Estatuto del Funcionario Público; Ley N° 1178, de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales; Ley N° 2341, de 23 de abril de 2002, de Procedimiento Administrativo; Ley N° 1632, de 5 de julio de 1995, de Telecomunicaciones, y demás disposiciones que correspondan. (E.P.B., 2011)

Artículo 3°.- (Implementación de políticas) Los Gobiernos Autónomos Departamentales, Municipales, Regionales e Indígena Originario Campesinos - IOC's, entidades públicas y privadas, y de representación civil, implementarán políticas para la prevención contra el racismo y toda forma de discriminación en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4°.- (Políticas de prevención e información) Las políticas de prevención e información de las entidades públicas y privadas deberán considerar:

1. Los riesgos e implicaciones de los hechos de racismo y toda forma de discriminación.
2. Las medidas necesarias para prevenir la comisión de los delitos de racismo y toda forma de discriminación.
3. La protección efectiva de la dignidad del ser humano.
4. Las acciones utilizadas por los responsables para la prevención del racismo y toda forma de discriminación.
5. Los daños físicos y psicológicos que puedan generar los hechos de racismo y discriminación.
6. Información sobre las instancias competentes para la atención de casos de racismo y discriminación. (E.P.B., 2011)

4.1.3 Competencias Legislativas del Gobierno Autónomo Departamental en el Marco de la Autonomía

4.1.3.1. *Estatuto con Jurisprudencia Constitucional Pando*

Artículo 13. Fines

El Gobierno Autónomo Departamental de Pando en el marco de sus competencias creará las condiciones Institucionales para lograr los fines siguientes, además de los que establece la Constitución y la ley:

Promover y garantizar el desarrollo integral, justo, equitativo y participativo del pueblo pandino, a través de la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos departamentales concordantes con la planificación del desarrollo nacional y municipal e indígena originario campesinos para mejorar las condiciones de vida de todos los estantes y habitantes de nuestro departamento, privilegiando a los sectores sociales menos favorecido

Capítulo IV

Atribuciones de la Asamblea Legislativa Departamental

Artículo 45. Atribuciones

Son atribuciones de la Asamblea Legislativa Departamental:

1. Legislar en el ámbito de sus competencias de acuerdo a la Constitución Política del Estado, el presente Estatuto Autonómico y las leyes.
2. Elaborar, sancionar, modificar, derogar, abrogar e interpretar leyes departamentales (E.P.B., 2013)

Los tratados internacionales, convenios, son el origen de la defensa de los derechos humanos frente a toda forma de racismo y discriminación, la mayoría fueron ratificados mediante ley para que sean aplicados en territorio boliviano, para el fin se crea leyes nacionales y sus respectivos reglamentos para su operatividad y alcance nacional.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

4.2.1 Ley: concepto integrador de las políticas de estado

(Berlin Valenzuela, 2017) indica que la Ley es un precepto o conjunto de preceptos, dictados por la autoridad, mediante el cual se manda o prohíbe algo acordado por los órganos legislativos competentes, dentro del procedimiento legislativo prescrito, entendiendo que dichos órganos son la expresión de la voluntad popular representada por el Parlamento o Poder Legislativo. Desde el punto de vista jurídico es una norma jurídica en que el Estado se dirige a sus súbditos para fijar entre ellos y el mismo los límites de lo permitido. Sus atributos principales son: 1) la bilateralidad, 2) imperatividad y, 3) la coercitividad.

Es bilateral porque debe considerar que la relación jurídica ha de darse necesariamente, entre dos sujetos, uno activo y otro pasivo, o sea, uno investido de una facultad a la que corresponde una obligación de otro.

La imperatividad, llamada autarquía de la norma jurídica, refiere a que ésta se sobrepone a la voluntad de los sujetos cuya conducta encauza, independientemente que la voluntad de éstos pudiera ser contraria a la ley.

Finalmente, es coercitiva, porque la norma se impone por una voluntad superior, el Estado, y significa la capacidad de la norma para hacerse obedecer, contra y sobre las actitudes en contrario de los sujetos cuya conducta someten, para garantizar su cumplimiento. Esto quiere decir que, si sus mandatos no son cumplidos espontáneamente por los obligados, es legítimo usar la fuerza para que sean observados puntualmente. De esta forma, la capacidad coercitiva de la norma genera su inviolabilidad.

En cuanto a su colocación jerárquica la norma jurídica se compone de tres órdenes fundamentales: constitucional, legal y reglamentario. Estas últimas subordinadas a las segundas y las segundas a las primeras.

4.2.2 Ley departamental (contemplado dentro el marco de las autonomías)

En base al concepto y definición de la ley, (Berlin Valenzuela, 2017) define que una ley departamental es una normativa que tiene validez dentro del territorio de un departamento

específico y es promulgada por su Asamblea Legislativa Departamental. Estas leyes rigen sobre materias de competencia departamental, como la regulación de servicios públicos, políticas de juventud, o procedimientos para la personalidad jurídica de organizaciones, entre otros asuntos.

(O.E.P., 2020) Una ley departamental es una normativa legal que emana de la Asamblea Legislativa Departamental y que rige dentro de los límites de un departamento específico. Estas leyes se ocupan de asuntos que son de competencia exclusiva o compartida del gobierno departamental, como la creación de órganos, la regulación de entidades o el fomento de actividades dentro del departamento.

4.2.3 Autonomía departamental en Bolivia

Paredes, (2020) La autonomía departamental en Bolivia es la cualidad gubernativa que permite a los departamentos gobernarse a sí mismos a través de sus propios órganos legislativos (Asamblea Departamental) y ejecutivos (Gobernación), administrar sus recursos, crear y recaudar tributos, y legislar en las materias de su competencia, todo ello según lo establecido en la Constitución Política del Estado y la Ley Marco de Autonomías y Descentralización. Se fundamenta en las autonomías departamentales que permiten a los gobiernos departamentales crear normativas específicas para atender las realidades propias, siempre que no contravengan la norma nacional.

4.2.4 Derechos humanos desde la perspectiva de la UNICEF

Para abordar este acápite, debemos hablar sobre los derechos humanos. Para la (UNICEF, 1998) Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.

Las leyes relativas a los derechos humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades; así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás

Se basa en tratados internacionales y nacionales que garantizan la igualdad, no discriminación y el goce pleno de derechos a todas las personas, sin distinción.

4.2.5 Raza, racismo y racista: conceptos que se entrelazan desde su origen:

El O.E.P., (2020) refiere a la “**raza**” es una noción construida socialmente, desarrollada a lo largo de la historia como un conjunto de prejuicios que distorsiona ideas sobre diferencias humanas y comportamiento de grupo. Utilizada para asignar a algunos grupos un estatus inferior y a otros un estatus superior que los dio acceso al privilegio, al poder y a la riqueza. Toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y nada en la teoría o en la práctica permite justificar la discriminación racial.

El Estado Plurinacional de Bolivia, (2010) considera al “**racismo**” a toda teoría tendente a la valoración de unas diferencias biológicas y/o culturales, reales o imaginarias en provecho de un grupo y en perjuicio del otro, con el fin de justificar una agresión y un sistema de dominación que presume la superioridad de un grupo sobre otro.

De acuerdo al Artículo 281bis° de la Ley Nacional N° 045, “**racista**” es la persona que arbitrariamente e ilegalmente, restrinja, anule, menoscabe o impida el ejercicio de derechos individuales o colectivos por motivos de raza, origen nacional o étnico, color, ascendencia, pertenencia a naciones y pueblos indígena originario campesinos o el pueblo afroboliviano o uso de su vestimenta o idioma propio, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete años.

La sanción será agravada en un tercio el mínimo y en una mitad el máximo cuando:

- El hecho sea cometido por una servidora o servidor público o autoridad pública.
- El hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.
- El hecho sea cometido con violencia.

En esta lógica Herrera Castillo, (2023) en su tesis “Propuesta de modificación a la ley N° 045 contra el racismo y toda forma de discriminación, sea a efectos de otorgar facultades de patrocinio al comité de lucha contra el racismo y toda forma de discriminación”, refiere que el racismo y la discriminación en Bolivia, es un problema recurrente que condujo a la

promulgación de la Ley N° 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación y su reglamento con el D.S. N° 0762 de fecha 05 de enero de 2011, la ley en cuestión crea el Comité Nacional Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación que entre sus funciones principales efectúa el registro y control de denuncias por racismo o discriminación, sin embargo su accionar se ve limitado porque no cuenta con las facultades para asistir legalmente u orientar a los denunciantes, relegando su función a una mera acción de observador. La presente investigación realiza un estudio sobre la importancia de dotar al Comité Nacional Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación de una base legal que le faculte a asistir legalmente a todo denunciante y víctima de racismo y discriminación en Bolivia. El término raza, de donde deriva racismo, ha generado debates profundos sobre su significado actual. En el siglo XX se demostró que ninguna población puede categorizarse por su raza, ya que esta no es un objeto real. Aunque inicialmente tuvo fundamentos históricos y sociales, su base biológica la llevó al determinismo y desestimación. No obstante, el concepto sigue siendo usado como herramienta analítica por quienes se sienten víctimas de discriminación. Su validez radica en las percepciones sociales: aunque las razas no existen biológicamente, el racismo les da realidad práctica al somatizar diferencias entre grupos.

4.2.6 La discriminación, el discriminador o discriminadora

Estado Plurinacional de Bolivia, (2010) Se define como “discriminación” a toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa.

De acuerdo al Artículo 281ter° de la Ley 045, la persona que arbitrariamente e ilegalmente obstruya, restrinja, menoscabe, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y

colectivos, por motivos de sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

Como se puede analizar, el racismo no es propio de los bolivianos, ya que las características de los países latinoamericanos conllevan historia y antecedentes similares por el proceso histórico de lucha, y reivindicación que le ha tocado vivir. Para Oviedo, (2023) realiza análisis del racismo en Ecuador, indica que es una herencia colonial que se manifiesta de diversas formas y en los diversos estamentos de su sociedad. Diferentes instancias gubernamentales han hecho esfuerzos para sanar, desde disímiles perspectivas, las heridas raciales. En este artículo se analizan las políticas públicas contra el racismo desarrolladas por el Gobierno ecuatoriano durante los mandatos de los expresidentes Rafael Correa (2007-2017) y Lenín Moreno (2017-2021), a fin de comprender cómo estas políticas han incidido en cambios estructurales a favor de la población afroecuatoriana y si han modificado el comportamiento racista en el país. La evidencia empírica se basa en entrevistas semiestructuradas realizadas a intelectuales y dirigentes, que pertenecen al pueblo afroecuatoriano y ocuparon dignidades de representación popular. Estas interpretaciones son contrastadas con las políticas realizadas durante los períodos de gobierno señalados. Los hallazgos también se apoyan en una revisión histórica de la construcción racial ecuatoriana y de su política pública. Se concluye que, aunque las políticas han transformado ciertos aspectos de la vida social ecuatoriana, por ejemplo, la normativa, aún no inciden decisivamente a favor de la población indígena y afroecuatoriana

4.2.7 Tipos de discriminación según la Ley 045

Según la Ley Nacional 045 Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, 8 de octubre de 2010, los tipos de discriminación que se describen en el Artículo 5°.- (Definiciones).

Discriminación Racial. Se entiende por “discriminación racial” a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza o por el color,

ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado y las normas internacionales de Derechos Humanos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y/o privada.

Homofobia. Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, también se incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual.

Transfobia. Se entiende como la discriminación hacia la transexualidad y las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género.

Xenofobia. Se entiende como el odio y rechazo al extranjero o extranjera, con manifestaciones que van desde el rechazo más o menos manifiesto, el desprecio y las amenazas, hasta las agresiones y diversas formas de violencia.

Misoginia. Se entiende por misoginia cualquier conducta o comportamiento de odio manifiesto hacia las mujeres o género femenino, independientemente de la edad, origen y/o grado de instrucción que logre o pretenda vulnerar directa o indirectamente los Derechos Humanos y los principios de la presente Ley.

4.2.8 Patriarcado: es un delito racista y discriminatorio

Si bien el patriarcado no está identificado como delito racista o discriminatorio, aún es una práctica recurrente en Bolivia; en este sentido, el E.P.B., (2012) hace referencia a que el patriarcado, que transita de un sistema a una persistencia en las prácticas y costumbres de dominación, no solo de la historia antigua sino también actual, que es androcéntrica (con una cosmovisión centrada en el hombre, como medida de todo), basada en la supuesta inferioridad biológica natural de las mujeres, y que consiste en la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y sobre los/las niños/as, ya sea en el ámbito familiar (con el padre como jefe), en la sociedad (el varón como líder), como en el Estado (el hombre como autoridad). Es desplegado por la violencia física sexual, la marginación económica, la subordinación política, como por la violencia simbólica de género ejercida sobre las mujeres y

los/as menores de edad. Se sustenta en mitos o creencias religiosas y se reproduce a través de instituciones como la familia patriarcal, el sistema educativo androcéntrico, los estereotipos de género, las religiones misóginas, la división sexual del trabajo, el Estado y derecho excluyentes.

4.2.9 Tipos de acciones en contra del racismo y toda forma de discriminación

Para combatir el racismo y toda forma de discriminación, el estado E.P.B., (2012) a través de la Ley N 045 ha tipificado acciones, entre ellas están:

Acción Afirmativa. Se entiende como acción afirmativa aquellas medidas y políticas de carácter temporal adoptadas en favor de sectores de la población en situación de desventaja y que sufren discriminación en el ejercicio y goce efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado y en los instrumentos internacionales. Constituyen un instrumento para superar los obstáculos que impiden una igualdad real.

Acción Preventiva. Son aquellas medidas públicas traducidas en campañas de concientización, educación y difusión de derechos humanos protectivos contra la discriminación y cualquier forma de manifestación.

Acción Correctiva. La efectiva imposición de medidas sancionatorias o disciplinarias a los infractores, realizando el seguimiento a su aplicación y los resultados obtenidos.

4.2.10 Igualdad, equidad de género y equidad generacional

El reconocimiento y valoración de las diferencias generacionales de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su edad en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. El Estado Plurinacional de Bolivia, (2010) indica que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho. El Estado promoverá las condiciones necesarias para lograr la igualdad real y efectiva adoptando medidas y políticas de acción afirmativa y/o diferenciada que valoren la diversidad, con el objetivo de lograr equidad y justicia social, garantizando condiciones equitativas específicas para el goce y ejercicio de los derechos, libertades y garantías reconocidas en la Constitución Política del Estado, leyes nacionales y normativa internacional de Derechos Humanos.

También, el Estado Plurinacional de Bolivia, (2010) entiende la equidad como el reconocimiento a la diferencia y el valor social equitativo de las personas para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

E.P.B., (2013) En el Estatuto con Jurisprudencia Constitucional Pando, en su Artículo 16. Igualdad de Derechos, Obligaciones y no discriminación. El Gobierno Autónomo Departamental garantizará con arreglo a la Constitución Política del Estado, a las bolivianas, los bolivianos y extranjeros, los mismos derechos y obligaciones sin ninguna forma de discriminación por razón de raza, de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

E.P.B., (2012) De acuerdo a la Ley N° 045, la equidad de género es el reconocimiento y valoración de las diferencias físicas y biológicas de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social e igualdad de oportunidades que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su sexo en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. La búsqueda de la equidad de género implica trabajar en la revisión y transformación de aquellos andamiajes socioculturales, que han propiciado, sostenido y perpetuado relaciones asimétricas y oportunidades diferenciadas entre mujeres y hombres. Trabajar desde un enfoque de género significa cuestionar y reconstruir las masculinidades y feminidades, para eliminar las relaciones opresivas, excluyentes y para que estas nuevas identidades se construyan a partir de valores compartidos como la solidaridad, el respeto mutuo, el respeto a la vida y a la diversidad. En perspectiva despatriarcalizadora, se trata de ampliar de modo político el enfoque de género, de pasar del ideal de igualdad a la transformación de las relaciones de poder, hacia la equivalencia de condiciones y corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Es el reconocimiento, valoración de las diferencias físicas y biológicas de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social e igualdad de oportunidades que garantice el beneficio

pleno de sus derechos sin perjuicio de su sexo en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Ortúzar, (2021) nos permite analizar las discriminaciones interseccionales que afectan a las mujeres migrantes regionales, especialmente paraguayas y bolivianas, en el ámbito de la salud en Argentina durante la pandemia. Se examinó el origen de las desigualdades en derechos dentro de las políticas migratorias, junto con conceptos como discriminación interseccional, vulnerabilidad, injusticia epistémica y diálogo intercultural en salud. Se abordaron desigualdades específicas, destacando las condiciones socioeconómicas desfavorables que enfrentaron estas mujeres durante la crisis. Como propuesta, se planteó integrar la justicia participativa territorial para promover alternativas de cuidado que reconozcan su identidad étnica y su vínculo con la tierra como aspectos inseparables. Se sugirió fomentar diálogos basados en saberes situados para superar estructuras burocráticas y ampliar el acceso a derechos sanitarios desde una perspectiva pluricultural. Esto incluiría fortalecer redes de cuidado lideradas por mujeres migrantes a nivel territorial, evitando modelos de participación limitados.

4.2.11 Múltiples factores de discriminación

Entre los múltiples factores de discriminación, el O.E.P., (2020) indica que las víctimas de racismo y discriminación, además de los ya enunciados en la Ley, pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el lenguaje sexista, religión, opinión política o de otra índole, origen social, la exclusión social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (abierto por el Art. 14-II de la Constitución). Tal discriminación acumulada tiene un impacto único y específico en las personas, merece un estudio especial y por lo tanto políticas públicas diferenciadas.

4.2.12 Racismo: prejuicios en el Siglo XXI

El racismo es un sistema de creencias y prácticas que combina actitudes, prejuicios y discriminación basados en la supuesta inferioridad de un grupo racial, lo cual se manifiesta en diversas formas de opresión. La discriminación ocurre cuando se niegan o limitan los derechos humanos o legales de una persona o grupo por motivos de origen étnico, raza o color de piel. El sustento teórico sobre estos conceptos los analiza desde enfoques psicológicos, sociológicos

e históricos, destacando que tanto el racismo como la discriminación pueden ser interpersonales, estructurales e institucionales, con raíces en la historia, la política y el etnocentrismo. Asimismo, este sustento reúne la definición y conceptualización de términos que comúnmente son utilizados en las diferentes estructuras sociales.

4.2.13 Violencia de género: papel importante en la salud mental

La violencia de género tiene múltiples y graves consecuencias para la salud de las víctimas y sus familias, y esta es la razón del importante papel que el sistema sanitario tiene en su abordaje. La respuesta de los profesionales sanitarios debe incluir la detección precoz, la atención y el seguimiento, actuaciones en las que atención la primaria, desde su posición privilegiada en el sistema, puede tener un papel fundamental. En este artículo se establecen las características necesarias para que la intervención sea eficaz: atención integral, abordaje multidisciplinar, coordinación intersectorial, prestación de servicios integrada, con orientación comunitaria y centrada en la persona y adaptada a su contexto (determinantes sociales y vulnerabilidades) con un enfoque interseccional. Se consideran objeto de intervención en la respuesta la mujer, hijos e hijas y otros convivientes y el hombre que maltrata, y se proporcionan pautas concretas de actuación para la detección y para la atención y el seguimiento. Plantea la reorientación de las intervenciones con un enfoque comunitario. (Fernández , Salvador Sánchez, González Bustillo, & Escribá-Agüir, 2024)

4.3 CONTEXTO SOCIAL

4.3.1 Características Sociodemográficas de Pando

El departamento de Pando, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), alcanzó un aproximado de 168.766 habitantes el 2023, superior en 40.046 habitantes en el 2015, cuando hubo 128.730 de habitantes. Por grupos etarios se observa que la mayor parte de los habitantes se concentra en los grupos más jóvenes, entre 0 y 24 años de edad con 89.844 personas, entre los cuales el grupo con mayor número está entre 0 a 4 años con 20.478 mil personas. Sin embargo, en comparación a la gestión 2015, la población mayor a los 25 años es la que más incrementó, siendo la población mayor a 80 años la población con crecimiento porcentual más alto con un 84%, mostrando un aumento en la esperanza de vida. Actualmente el país pasa por el denominado bono demográfico. Se espera que en un futuro se dé un

envejecimiento más acelerado de la población que puede llegar a tener ciertos efectos en la economía como, por ejemplo, sobre la población económicamente activa. De la misma forma el sistema de salud podría ser más exigido debido a la mayor demanda de servicios de diversa índole, principalmente por las personas de la tercera edad. Las etnias indígenas predominantes son los Tacanas, Esse Ejja, Cavineño, Yaminahua y Machineri Etnia y cultura. Pando es parte de la Amazonía boliviana y alberga a varias de las 36 naciones o pueblos indígenas reconocidos en el país, posee riqueza cultural por su diversidad, con costumbres, tradiciones, vestimentas y ritos que varían según la etnia. (E.P.B., 2024)

4.3.2 Manifestaciones de Racismo y Discriminación

4.3.2.1.Ley contra la Discriminación y Racismo: En 12 años, solo tres casos tuvieron sentencias

En este periodo se registraron al menos 1.500 denuncias, de las cuales 400 llegaron a tribunales. - El director general de Lucha contra el Racismo y Discriminación, Ivar Villarroel, informó que de un 27% de casos (400) que llega a los tribunales, un 85% termina sobreseído por falta de pruebas. Los otros continúan el proceso, pero no siempre con sentencias condenatorias. En 12 años de vigencia de la Ley contra el racismo y la discriminación, de más de 1.500 denuncias que se han presentado ante la fiscalía, solo tres terminaron en sentencias condenatorias. “Y de los aproximadamente 400 casos que han ido a los tribunales (un 27% del total de casos), un 85% ha sido sobreseído, es decir no se ha logrado comprobar, no ha avanzado la investigación y por lo tanto no se ha dado sanción, muchos han sido archivados, muchos han abandonado los procesos”, señaló la autoridad a ANF. Villarroel indicó que existe un problema estructural que tiene que ver con la falta de rigurosidad de los operadores de justicia para generar pruebas, lo que no permite coadyuvar para que prosperen las denuncias por racismo y discriminación. Dijo que otros elementos para que haya impunidad en estos casos es la recarga procesal por la gran cantidad de denuncias que llega a los juzgados. “Entonces se sigue manteniendo esa estructura, pero no tiene que ver esto con la Ley 045, si no tiene que ver con la parte operativa procedimental del cumplimiento”, apuntó. Indicó que esta situación sin

duda genera una impotencia particularmente en las víctimas y en general hacia toda la población que en algún momento ha sufrido este tipo de hechos. “Se evidencia justamente un desencanto del Estado, un desencanto de las instituciones protectoras de los derechos, quienes son las que deberían sancionar”, enfatizó. La autoridad dijo que lo que se está discutiendo ahora en el gobierno es cómo se debería dar mayor impulso a las políticas de concientización, de educación, de prevención y ser más rigurosos, más oficiosos, donde la misma policía no debería esperar necesariamente denuncias para actuar, debido a que lo puede hacer de oficio, como la Fiscalía (Villaruel, 2023).

4.3.2.2. Diputado y organizaciones sociales denuncian discriminación y racismo contra profesionales de Pando

El Ministerio de Salud y Deportes asignó recientemente 12 ítems al Hospital de Tercer Nivel «Dr. Hernán Messuti» en Cobija, Pando, según informó Radio Frontera, parte de la red Erbol-Cobija. Sin embargo, estos cargos llegaron acompañados de personal designado desde otros departamentos, dejando fuera a los profesionales de salud locales, muchos de los cuales llevan años trabajando bajo contratos temporales. El diputado por Comunidad Ciudadana, Sebastián Divico, denunció esta situación y señaló a la ministra de Salud, María René Castro Cusicanqui, por lo que calificó como un acto de maltrato y discriminación hacia los profesionales de Pando, al no priorizar a los egresados de las universidades locales. A su juicio, asignar ítems importando personal desde La Paz, Chuquisaca o Santa Cruz, sin considerar a quienes han luchado por estas oportunidades en la región, constituye una medida discriminatoria. El diputado también subrayó que los trabajadores de salud del departamento, respaldados por el SIRMES y el sindicato correspondiente, han llevado a cabo constantes marchas durante el último año para exigir la asignación de ítems. Según Divico, resulta indignante que pese a estas movilizaciones, se opte por asignar los cargos a personal foráneo, una decisión que calificó como una muestra de falta de respeto hacia los derechos y capacidades de los profesionales locales. Desde estas organizaciones instaron a las autoridades nacionales a priorizar a los profesionales formados en el departamento, asegurando que poseen la capacitación necesaria para ocupar esos

cargos. Demandaron una respuesta inmediata que garantice justicia y equidad en el proceso de asignación. La situación ha generado un significativo malestar entre la población pandina, que percibe esta decisión como un acto de discriminación y racismo que vulnera los derechos de sus habitantes (ERBOL, 2024).

4.3.2.3. Defensoría del Pueblo investiga un posible hecho de discriminación en el ámbito educativo

Una madre de familia, denunció que habría sufrido actos discriminatorios, por parte una servidora pública de una Unidad Educativa, de la ciudad de Sucre.

La Defensoría del Pueblo, en pasados días, tomó conocimiento de la denuncia, en contra de una maestra quien, se habría referido con términos despectivos y discriminadores a una mujer de pollera, madre de familia de un estudiante del sistema regular de educación, informó el Delegado Defensorial de Chuquisaca, Humberto Mayorga.

El hecho, se habría dado en ocasión de una verificación, entre algunos padres de familia y la maestra, respecto al uso de una sola infraestructura que comparten cinco Unidades Educativas.

“Esta situación ya es de conocimiento de las autoridades de la Dirección Distrital de Educación, en razón a ello, la entidad defensorial viene haciendo seguimiento para que se investigue la denuncia, y se apliquen las medidas correctivas, para que este tipo de hechos no se vuelvan a repetir”, indicó el Delegado.

Además, la madre al sentirse mellada en su dignidad, también presentó una denuncia en la Fiscalía Departamental de Chuquisaca, para que el Ministerio Público investigue el hecho, indicó Mayorga. (Defensoría del Pueblo, 2025)

4.3.3 Percepción Ciudadana Sobre Racismo y Discriminación

Desde la postura de las autoridades departamentales como el Gobernador y Defensora del Pueblo, ponen en manifiesto que la Ley 045 tiene cobertura a nivel nacional, pero que carece de identidad regional, por las características de nuestra población que es diversa culturalmente, vive en lugares muy dispersos y de difícil acceso. Los encuestados refieren que, para mayor

efectividad de la norma actual, se carece de recursos económicos, el número de personal en las instituciones que administran justicia es insuficiente, existe desconocimiento de la Ley por parte de la población y como se debe actuar en caso de ser víctima de discriminación y racismo. También se abordó la importancia de la concienciación de funcionarios públicos y trabajadores de entidades privadas, sobre prevención y sanción, así como el respeto a los ciudadanos con igualdad de condiciones.

Esta contextualización social, permite describir la situación actual en la que se encuentra la población pandina con relación a este flagelo como es el racismo y la discriminación, permite hacer una radiografía sociodemográfica de la región, condiciones de vida, tradiciones, costumbres, lenguas, etnias, pueblos originarios y campesinos, personas con discapacidad y también analizar los estereotipos arraigados en la cultura pandina.

4.4 MARCO JURÍDICO

4.4.1 Normas Internacionales De Derechos Humanos

4.2.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (O.N.U., 1948)

Proclama que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

4.2.1.2. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Artículo 1

1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico 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 (O.N.U., 1965).

Es el instrumento más completo en esta materia define la discriminación racial y obliga a los Estados a adoptar medidas para eliminarla en todas sus formas.

4.2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Artículo 2

PARTE II

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1966, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, entró en vigor en 1976. Este pacto garantiza derechos fundamentales como la libertad de asociación, incluyendo el derecho a formar sindicatos para la protección de intereses. Es un documento crucial para la protección de derechos humanos a nivel global. El PIDCP fue complementado por el Protocolo Facultativo que establece mecanismos para la emisión de opiniones.

4.2.1.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural (O.N.U., 1966)

Los Estados partes en la presente Convención, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las

Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión..

4.2.1.5. Convención sobre la Igualdad de Remuneración (1951)

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- (a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- (b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

La Convención sobre la Igualdad de Remuneración (1951), también conocida como Convenio N° 100 de la OIT, es un tratado internacional que establece el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Adoptada en 1951, esta convención busca erradicar la discriminación de género en el empleo y promueve la adopción de medidas para garantizar esta igualdad, como la legislación nacional o la negociación colectiva, promueve la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

4.2.1.6. Convención contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960)

Para la (UNESCO, 1960), la La Convención contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, en vigor desde el 22 de mayo de 1962, es un tratado que reconoce la educación como un derecho humano fundamental. Subraya la obligación de los Estados de garantizar que este derecho se cumpla para todos, sin discriminación. El tratado busca eliminar cualquier forma de discriminación en la educación, asegurando el acceso equitativo y la calidad de la enseñanza para todos, independientemente de su origen, raza, género u otras características. Esta

convención es crucial para promover la igualdad y la justicia social en el ámbito educativo, promoviendo contra la discriminación en el ámbito educativo, señala:

Artículo 1

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por "discriminación" toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

- a) Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
- b) Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;
- c) A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o
- d) Colocar a una persona o a un grupo de personas en una situación incompatible con la dignidad humana;

4.2.1.7. Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.

Artículo 3

Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en sus leyes nacionales y en el derecho internacional aplicables a los Estados Partes, tanto a nivel individual como colectivo.

La Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (CIRDI) fue adoptada en 2013. Esta convención busca garantizar la igualdad ante la ley y la protección contra el racismo y la discriminación

racial. México ratificó la convención en 2020. Su objetivo principal es asegurar que todas las personas gocen de los mismos derechos sin distinción por raza o cualquier forma de intolerancia relacionada.

CAPÍTULO II

Derechos Protegidos

Artículo 2

Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada.

Artículo 3

Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en sus leyes nacionales y en el derecho internacional aplicables a los Estados Partes, tanto a nivel individual como colectivo.

4.2.1.8. Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia

La Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (CIDI) es un tratado internacional adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 2013, con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la intolerancia en las Américas. La convención se enfoca en proteger la dignidad humana y garantizar los derechos y libertades de todas las personas sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole (O.E.A., 2013).

CAPÍTULO II

Derechos protegidos

Artículo 2

Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada.

Artículo 3

Todo ser humano tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en sus leyes nacionales y en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, tanto a nivel individual como colectivo

4.2.1.9. Convención sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007).

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007) es un documento que establece estándares mínimos para los derechos colectivos e individuales de los pueblos indígenas. Fue aprobada en 2007 después de más de 20 años de debates y establece derechos como la autodeterminación, el derecho a sus tierras y recursos, la preservación de su cultura y tradiciones, y la participación en los asuntos que les afectan (C.I.D.H., 2018).

Artículo 2.

Los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas y tienen derecho a no ser objeto de ninguna discriminación en el ejercicio de sus derechos que esté fundada, en particular, en su origen o identidad indígenas

4.2.1.10. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2008).

(O.E.A., 2008) La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado internacional de la ONU que busca promover, proteger y asegurar el pleno goce de los derechos humanos para las personas con discapacidad. Se basa en la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades, y exige a los países firmantes eliminar barreras, promover la participación plena en la sociedad y

garantizar derechos en áreas como la educación, el trabajo y la vida pública. Teniendo como propósito:

Artículo 1

Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

4.4.2 Constitución Política Del Estado

El marco jurídico a nivel nacional que establece mecanismos para prevenir y sancionar cualquier acto de racismo y discriminación en el territorio boliviano, es:

Principios

Artículo 14° . -

- I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.
- II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

4.4.3 Ley 045, Ley Contra El Racismo Y Toda Forma De Discriminación, 8 De Octubre De 2010

Artículo 1. - (Objeto y objetivos)

I. La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

II. La presente Ley tiene por objetivos eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

Ésta ley fue promulgada en 2010, establece mecanismos para prevenir y sancionar actos de racismo y discriminación, considerando estos comportamientos como delitos. Se fundamenta en la Constitución Política del Estado y los tratados internacionales y aplica a todos los bolivianos, autoridades, instituciones y personas que se encuentren en el territorio nacional.

4.4.4 Necesidad y Justificación de una Ley Departamental Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación en Pando.

Contar con una Ley Departamental contra el Racismo y toda Forma de Discriminación que tenga competencia departamental, donde cada provincia, municipio, comunidad; se sienta incluido y representado garantizando el acceso a la justicia para las víctimas en un territorio con particularidades geográficas y culturales. Esta legislación fortalecería la promoción de políticas públicas para prevenir y combatir el racismo, asegurando el respeto a los derechos de todos los ciudadanos. Es fundamental que la ley contemple mecanismos efectivos para la denuncia, investigación y sanción de actos discriminatorios, protegiendo a las comunidades más vulnerables y fomentando una sociedad más inclusiva y justa.

Si bien la Ley 045 es ampliamente positiva, no se logra conectar con la realidad pandina; cuya población es diversa, provenientes de migrantes del interior de otros departamentos con costumbres y tradiciones muy arraigadas que llegaron a estas tierras con visión de mejores días para sus familias, otro aspecto a destacar es la diversidad de lenguas e idiomas entre ellos

de los pueblos originarios como los Esse Ejja, Machineri y Tacanas; también contamos con residentes aymaras, quechuas y porque no hablar de una gran y predominante influencia extranjera como es la brasilera y menor proporción la peruana. Por lo anteriormente citado, la población es heterogénea, y por esta esencia requiere un cuerpo normativo adecuado a las necesidades y demandas de su población, que complemente a la Ley Nacional 045, que tenga características propias de identidad e inclusión en todos sus aspectos, para que la población se sienta identificada y consciente de que las diferencias no tienen por qué ser motivo de discriminación; pero, que también esta norma sea sancionatoria y preventiva, para mejorar la convivencia entre sus habitantes.

El marco jurídico, es el conjunto de tratados, convenios, convenciones, leyes, decretos, reglamentos, resoluciones y toda disposición emanada del órgano estatal, departamental, municipal y originario campesino, que coadyuve con la aplicación, sanción y prevención del racismo y cualquier forma de discriminación en territorio nacional y si es de competencia departamental.

4.5 DEBATE, REFLEXIÓN Y PROPUESTA

4.5.1 Debate

4.1.1.1. Debate Nacional

El racismo en Bolivia tiene raíces profundas en el colonialismo español, que generó discriminación hacia los pueblos indígenas, mestizos y afrodescendientes. Históricamente, esto ha resultado en la perpetuación de desigualdades sociales, económicas y culturales. Un evento crucial en la historia reciente fue el acto de racismo y humillación pública contra campesinos en Sucre el 24 de mayo de 2008, lo que llevó a la declaración de ese día como el Día Nacional contra el Racismo y toda forma de Discriminación en Bolivia mediante la Ley 139 de 2011.

El racismo y la discriminación son problemas persistentes en Bolivia que afectan a pueblos indígenas y otras poblaciones vulnerables, con orígenes en el colonialismo y manifestaciones en prejuicios sociales, económicos y culturales. La legislación boliviana, como la Ley 045, busca combatirlos a través de mecanismos de prevención y sanción penal. Como medida

reciente para combatir estas problemáticas, la Defensoría del Pueblo creó un observatorio especializado para recopilar y analizar datos.

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, ratificación de las convenciones y pactos internacionales a través de leyes emanadas del gobierno central, surge la Ley 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, el 8 de octubre de 2010 y su Reglamento de Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, DS N° 762, del 5 de enero de 2011; de acuerdo a los datos presentados por el Observatorio Defensorial sobre Racismo y Discriminación se instituye, de enero del 2013 a mayo de 2025 la Defensoría del Pueblo registró un total de 4.288 denuncias por vulneraciones a derechos humanos referidas o que contienen un criterio de racismo y discriminación. De estas denuncias, 1.890 se registraron en La Paz, 472 en Potosí y 455 en Tarija. Denuncias en 2025: Se registraron 327 denuncias de racismo y discriminación que fueron puestas en conocimiento de los fiscales, de las sentencias ejecutoriadas: un total de 25 casos han obtenido sentencia ejecutoriada, 10 se encuentran en la vía penal y 219 en la administración (Defensoría del Pueblo, 2025).

Si revisamos a detalle el Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, Mutuma Ruteere del 19 de abril de 2013, indica que los principales retos del país en la lucha contra el racismo, la discriminación, la xenofobia y la intolerancia incluyen temas sobre los derechos de pueblos indígenas, campesinos, afrobolivianos, minorías étnicas, migrantes y refugiados. Las recomendaciones al Gobierno y actores clave abarcan la implementación del plan contra la discriminación, el fortalecimiento institucional, la concienciación, el combate a la discriminación estructural, la lucha contra la impunidad, el acceso a la justicia y el papel de los medios y la educación en esta causa.

Haciendo análisis de esta crisis a nivel nacional, a pesar de la normativa existente que es amplia y diversa, todavía falta el compromiso de la población y sus organizaciones representativas.

El racismo y la discriminación son temas poco abordados en la Educación Superior en Bolivia, donde persisten como asuntos tabúes y aterradores. En contraste, la interculturalidad comienza

a tener cierta relevancia en dinámicas pedagógicas, aunque esto minimiza la atención hacia el racismo y la discriminación, relegándolos como prioridades. Actitudes negativas hacia personas indígenas permanecen frecuentes y se normalizan en la vida cotidiana mediante comportamientos discriminatorios que rara vez se denuncian o enfrentan con medidas educativas e institucionales, a pesar de la existencia de leyes contra el racismo en Bolivia. Si bien algunas universidades impulsan actividades sobre interculturalidad y normativas antirracistas, no desarrollan acciones concretas para identificar o combatir el racismo institucional ni estrategias que lo aborden en procesos pedagógicos. Estas actitudes a menudo permanecen ocultas o ignoradas como algo “natural”. El presente artículo busca reflexionar sobre estas conductas racistas y discriminatorias en Educación Superior, evidenciando la inacción de muchas universidades frente a este problema (Mandepora Chundary, 2021).

(Choque Aliaga, 2021) adopta el concepto de *biopolítica* se sitúa indudablemente en las reflexiones contemporáneas y encuentra en Michel Foucault a uno de sus notables representantes en el desarrollo teórico. En ese sentido, las recientes investigaciones, alejándose incluso de las ideas planteadas por Foucault, dieron paso a valiosas consideraciones, como son los casos de Esposito, Agamben y Lemke. Evidentemente, el racismo cobra importancia por la magnitud y, sobre todo, por la actualidad que franquean los límites en la compleja realidad boliviana. La relación entre el racismo y la biopolítica converge en una acalorada interpretación tanto filosófica como política. Principalmente, en las reflexiones del racismo en Bolivia, la biopolítica puede establecer y conectar puntos que no se han tomado hasta ahora en cuenta en lo que se denomina como *ideología racista*.

(Souverein, Stolte, & Velasco Unzueta, 2023) exponen en la obra “Polarización política y social en Bolivia Apuntes para afrontar uno de los desafíos más grandes para la democracia boliviana”, las opiniones apasionadamente encontradas, los partidos o los actores políticos siendo despiadados los unos con los otros, o la presencia de actores histriónicos y ensordecedores en la opinión pública son sucesos cada vez más comunes y normales en cualquier democracia moderna y plural del siglo XXI. Pero ¿realmente son normales? “Lo normal es aquello a lo que te acostumbras”, decía la tía Lydia, un emblemático personaje de la novela El cuento de la criada, de Margaret Atwood, advirtiéndonos que hasta la realidad más distópica puede ser considerada normal si se le da suficiente tiempo a la gente para que se

acostumbre a ella. Sin duda, el proceso de normalización de ciertas dinámicas sociales muchas veces nos puede hacer perder la perspectiva de que no porque algo sea “normal” es, necesariamente, inofensivo. Ese es el proceso por el que considero que ha pasado el fenómeno de la polarización. En la última década, la discusión en la opinión pública y en la academia ha ido virando de considerar la polarización como un concepto que se reservaba para hablar de las características de un sistema de partidos o de la dinámica propia de las élites políticas, muy normal sobre todo en escenarios electorales de cualquier democracia, a considerarla como una de las amenazas más grandes a las democracias modernas.

En este artículo analiza la recomposición de la derecha radical boliviana entre los años 2016 al 2019. Interesa fundamentalmente responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo es la derecha radical boliviana? ¿Qué condiciones permitieron su (re)emergencia? ¿Cómo hizo para derrocar a Evo Morales? ¿Qué tipo de discursos enarboló para contender al MAS? ¿Cuáles fueron sus estrategias y formas de acción? La hipótesis apunta a que la derecha radical, liderada por el Comité Cívico Pro Santa Cruz (CCPS), resurgió en un contexto de desplazamiento de las clases medias mestizas por nuevos sectores indígenas y populares emergentes. Este proceso, todavía abierto, exacerbó las contradicciones sociales, generó una crisis de representación y una crisis de pertenencia de los grupos dominantes en el Estado Plurinacional. El CCPS respondió con un discurso de restitución de una comunidad política homogénea blanco mestiza – la República- amenazada por el indigenismo del MAS. Este discurso amalgamó regionalismo, liberalismo, colonialismo, renovación, religiosidad e hipermasculinidad y sirvió para articular a los jóvenes, las clases medias tradicionales y las regiones, movilizadas contra el gobierno del MAS. Sin embargo, la avanzada nacional del CCPSC se truncó por su posición antiindígena, frente a la cual la derecha radical desplegó una campaña de fascistización combinando posverdad, movilización y violencia parapolicial (Jáuregui J., 2025).

Cuando hacemos referencia a trabajos y aportes científicos en Bolivia podemos abordar aquellos que fueron publicados desde hace más de dos décadas y que aún persisten en nuestra realidad boliviana, estas perspectivas se mantienen vigentes hasta la actualidad, para el fin podemos abordar a:

(Pérez Ruiz, 2000) en la publicación “Nacido indio, siempre indio. Discriminación y racismo en Bolivia”, hace un análisis sobre el racismo e identidad y que están profundamente interrelacionados, para que el racismo se manifieste, un grupo social suele apoyarse en ciertos rasgos de identificación y cohesión social (como aspectos culturales, lingüísticos, religiosos y raciales). Estos se emplean para justificar y legitimar prácticas de segregación, dominación e incluso explotación hacia otro grupo. En este sentido, el racismo implica el establecimiento de fronteras de identidad que facilitan distinguir y confrontar a diferentes grupos, utilizando discursos centrados en las diferencias culturales y raciales. El grupo dominante necesita preservar tanto los ámbitos materiales como los simbólicos que perpetúan estas divisiones. A través de ello, el racismo se plasma en prácticas y discursos discriminatorios que atraviesan todos los aspectos de la vida social. En América Latina, la discriminación y el racismo dirigidos contra las poblaciones indígenas están profundamente arraigados en la historia colonial y en la formación de los estados nacionales poscoloniales. A igual que en Bolivia, estos procesos han sostenido la segregación y dominación de los pueblos originarios: primero, mediante la perpetuación colonial de las diferencias, y más tarde a través de discursos neoliberales e igualitarios que, en realidad, se han concretado en leyes, políticas e instituciones que resultan integradoras, pero también etnocidas. Por esta razón, la discriminación y el racismo hacia los descendientes de los pueblos originarios del continente americano se manifiestan tanto en la vida cotidiana como en los ámbitos públicos, económicos, laborales, jurídicos e institucionales, adoptando formas particulares en cada uno de estos espacios.

(Villegas & Núñez, 2005) ponen en manifiesto la discriminación étnica en Bolivia: examinando diferencias regionales y por nivel de calificación; para el fin utilizaron la encuesta de Mejoramiento de las Condiciones de Vida (MECO-VI) del año 2002 este trabajo estimó la discriminación étnica en el área urbana de Bolivia, separando la muestra entre zonas geográficas y entre trabajadores de distinta calificación. El análisis desagregado por zona geográfica muestra que la discriminación en el Altiplano es poco relevante para explicar la deficiencia de ingresos, mientras que en la zona de los valles y del Llano la discriminación es más importante que las diferencias de productividad entre trabajadores. Por otro lado, al separar la muestra entre profesionales y no profesionales se encuentra que en el primer caso la discriminación es más importante que las diferencias de productividad para explicar la

deficiencia de ingresos, mientras que en el segundo caso lo son las diferencias de productividad entre indígenas y no indígenas. En resumen, los resultados de este trabajo muestran, por una parte, que las deficiencias de salarios entre grupos étnicos a menudo corresponden mayoritariamente a diferencias en dotaciones de capital humano entre dichos grupos y, por otra, que la discriminación laboral por origen étnico posee distinta intensidad en los distintos nichos de calificación y geográficos del mercado laboral.

El Estatuto con Jurisprudencia Constitucional Pando, más conocido como **Estatuto Autónomo Departamental de Pando**, dentro de sus competencias está la creación de leyes con competencia regional a través de su Asamblea Legislativa; no cuenta con un cuerpo normativo de competencia departamental con relación a la lucha contra el racismo y cualquier forma de discriminación que complemente o sustente a la normativa nacional y tratados internacionales.

En los casos de denuncia a nivel departamental se tiene cuando el diputado Sebastián Divico, junto con diversas organizaciones sociales, denunció casos de discriminación y racismo contra los profesionales de la salud en Pando. Según información de Radio Frontera, parte de la red Erbol-Cobija, el Ministerio de Salud y Deportes asignó recientemente 12 ítems al Hospital de Tercer Nivel "Dr. Hernán Messuti" en Cobija. Sin embargo, estos puestos fueron otorgados a personal de otras regiones del país, dejando de lado a los profesionales locales que llevan años trabajando bajo contratos temporales. Divico, responsabilizó a la ministra de Salud, María René Castro Cusicanqui, afirmando que esta decisión representa un agravio hacia los egresados de las universidades del departamento. Subrayó que dar prioridad a trabajadores de lugares como La Paz, Chuquisaca o Santa Cruz en detrimento de los profesionales que han luchado por estas oportunidades en Pando constituye un acto claramente discriminatorio.

Frente a este escenario, las organizaciones sociales y los sectores afectados solicitaron a las autoridades nacionales priorizar a los profesionales formados en el departamento, destacando que poseen la preparación necesaria para ocupar estos cargos. Asimismo, exigieron una respuesta inmediata para garantizar justicia y equidad en el proceso de asignación. Este acontecimiento ha generado una profunda indignación entre los habitantes de Pando, quienes

perciben la situación como un acto discriminatorio y racista que vulnera los derechos de la población local.

4.5.2 Reflexión

4.1.1.1. Reflexión con carácter boliviano

Reconocer el racismo estructural arraigado desde la colonia, que afecta principalmente a pueblos indígenas y minorías. La defensa de los derechos humanos en Bolivia, impulsada por esta conciencia, se ha materializado en la creación de la Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación en la Ley 045, que se alinea con convenios internacionales, y en mecanismos de protección como el Observatorio Defensorial. Este derecho debe materializarse mediante mecanismos administrativos y jurisdiccionales que ofrezcan soluciones oportunas, y las bases sociales se sustentan en la urgente necesidad de establecer medidas preventivas y sancionatorias en el ámbito nacional departamental. Tales medidas deben incluir la promoción de instancias orientadas a la prevención, así como un sistema efectivo para la recepción y el tratamiento de denuncias a nivel departamental, en consonancia con lo estipulado en la norma nacional.

La discriminación racial está profundamente arraigada en Bolivia, resultando en empobrecimiento, menores niveles de alfabetización y malnutrición, y acceso limitado a servicios de salud. A pesar de los esfuerzos legales, la discriminación persiste en la vida cotidiana e institucional. Esta amalgama cultural, aunque potencialmente enriquecedora y uno de los mayores valores culturales de la nación, también da lugar a tensiones que revelan profundas desigualdades históricas y contemporáneas. Las manifestaciones de racismo en esta región, profundamente enraizadas tanto en las estructuras heredadas del periodo colonial como en las dinámicas actuales de exclusión social, generan un impacto adverso en la cohesión social al promover actitudes de intolerancia y, en ciertos casos, desencadenar episodios de violencia que fragmentan aún más el tejido comunitario

Este fenómeno que se repite con un énfasis particular en el departamento de Pando, constituye uno de los desafíos sociales más persistentes y complejos en la actualidad. La región, caracterizada por su notable diversidad étnica, enfrenta situaciones que se agravan debido a los flujos migratorios constantes provenientes de otras áreas del país, como del Beni, Santa Cruz,

La Paz, Oruro en baja proporción de Cochabamba, Potosí, Chuquisaca y Tarija; también se debe considerar que los pueblos indígenas, como los Tacanas, Esse Ejja, Cavineño, Yaminahua y Machineri, enfrentan problemas de racismo y discriminación, manifestados en la vulneración de sus derechos, el avasallamiento de sus tierras y la exclusión social y económica.

Lo que queda es trabajar a nivel regional con la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación; así como la conformación de un Comité Departamental que articule la normativa internacional, nacional, con la identidad multicultural y multiétnica; así también que coordine acciones de protección, defensa, con las instituciones públicas administradoras de justicia y la población en general.

4.5.3 Propuesta Para el Diseño e Implementación de la Ley Departamental Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación en Pando.

Para el diseño e implementación de una ley departamental que complemente y articule a la Ley 045 con la realidad regional de este departamento, se debe considerar los siguientes aspectos: analizar los mecanismos de denuncia y protección para la víctima, revisar el rol de las instituciones departamentales que participan en la administración de la justicia y articular con políticas nacionales y departamentales de acuerdo a un diagnóstico periódico de la situación actual de este fenómeno en la sociedad pandina.

4.1.1.1. Mecanismo de denuncia y protección

Para las víctimas de racismo y discriminación en caso de que presente su **Denuncia dentro de una Institución Pública**, se la realiza de forma oral o escrita, sin embargo, en caso de acudir ante un juez de competencia es necesario realizar la denuncia. Asimismo, las situaciones en las que se puede ser víctima de conductas discriminatorias y racistas, son las siguientes:

- En una institución pública, por un servidor público
- En un local o establecimiento de atención al público
- En una empresa privada por uno de sus empleados.
- O por una persona privada en cualquier lugar

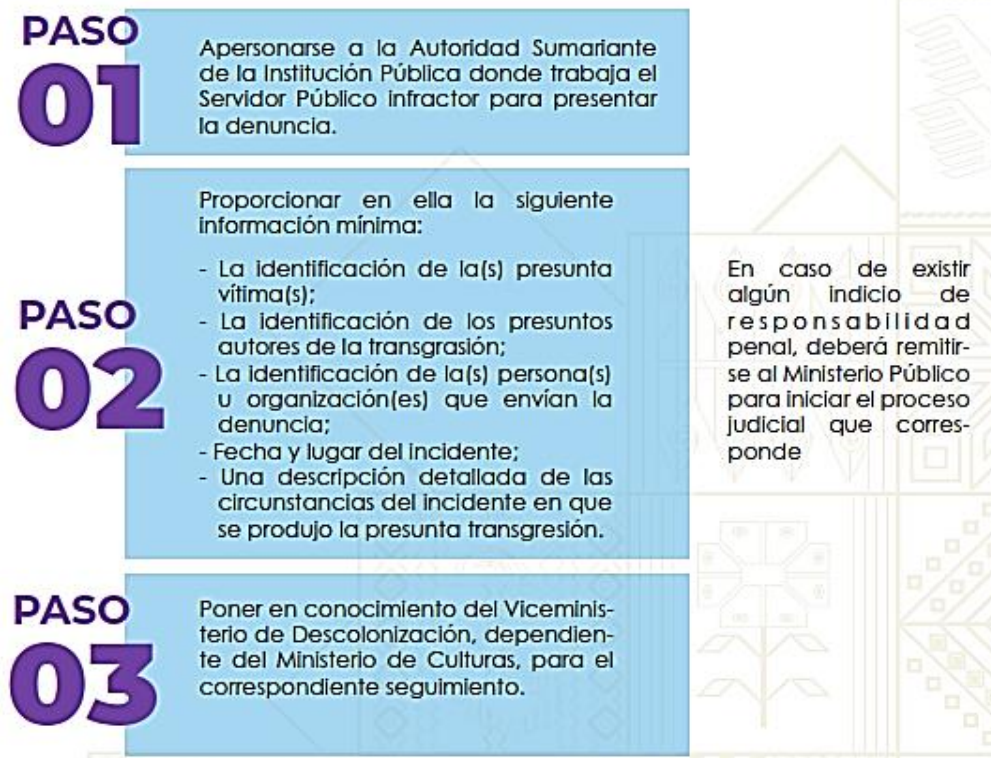
Como se observa en la imagen se describe el proceso que debe seguir la víctima de racismo y discriminación:

Figura 1

Procedimiento para la denuncia dentro de una Institución Pública

Denuncia dentro de una Institución Pública

Cuando sea víctima o presencie conductas discriminatorias o racistas en una Institución Pública, por un servidor público, se debe denunciar de la siguiente manera:



Nota. Extraído de (E.P.B., 2025)

En el Paso 01, la víctima debe apersonarse a la Autoridad Sumariante de la Institución Pública donde trabaja el Servidor Público infractor para presentar la denuncia, Paso 02, debe proporcionar en ella la información que detalla y Paso 03, poner en conocimiento del Viceministerio de Descolonización, dependiente del Ministerio de Culturas, para el correspondiente seguimiento.

De igual manera se debe proceder con la **Denuncia en empresas privadas**

Figura 2

Procedimiento para la denuncia en empresas privadas



Nota. Extraído de (E.P.B., 2025)

En el **Paso 01**, la víctima debe apersonarse a la Dirección Jurídica o Asesor Legal de la Institución Privada de donde la presunta persona infractora, **Paso 02**, debe proporcionar en ella la información que detalla y **Paso 03**, poner en conocimiento del Viceministerio de Decolonización, dependiente del Ministerio de Culturas, para el correspondiente seguimiento y monitoreo.

Con relación a la protección de la víctima, se debe operar en función del Reglamento de Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, DS N° 762, 5 de enero de 2011

4.1.1.2. Rol de las instituciones departamentales

Fiscalía Departamental de Pando. La Fiscalía Departamental desempeña un papel fundamental en la investigación y persecución de delitos de racismo y discriminación. Recibe denuncias, investiga los hechos para determinar si constituyen un delito penal, y si corresponde, lleva el caso a juicio, buscando la sanción penal del agresor. También puede utilizar salidas alternativas para resolver el conflicto dentro del marco legal.

Tribunal de Justicia Departamental de Pando. El Tribunal de Justicia Departamental desempeña un rol clave al aplicar la Ley 045 contra el racismo y toda forma de discriminación para sancionar los actos de racismo y discriminación, y tiene el deber de proceder con la denuncia, promover la prevención y garantizar la protección de los derechos humanos en el ámbito de su jurisdicción. Su función incluye desde la sensibilización a través de campañas hasta la tramitación de casos penales y administrativos.

Defensoría del pueblo. La Defensoría del Pueblo Departamental interviene en casos de racismo y discriminación al recibir denuncias para supervisar la actividad de las administraciones públicas, investigar posibles vulneraciones de derechos humanos, y promover el diálogo para resolver conflictos. Además, puede interponer acciones constitucionales (como amparo constitucional), realizar campañas de sensibilización, apoyar la creación de normas y políticas públicas para erradicar la discriminación, y mantener un observatorio que documenta y analiza estos hechos.

Secretaría de Desarrollo Humano y Social. La Secretaría de Desarrollo Humano y Social de la Gobernación de Pando no es la entidad principal para recibir denuncias de racismo y discriminación, ya que esta función recae en otras instituciones específicas según la Ley N° 045 contra el Racismo y toda Forma de Discriminación. Sin embargo, su rol es crucial en la prevención y la atención integral a través de sus políticas sociales, como la promoción de la igualdad, la protección de los derechos de los grupos vulnerables y la sensibilización ciudadana. En resumen, la Secretaría trabaja en la promoción de una sociedad libre de discriminación, pero para la denuncia formal, se debe recurrir a otras instancias como el Ministerio de Culturas o la Dirección General de Lucha Contra el Racismo y toda forma de Discriminación.

S.L.I.M. El S.L.I.M. (Servicio Legal Integral Municipal) no tiene un rol específico para denuncias de racismo, ya que su función principal es la atención a casos de violencia en razón de género. Sin embargo, puede recibir denuncias relacionadas con discriminación racial en el ámbito de la violencia de género y ofrecer servicios de apoyo legal y psicológico a las víctimas. En el contexto de discriminación racial dentro de un marco de violencia de género, el S.L.I.M. podría intervenir para brindar la contención, el asesoramiento legal y la defensa que la víctima necesita.

Defensoría de la niñez y adolescencia. La Defensoría de la Niñez y Adolescencia interviene en denuncias de racismo y discriminación contra menores al orientar, asesorar y acompañar a los niños, niñas y adolescentes y sus familias. Su rol principal es promover, proteger y defender los derechos psico-socio-jurídicos de estos menores, que incluye la capacidad de denunciar hechos ante las autoridades competentes.

En Bolivia, las instituciones para denunciar racismo y discriminación incluyen la Defensoría del Pueblo y el Comité Nacional contra el Racismo y toda forma de Discriminación, que es parte del Ministerio de Culturas. Ambas actúan bajo el marco legal de la Ley 045 contra el racismo y toda forma de discriminación y el Reglamento DS 762, que prohíben y sancionan estas prácticas. La Defensoría del Pueblo opera como Instituto Nacional de Derechos Humanos y puede intervenir directamente en casos, mientras que el Comité Nacional promueve políticas, coordina acciones y hace seguimiento a través de un sistema interinstitucional y organizaciones sociales.

A nivel departamental no se cuenta con el Comité Departamental contra el Racismo y toda forma de Discriminación, sería oportuno y conveniente para una mejor articulación de todas las instituciones intervinientes, además de sistematizar y compartir la información de las víctimas para evitar duplicidad de procesos y la revictimización. Las instituciones departamentales y municipales, tienen roles específicos con relación a los procesos de denuncia por racismo y discriminación, es como se describe en la Tabla 1 *Rol de las instituciones departamentales y municipales con relación a los procesos de denuncia por racismo y discriminación.*

Estos procesos deberían estar claros y de conocimiento institucional, es decir se debe socializar con todos los estratos de la sociedad pandina.

Tabla 1

Rol de las instituciones departamentales y municipales con relación a los procesos de denuncia por racismo y discriminación

Fiscalía Departamental	Tribunal Departamental de Justicia	Defensoría del Pueblo	Secretaría de Desarrollo Humano	S.L.I.M. (Servicio Legal Integral Municipal)	Defensoría de la Niñez y Adolescencia
<p>Recepción de denuncias:</p> <p>La Fiscalía recibe denuncias de forma oral o escrita sobre actos de racismo y discriminación.</p>	<p>Aplicación de la Ley:</p> <p>Aplica la Ley 045, que establece los mecanismos para prevenir, prohibir y sancionar los actos de racismo y discriminación.</p>	<p>Recepción de denuncias y quejas:</p> <p>Actúa como receptora de denuncias sobre amenazas o vulneraciones de derechos humanos que provienen de acciones u omisiones de servidores públicos.</p>	<p>Prevención:</p> <p>Desarrolla políticas, programas y proyectos para prevenir el racismo y la discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos.</p>	<p>Recepción de denuncias:</p> <p>Recibe y registra denuncias de violencia, incluyendo aquellas donde la discriminación racial está presente como un factor de violencia de género.</p>	<p>Asesoramiento y orientación:</p> <p>Brinda asesoría legal y psicosocial a la niña, niño o adolescente y a su familia.</p>
<p>Investigación:</p> <p>Una vez recibida la denuncia, la Fiscalía investiga los hechos. Esto incluye recolectar pruebas, interrogar a testigos y determinar la veracidad de la acusación.</p>	<p>Tramitación de casos:</p> <p>Investiga, procesa y sanciona penal y/o administrativamente los actos de racismo y discriminación. Esto puede implicar la apertura de procesos penales por delitos de racismo y discriminación, sancionados en el Código Penal.</p>	<p>Supervisión y gestión de conflictos:</p> <p>Supervisa la actuación de las administraciones públicas y puede intervenir como mediador en conflictos para prevenir que deriven en violaciones de derechos fundamentales.</p>	<p>Sensibilización:</p> <p>Implementa campañas de sensibilización para informar a la ciudadanía sobre sus derechos y obligaciones, incluyendo los mecanismos para denunciar y las sanciones por actos de discriminación.</p>	<p>Asistencia legal:</p> <p>Proporciona patrocinio legal y defensa a las víctimas de violencia en casos de discriminación racial.</p>	<p>Interposición de denuncias:</p> <p>Puede interponer denuncias, solicitudes y recursos ante instancias administrativas o judiciales en casos de violencia, infracción o delito.</p>

<p>Acción penal:</p> <p>Si la investigación determina que hubo un delito de racismo o discriminación, la Fiscalía presenta la acusación formal y lleva adelante el proceso penal contra el presunto responsable.</p>	<p>Promoción de la prevención:</p> <p>Realiza campañas de sensibilización y concientización para prevenir actos de racismo y discriminación, promoviendo valores como el respeto y la igualdad.</p>	<p>Acciones legales y constitucionales:</p> <p>Interpone acciones como el amparo constitucional para proteger los derechos individuales y colectivos vulnerados.</p>	<p>Atención a grupos vulnerables:</p> <p>Protege y restituye los derechos de grupos vulnerables como niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores, que son a menudo los más afectados por la discriminación.</p>	<p>Apoyo psicológico:</p> <p>Ofrece orientación y apoyo psicológico a la víctima y a su familia, incluyendo contención emocional.</p>	<p>Intervención de oficio:</p> <p>Actúa de forma automática e interviene en defensa del menor ante autoridades competentes, sin necesidad de una solicitud previa.</p>
<p>Uso de salidas alternativas:</p> <p>En el marco de la ley, la Fiscalía puede buscar soluciones al conflicto penal a través de salidas alternativas, siempre y cuando la legalidad y los derechos de las víctimas estén garantizados.</p>	<p>Garantía de protección:</p> <p>Asegura que las personas que han sido víctimas de racismo o discriminación tengan acceso a mecanismos de protección y reparación.</p>	<p>Promoción y sensibilización:</p> <p>Realiza campañas educativas, ferias y talleres para sensibilizar a la población sobre la lucha contra el racismo y la discriminación.</p>	<p>Apoyo social:</p> <p>Genera espacios de apoyo social y atención humanitaria a personas en situación de vulnerabilidad, lo que puede incluir a víctimas de discriminación</p>	<p>Denuncia ante el Ministerio Público:</p> <p>Evalúa si la denuncia constituye delito y realiza la denuncia ante el Ministerio Público si es necesario.</p>	<p>Denuncia de omisión:</p> <p>Denuncia a las autoridades competentes cuando no se le da prioridad a la atención del niño, niña o adolescente.</p>
<p>Protección de víctimas y testigos:</p> <p>La Fiscalía, en el marco de sus funciones, contribuye</p>	<p>Denuncia obligatoria:</p> <p>Las y los servidores públicos que conozcan hechos de</p>	<p>Incidencia en políticas públicas:</p> <p>Promueve el desarrollo de políticas públicas y puede</p>		<p>Acompañamiento:</p> <p>Acompaña a la víctima en todo el proceso judicial y de atención</p>	<p>Acciones legales:</p> <p>Interpone acciones legales y administrativas para restituir los</p>

a la protección de las víctimas, testigos y denunciantes, garantizando su seguridad física y psicológica.	racismo y discriminación tienen la obligación de denunciarlos, bajo pena de sanción si no lo hacen.	apoyar a grupos ciudadanos en la formulación de propuestas normativas para combatir la discriminación.			derechos del menor.
Coordinación: La Fiscalía colabora con otras instituciones y autoridades para desarrollar labores de seguimiento y control en el área especializada contra el racismo y la discriminación	Establecimiento de políticas: Colabora en la formulación y ejecución de políticas públicas de protección y prevención contra estos delitos.	Investigación y análisis: Desarrolla estudios e investigaciones y mantiene observatorios para generar información y estadísticas confiables sobre racismo y discriminación.		¿Qué hacer si la denuncia de racismo no está relacionada con violencia de género? Si la denuncia de racismo no se enmarca en un contexto de violencia de género, el S.L.I.M. no es la institución adecuada para manejarla. Se debe recurrir a otras instancias, como la Defensoría del Pueblo, la Defensoría de la Niñez y Adolescencia o el Ministerio de Justicia	Solicitud de información: Pide información a cualquier instancia administrativa o judicial sobre el ejercicio y respeto de los derechos de la niñez y adolescencia.
	Difusión de normativa: Informa a la ciudadanía sobre la normativa vigente, como la Ley 045, y sobre los derechos que esta ampara.	Denuncia pública: Se pronuncia públicamente contra discursos y actos discriminatorios por parte de figuras públicas o instituciones			Reparación del daño: Interviene para que el daño ocasionado al menor sea reparado.

Nota. Elaboración propia

4.1.1.3. Articulación con políticas nacionales y departamentales

Para un análisis más específico, se ha detectado deficiencias en la implementación de la Ley N° 045 incluyen la falta de conocimiento sobre sus mecanismos, la dificultad en la aplicación efectiva en todos los niveles institucionales y la necesidad de fortalecer los procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y discriminación. Además, la Ley enfrenta desafíos relacionados con la aplicación en casos de discriminación que no constituyen delitos penales, la efectividad de la participación social para la reglamentación y la necesidad de una mayor sensibilización y educación en la población. Como se describe en la siguiente tabla

Tabla 2

Deficiencias identificadas en la implementación de la Ley 045 y recomendaciones para subsanarlas

Deficiencias identificadas	Recomendaciones para cerrar deficiencias
Falta de conocimiento. Existe una falta de conocimiento generalizado sobre los alcances de la ley, los procedimientos para denunciar y los mecanismos de protección para las víctimas	Sensibilización y capacitación. Realizar campañas de sensibilización y capacitación continua sobre la Ley 045 y sus alcances en todos los sectores de la sociedad.
Dificultad institucional. A pesar de que la ley aplica a todos los niveles, la implementación efectiva en la administración pública, la policía y las fuerzas armadas es un desafío, ya que deben modificar sus reglamentos internos y capacitar a su personal.	Fortalecimiento de mecanismos institucionales. Asegurar que las instituciones públicas adapten sus reglamentos y programas de capacitación para cumplir con los objetivos de la ley.
Procedimientos y sanción. Se identifican deficiencias en la aplicación de los procedimientos, especialmente en la prevención, y la sanción de actos que no constituyen delitos penales, como las agresiones verbales o la denegación de servicios por motivos discriminatorios.	Procedimientos claros. Establecer procedimientos claros y accesibles para la denuncia y el tratamiento de casos, tanto para delitos penales como para otras formas de discriminación
Reglamentación y participación social. La reglamentación de la Ley N° 045, aunque contemplada, requiere un proceso de concertación y participación social amplio y efectivo, lo cual no siempre se logra	Participación ciudadana. Fomentar y garantizar la participación de la sociedad civil en el proceso de implementación y monitoreo de la ley.

completamente.

Protección a las víctimas. **Se debe reforzar la garantía de seguridad física y psicológica para las víctimas, testigos y denunciantes, ya que es un punto crucial para la denuncia de estos delitos.**

Educación y prevención. **A pesar de los esfuerzos, aún existe la necesidad de profundizar las medidas de educación y prevención para erradicar el racismo y la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad.**

Duplicidad de procedimientos. La sistematización de los casos de denuncia aún no se ha implementado de manera efectiva, lo que significa que no existe un registro centralizado o unificado. Esta falta de organización provoca que la información relevante sobre los casos sea distribuida y compartida entre todas las instituciones involucradas en la administración de justicia, así como aquellas que colaboran en el desarrollo del proceso administrativo. Como resultado, la gestión de estos casos puede verse obstaculizada debido a la dispersión y posible duplicación de datos, dificultando, además, el análisis eficiente y la coordinación entre las distintas entidades responsables.

Protección de derechos. Implementar medidas sólidas para garantizar la protección de los derechos de las víctimas, testigos y denunciantes en todo el proceso

Estrategias educativas. En todo el sistema educativo: educación regular, educación superior o universitaria, educación alternativa; y todos los estratos sociales implementar áreas o secciones encargadas de difundir y sancionar acciones de racismo y toda forma de discriminación

Sistematización de los procesos. La sistematización de los procesos es un elemento clave para fortalecer la eficiencia y transparencia en el ámbito de las instituciones públicas. Resulta fundamental que todas estas entidades operen bajo un esquema basado en sistemas de información modernos y bases de datos constantemente actualizadas. Este enfoque permitiría no solo optimizar los recursos disponibles y evitar la realización de tareas redundantes, sino también promover una gestión más ágil que minimice las barreras burocráticas. Adicionalmente, contribuiría significativamente a prevenir tanto la revictimización de las personas como la duplicación innecesaria de procedimientos, fomentando un entorno administrativo más ordenado, inclusivo y respetuoso con los derechos de los ciudadanos.

Nota. Elaboración propia

Ante esta problemática compleja y multifacética, resulta imperativo emprender acciones orientadas a desmantelar dichas formas de opresión y discriminación. Esto no solo implica reconocer las raíces estructurales y culturales del racismo, sino también trabajar activamente en la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva. La implementación de políticas públicas inclusivas, programas educativos que fomenten el respeto a la diversidad cultural y

oportunidades equitativas para todas las comunidades constituyen pasos fundamentales hacia un cambio significativo. Abordar estas cuestiones representa una tarea esencial y urgente para garantizar un futuro donde las diferencias sean un punto de encuentro y no una causa de división entre los habitantes de esta región y del país en su conjunto.

Una propuesta de ley departamental busca fortalecer la lucha contra el racismo y la discriminación, basándose en la Ley Nacional N° 045 y aprovechando la autonomía departamental. Esto implica desarrollar políticas públicas más específicas y adaptadas a las realidades locales. Este nuevo marco normativo de ámbito departamental deberá buscar la eliminación de conductas discriminatorias y asegurar la protección efectiva de todos los ciudadanos, a través de un Comité Departamental Contra el Racismo y Toda forma de Discriminación para una mayor efectividad.

El presente proyecto tiene como objetivo principal el diseño, desarrollo e implementación de una Ley Departamental destinada a combatir el racismo y cualquier manifestación de discriminación en el Departamento de Pando. Esta iniciativa busca establecer un marco normativo que garantice la protección de los derechos fundamentales de cada individuo, promoviendo la equidad, el respeto mutuo y la inclusión en todos los ámbitos de la sociedad pandina.

Para ello, se plantea la necesidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo que permita identificar las principales formas de racismo y discriminación presentes en la región, así como sus raíces socioculturales y los sectores más afectados. A partir de este diagnóstico, se podrán definir las estrategias y mecanismos específicos para la prevención, atención y sanción de dichas prácticas, asegurando que sean eficientes y adaptados a las realidades locales.

La propuesta también sugiere la creación de programas de sensibilización y formación orientados tanto a la población general como a las instituciones públicas y privadas para fomentar una cultura de respeto y diversidad. Asimismo, se considera indispensable establecer instancias de monitoreo y seguimiento que evalúen el impacto de esta ley, promoviendo su constante mejora y actualización de acuerdo con los cambios sociales y los nuevos desafíos que pudieran surgir.

Por último, este diseño normativo no solo aspira a erradicar las prácticas de discriminación y racismo, sino también a construir una sociedad más justa y solidaria, donde prevalezca la igualdad de oportunidades y se valore la riqueza multicultural del Departamento de Pando como un recurso invaluable para su desarrollo integral.

4.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.6.1 Métodos

Para este trabajo, se utilizaron los siguientes métodos explican (Hernández Zampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014),:

4.6.1.1. Método Mixto

Es preciso definir el fundamento del enfoque mixto como que éstos; representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Esta investigación es propositiva, según autores como Estela (2020) y Arias (2006), es un tipo de investigación que busca ofrecer soluciones teóricas o prácticas a un problema previamente diagnosticado, como es el caso de este estudio en el que se realiza una propuesta para la elaboración de una ley departamental que complemente y aplique la Ley Nacional N° 045, previniendo, erradicando y sancionando el racismo y la discriminación de forma específica en el departamento de Pando, basándose en el análisis de teorías y la aplicación del método científico.

4.6.1.2. Método Exploratorio

El diseño implica una fase inicial de recolección y análisis de datos cualitativos seguida de otra donde se recaban y analizan datos cuantitativos. Hay dos modalidades del diseño atendiendo a su finalidad

Derivativa. En esta modalidad la recolección y el análisis de los datos cuantitativos se hacen sobre la base de los resultados cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando se conecta el

análisis cualitativo de los datos y la recolección de datos cuantitativos. La interpretación final es producto de la comparación e integración de resultados cualitativos y cuantitativos.

En el transcurso de esta investigación, se llevaron a cabo dos actividades de manera simultánea: por un lado, se aplicó un cuestionario en forma de encuesta dirigido a los funcionarios de instituciones públicas que intervienen administrativa o judicialmente en los procesos de investigación, prevención y denuncia de casos por racismo y discriminación y, por otro, se realizó una serie de entrevistas semi-estructuradas a las MA.E.'s de estas instituciones públicas. Su aporte es relevante, ya que el cargo que desempeñan es de alto impacto en la aplicación de la normativa.

4.6.1.3. Técnicas de Investigación.

Las técnicas de investigación que plantea (Cubo Delgado, Martín Marín, & Ramos Sánchez, 2011, págs. 173-229), proporciona las directrices en la recolección de información relevante para el diseño y elaboración de la presente propuesta:

La entrevista. Cuya principal vía de comunicación será la verbal-oral, a la población objetivo para la cual se elaborará la propuesta, se diseñará previamente y estará dirigida a las autoridades más representativas de las instituciones departamentales y municipales que intervienen en los procesos de denuncia de casos por racismo y discriminación en el departamento de Pando

La encuesta. La vía de información será la oral-escrita, aplicada a los funcionarios de las instituciones públicas mencionadas, éste documento fue estructurado de acuerdo al requerimiento de información con carácter técnico de profesionales en ejercicio.

4.6.1.4. Fuentes de Información.

De acuerdo a la fuente utilizada, se recurrirá a la:

Bibliográfica o documental. Se basa en fuentes secundarias, en información ya procesada. No se contacta directamente con personas mediante instrumentos, sino más bien se sustenta de información contenida en libros o documentos (Cusi, 2013, pág. 48)

Empírica o de campo. Su fuente de datos se encuentra en información de primera mano, proveniente de la entrevista como instrumento de recolección de información de campo.

4.7 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.7.1 Análisis e Interpretación de la Aplicación de la Guía de Entrevista Semiestructurado Dirigido al Gobernador del Departamento de Pando.

Un gusto saludarle, Dr. Regis Richter Alencar Gobernador de Pando, muchas gracias por acceder a esta entrevista.

Me encuentro realizando un trabajo de investigación referente a la fundamentación jurídica y social para la creación de una ley departamental, contra el racismo y la discriminación en el departamento de Pando.

1) Por favor, ¿podría indicarme su nombre completo y el cargo que ejerce actualmente?

Dr. Regis German Richter Alencar, Gobernador de Pando.

2) ¿Cuál es su formación profesional?

Médico

3) ¿Cuál es el alcance y el ámbito de aplicación de la ley? ¿Incluye tanto al sector público como al privado?

Como todas las leyes en Bolivia, no tiene las reglamentaciones y aplicaciones correspondientes porque el aparato judicial aun es enclenque. Cada día es parte de la vida común, la discriminación y los discursos de odio y no se va a cambiar por un tema meramente legal, sino con educación.

4) ¿Qué tipos de actos específicos se consideran racismo y discriminación bajo esta ley?

Todos los que restringen los derechos por motivos de raza, origen, etnia, color, ascendencia, pertenencia a pueblos indígenas, originarios, campesinos y afrobolivianos, mostrando superioridad racial, incitación a la violencia, discriminación en servicios públicos o privados, agresiones verbales, uso de lenguaje discriminatorio.

Los que excluyen a los conglomerados lgtb, con actitudes que violan los derechos humanos y acusaciones maliciosas.

5) Desde su perspectiva ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la Ley 045?

Tiene como principales ventajas el establecimiento de mecanismos para prevenir y sancionar estos actos con procedimientos específicos incluyendo mecanismos legales y administrativos en papeles; busca eliminar conductas discriminatorias para consolidar políticas públicas que garanticen la igualdad y la equidad; protege los derechos de las víctimas estableciendo la obligación del Estado de garantizar la seguridad física y psicológica de las víctimas, testigos y denunciantes; acciones afirmativas implementando medidas temporales y políticas a favor de los grupos históricamente desfavorecidos para corregir desigualdades; promueve la educación y concienciación a través de la difusión de derechos humanos y la implementación de programas educativos.

Como desventaja podemos mencionar la vulnerabilidad de su aplicación efectiva, debido a la complejidad de las investigaciones y la necesidad de un compromiso de la sociedad para cambiar actitudes arraigadas, también tenemos la necesidad de asignación de recursos adecuados y la falta de voluntad política para su implementación.

6) La normativa internacional tiene coincidencias o similitudes con la normativa nacional, pero esta a su vez queda desarticulada para aplicar en un contexto departamental, sobre todo en Pando. Desde su opinión profesional ¿A qué se debe esta situación, Dr.?

Las leyes internacionales contra la discriminación se basan en tratados como la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce el derecho a la no discriminación y la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, que es un tratado específico que condena la discriminación racial y establece la obligación de los estados a eliminarla.

Luego están los pactos internacionales de derechos civiles, políticos y el pacto de derechos económicos. También existe la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana contra el Racismo, a discriminación racial y formas afines de intolerancia.

7) ¿Usted considera que existe un vacío legal en la norma nacional?

Todas las normas tienen vacíos precisamente porque no se ha logrado terminar sus reglamentaciones, las complementaciones departamentales a partir de las competencias en sus distintos niveles.

8) Desde el cargo que desempeña, ¿Consideraría necesaria la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación? y ¿Por qué?

Sería importante bajo la premisa de que a ser este departamento multicultural y alto centro de migrantes desde sus inicios y al haberse convertido en lugar preferido para emprender o buscar futuro, los migrantes llegan con sus propias culturas, costumbres y no se ha creado un espacio común o de convivencia pacífica que denote el sentimiento de pertenencia.

9) En el marco de la autonomía, ¿Cómo beneficiaría una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación de manera significativa en la comunidad pandina?

Creando espacios comunes de pertenencia a través de la convivencia pacífica y de la tolerancia.

Muchas gracias, Dr. por su tiempo y aporte profesional

4.7.2 Análisis e Interpretación de la Aplicación del Formulario de Encuesta Dirigido a la Defensora del Pueblo.

Un gusto saludarle, doctora Cintia Jordán. Me encuentro realizando un trabajo de investigación referente a la fundamentación jurídica y social para la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación.

1) ¿Podría usted indicarme su nombre completo y cargo?

Bueno, yo soy Cintia Alejandra Jordán Ramos. Actualmente ocupo el cargo de Delegada Defensoría Departamental de Pando de la Defensoría del Pueblo

2) ¿Cuál es el alcance y el ámbito de la aplicación de la Ley 045 incluyendo tanto al sector público como al privado?

A ver, el alcance es nacional. Obviamente la misma Ley 045, su reglamento establece una forma diferenciada de aplicación cuando ocurren hechos de racismo y discriminación en el sector público, pero también en el sector privado. En el sector público la ley claramente establece que las instituciones públicas, todas las instituciones públicas en su normativa interna deben adecuar su normativa interna para que exista la posibilidad de que se tramiten, se denuncien los casos de racismo y discriminación que se puedan dar al interior de las instituciones públicas. En el ámbito privado obviamente el racismo y la discriminación también están contempladas como delitos y en el ámbito privado es que las personas que sientan que han sido afectadas en sus derechos, que sientan que han sido víctimas de racismo y discriminación, pueden presentar obviamente sus denuncias ante la instancia competente para que esto se pueda investigar y bueno, sancionar a quien haya cometido este tipo de actos.

3) Desde su perspectiva, ¿Qué ventajas y desventajas puede traer la Ley 045?

¿Ventajas y desventajas? Considero que desventaja ninguna. Creo que la Ley 045, y así está demostrado, es una ley, es una política pública, una ley de avanzada a nivel regional para poder enfrentar los casos y las situaciones y poder también visibilizar a nivel de nuestro país ciertas acciones, actitudes, hechos que en su momento no eran como que normalizadas, ¿no? Porque a partir de la Ley 045, considerando también los antecedentes históricos que han hecho que en nuestro país tengamos una ley como la 045 a partir de hechos claros y evidentes de racismo y discriminación. Entonces, considero que algo negativo que pueda venir juntamente de la mano con la Ley 045, considero que no, pero sí, obviamente, lo negativo puede ser la poca comprensión en la aplicabilidad de esta norma por los operadores de justicia, ¿no? Que, de acuerdo inclusive a los propios datos, no hay casos en magnitud o casos cuantitativamente de manera significativa que hayan sido tramitados y que hayan concluido también con una sentencia o una sanción, ¿no? Entonces, verle un lado negativo a una ley como la 045 definitivamente, por lo menos a mi criterio ninguna, pero sí en cuanto a su aplicación, pero por quienes estuvieran encargados de aplicar la norma, ¿no? Porque al final, inclusive la Ley 045 no habla solamente de sanción, sino también la 045 habla de las acciones de prevención que

deben realizar no solamente las instituciones públicas, sino también la propia sociedad en las unidades educativas.

Entonces, personalmente considero que el lado negativo de la norma no estaría en la norma en sí y creo que ese es un error que tenemos en Bolivia, el cuestionar la política, cuestionar la norma como tal, ¿no? Que estas son normas de avanzada en cuanto a temas vinculados a derechos humanos, pero creo que la complejidad, la dificultad no está en la norma como tal y el cuestionamiento no deberían ser a la norma, sino, reitero, a las instituciones y a los operadores de justicia y a los encargados de aplicar la norma.

4) ¿La normativa internacional tiene coincidencia con la normativa nacional?

Claro que sí, la normativa de la 045 justamente responde también a... responde a... no a acuerdos, responde a responsabilidades que el Estado boliviano ha asumido internacionalmente con organismos también al momento de suscribir y de ratificar tratados y convenios internacionales vinculados a derechos humanos. Entonces, obvio, esta ley responde justamente a esas obligaciones que el Estado se ha autoimpuesto como límites también, pero sí es una norma que está en concordancia con los tratados y convenios internacionales, así como los estándares internacionales de derechos humanos.

5) ¿Usted considera que existe un vacío legal en la normativa nacional?

Como toda normativa no es perfecta, ¿no? con certeza es necesario también revisarla, hacer una reflexión, analizar la ley, identificar con certeza ciertos vacíos, ciertas situaciones a partir de los datos, cuán importante es al momento de analizar una norma, considerar su modificación, contar con datos reales, datos cuantitativos, datos que vengan de investigaciones, de las propias instituciones, y creo que es el ámbito en el que se debe cuestionar o identificar los vacíos de la norma a partir de este tipo de análisis, pero porque las normas deben ser progresivas, obviamente, o sea, ir avanzando, y es una norma progresiva en términos de derechos humanos. No podemos pensar en que hay que retroceder, definitivamente no, pero sí hay que analizarla, hay que ver cuán efectiva está siendo esta norma a nivel regional, a nivel departamental, para poder reducir los índices de racismo y discriminación, y de esto va de la mano con lo que yo decía, cuán importante es tener datos, cómo vamos con estos temas, cómo

estamos como departamento en temas de racismo y discriminación, en qué ámbitos es donde más existe racismo y discriminación, donde más se identifica, entonces ver si la norma actualmente responde a poder disminuir o reducir los actos de racismo y discriminación.

6) Desde el cargo que usted desempeña, ¿considera necesaria la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación?

A ver, desde la Defensoría del Pueblo somos una institución nacional de derechos humanos y obviamente, por excelencia, el racismo y discriminación es una temática que nosotros trabajamos y conocemos bastante bien, entonces considero que más allá de generar una nueva política, una nueva norma a nivel departamental, se debe trabajar en ver esta norma nacional y de identificar si realmente esta norma responde a las necesidades de lucha contra el racismo y discriminación del departamento de Pando. La misma norma, su mismo reglamento, establece y señala que a nivel departamental se deberían conformar las comisiones departamentales contra el racismo y discriminación. A nivel Bolivia son poquitísimos los departamentos que tienen conformados estos comités.

Nuestro departamento no es ajeno a una falta de conformación de este comité, que la misma norma establece que está conformado por organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas, que deberíamos todos estar en un solo camino de poder implementar esta norma y de poder trabajar en la realidad local en temas de racismo y discriminación. Entonces, pensar, particularmente pienso que plantear o pensar en trabajar una norma local, una norma departamental sobre esta temática, creo que no es el momento todavía. Creo que falta mucho todavía para poder evaluar la norma nacional, ver en qué se ha fallado o por qué no se estaría cumpliendo la norma nacional si es que no se está cumpliendo y a partir de ahí, recién de ese análisis, ver la necesidad o no de que a nivel departamental se pueda elaborar una normativa.

Considero también que este comité contra el racismo y la discriminación primero debe conformarse en el departamento, debe funcionar y será este comité a partir de estos análisis que se vayan a hacer departamentales, locales y regionales, ver la necesidad de la creación o la elaboración de una normativa departamental. Ya, bien.

7) Última, para terminar, en el marco de la autonomía, ¿Cómo beneficiaría una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación de manera significativa en la población pandina?

No sé cuánto impacto tendría en el marco. A ver, es que la autonomía hay que entenderla, es que creo que ahí hay una tal vez confusión en cuanto a la autonomía y la posibilidad de que nosotros elaboremos, diseñemos nuestras propias normas. Está bien, pero tenemos un paraguas, un paraguas que es una ley 045 que responde a los estándares internacionales de derechos humanos, responde como Estado a los compromisos asumidos por el Estado boliviano, a los tratados y convenios internacionales vinculados a racismo y discriminación. Entonces, esta situación de que, en el marco de las autonomías, conformemos nuestro comité, en el marco de las autonomías, que nuestro comité decida a partir de estos análisis profundos que se tienen que hacer, si esta ley 045 o no responde a una realidad departamental que los mismos datos de las instituciones reflejarán.

Si realmente es necesario, vivimos en un departamento, en un ambiente en el que el racismo y discriminación son intolerables, son casos que se van dando cada vez más, son casos que no se pueden denunciar, son casos que se denuncian y que tal vez no tienen una sentencia, no son correctamente investigados, pero creo que adelantarnos a tener ya una ley departamental en el marco de las autonomías, creo que ese no es el camino correcto, creo que hay otros pasos antes que se deben dar para poder pensar recién en poder tener una ley o promover una ley departamental sobre esta problemática.

4.7.3 Análisis e Interpretación de los Resultados por la Aplicación del Formulario de Encuesta Dirigido a Funcionarios Públicos que Desempeñan Funciones en Instituciones Relacionadas con la Administración de la Justicia en el Departamento de Pando.

Para aplicar este cuestionario, se tomó en cuenta a los funcionarios que voluntariamente aceptasen contestar y aportar con su opinión profesional. El total de encuestados es 13 funcionarios de diferentes instituciones que trabajan en los municipios de Cobija, Porvenir y Filadelfia, que coadyuvaron con su criterio.

1) ¿Qué edad tiene?

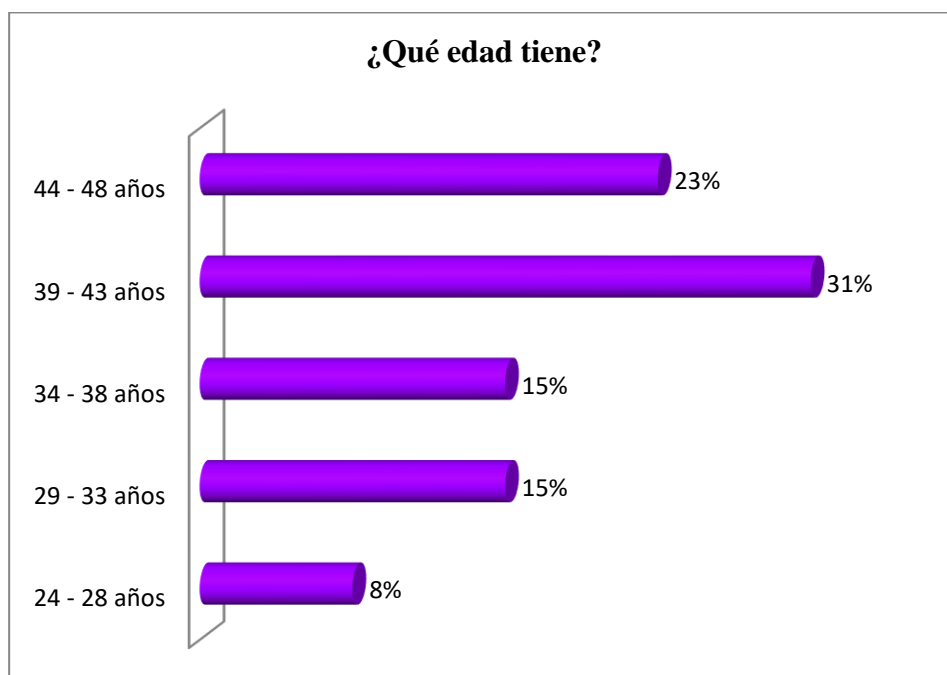
Tabla 3

Edad del encuestado

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
24 - 28 años	1	8%
29 - 33 años	2	15%
34 - 38 años	2	15%
39 - 43 años	4	31%
44 - 48 años	3	23%
49 - 53 años	1	8%
Totales	13	100%

Figura 3

Edad del encuestado



Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados, las edades oscilan entre 24 y 53 años de edad; siendo entre 24 y 28 años, el 8%; entre 29 y 33 años, el 15%; entre 34 y 38 años, el 15%, entre 39 y 43, el 31%, entre 44 y 48 años, el 23% y entre 49 y 53 años, el 8%

2) ¿Con qué sexo se identifica?

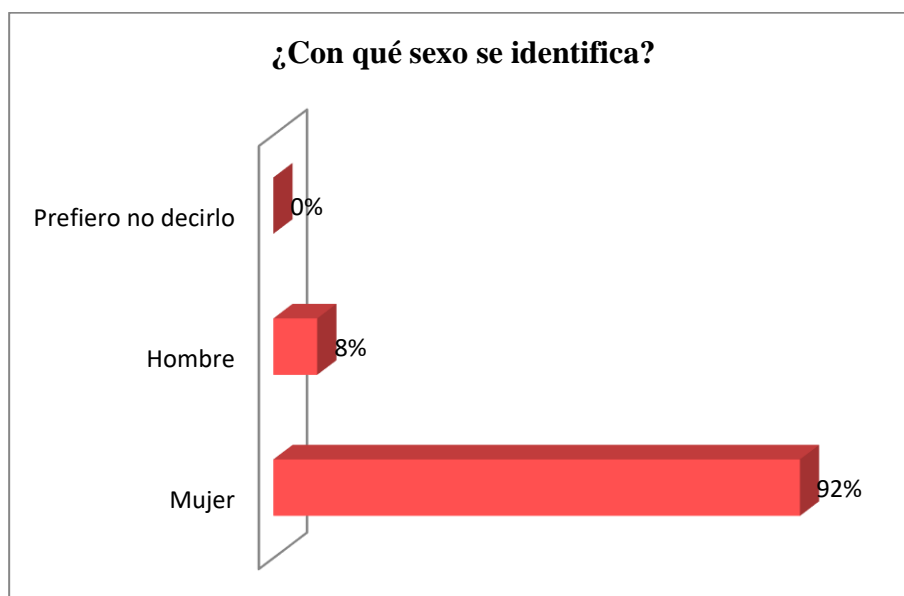
Tabla 4

Sexo del encuestado

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Mujer	12	92%
Hombre	1	8%
Prefiero no decirlo		0%
Totales	13	100%

Figura 4

Sexo del encuestado



Fuente: Elaboración propia

De la población encuestada, el 92% son mujeres y el 8% hombres.

3) ¿Cuál es su grado académico?

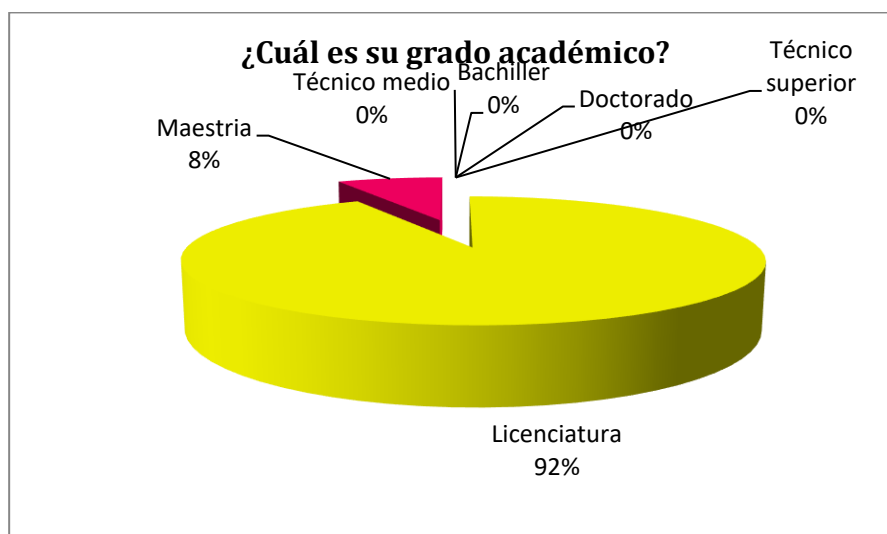
Tabla 5

Grado académico de los encuestados

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Bachiller	0	0%
Técnico medio	0	0%
Técnico superior	0	0%
Licenciatura	12	92%
Maestría	1	8%
Doctorado	0	0%
Totales	13	100%

Figura 5

Grado académico de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Ninguno de ellos tiene formación como bachiller, técnico medio o técnico superior, lo que evidencia que estas instituciones públicas están integradas por profesionales titulados. Sin embargo, queda en claro que la mayoría no cuenta con estudios de posgrado.

4) ¿En cuál de estas instituciones trabaja?

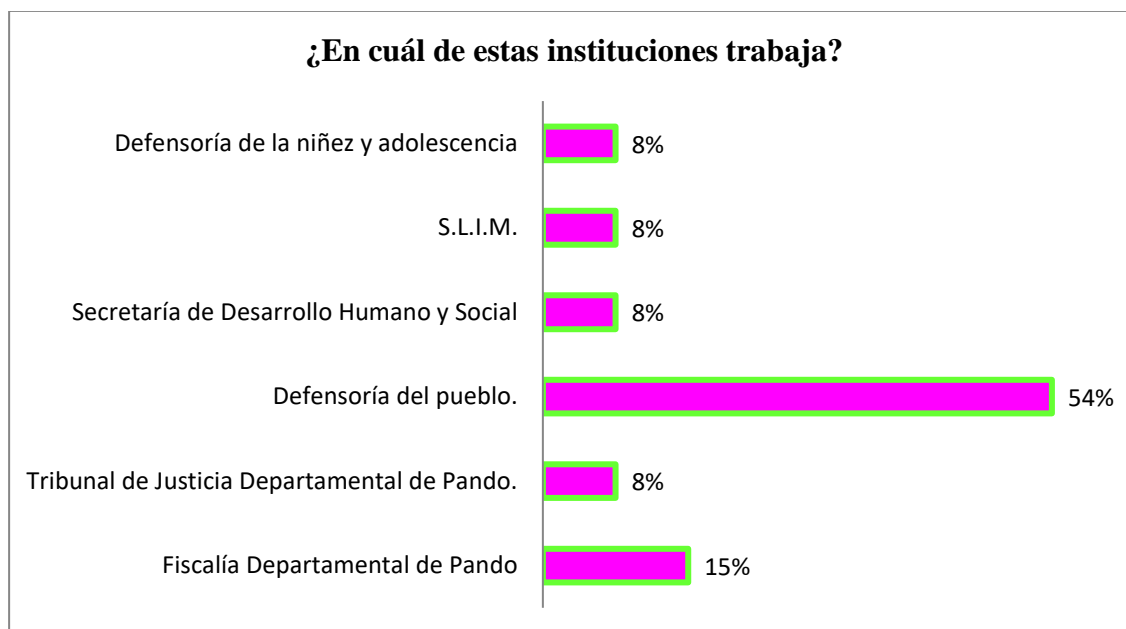
Tabla 6

Institución en la que trabaja el encuestado

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Fiscalía Departamental de Pando	2	15%
Tribunal de Justicia Departamental de Pando.	1	8%
Defensoría del pueblo.	7	54%
Secretaría de Desarrollo Humano y Social	1	8%
S.L.I.M.	1	8%
Defensoría de la niñez y adolescencia	1	8%
Totales	13	100%

Figura 6

Institución en la que trabaja el encuestado



Fuente: Elaboración propia

Del total de funcionarios públicos encuestados, un 15% señaló que desempeña sus labores en la Fiscalía Departamental de Pando, mientras que un 8% trabaja en el Tribunal de Justicia Departamental de Pando. Por otro lado, el 54% pertenece a la Defensoría del Pueblo, seguido

de un 8% que indicó trabajar en la Secretaría de Desarrollo Humano y Social, otro 8% en el S.L.I.M. y un 8% restante en la Defensoría de la Niñez y Adolescencia.

5) ¿Tiene conocimiento sobre la Ley 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación?

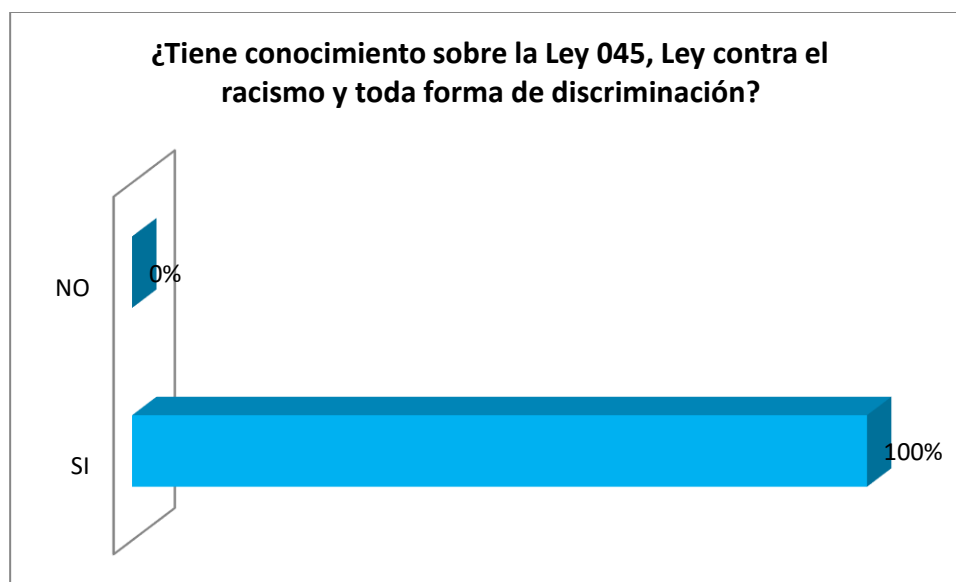
Tabla 7

Conocimiento de la Ley 045

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	13	100%
NO	0	0%
Totales	13	100%

Figura 7

Conocimiento de la Ley 045



Fuente: Elaboración propia

La totalidad de los funcionarios encuestados afirmó estar al tanto de la Ley 045.

6) ¿Cuál es la principal barrera para que la ley llegue a más personas y áreas del departamento de Pando?

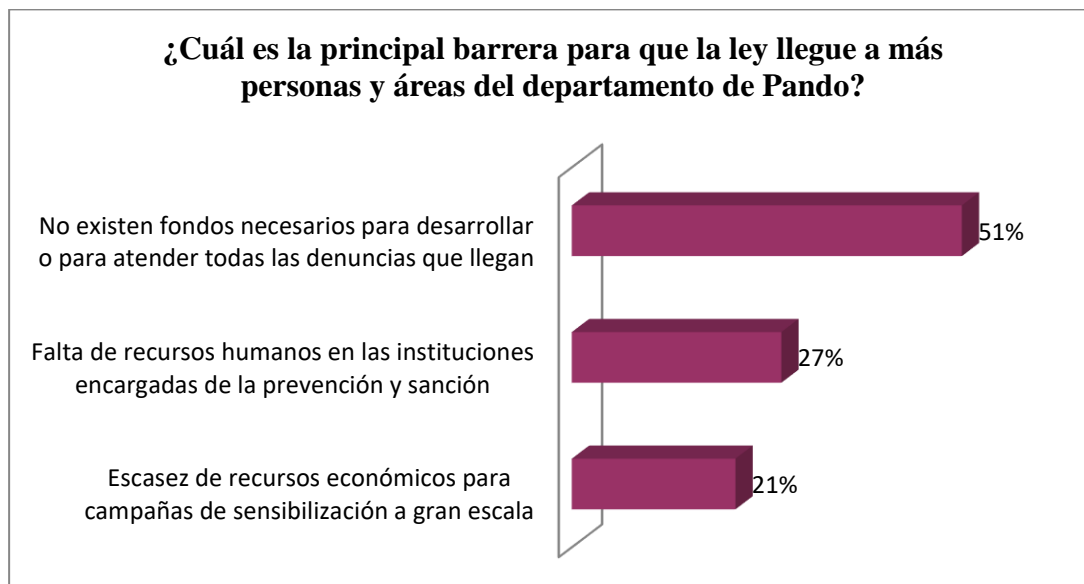
Tabla 8

Barreras que tiene la Ley 045 en su cobertura departamental

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Escasez de recursos económicos para campañas de sensibilización a gran escala	17	21%
Falta de recursos humanos en las instituciones encargadas de la prevención y sanción	22	27%
No existen fondos necesarios para desarrollar o para atender todas las denuncias que llegan	41	51%
Totales	80	100%

Figura 8

Barreras que tiene la Ley 045 en su cobertura departamental



Fuente: Elaboración propia

Dentro de los principales obstáculos que impiden que la implementación de la ley alcance un mayor número de personas y abarque más áreas dentro del departamento de Pando, se identifican varias limitaciones significativas apuntadas por los encuestados. Un 21% de ellos

señala que una causa importante radica en la carencia de recursos económicos suficientes para llevar a cabo campañas masivas de sensibilización que puedan impactar efectivamente a la población. Por otra parte, el 27% destaca que el problema está vinculado a la insuficiencia de personal capacitado en las instituciones responsables de trabajar en la prevención y sanción de los casos que surgen. Sin embargo, el dato más preocupante proviene del 51% de los encuestados, quienes enfatizan que no hay fondos adecuados o necesarios para desarrollar integralmente las iniciativas o para atender el volumen total de denuncias reportadas, lo que refleja una grave limitación estructural en la capacidad de respuesta institucional..

7) ¿Usted cree o considera que la Ley 045 tiene vacíos jurídicos en su aplicabilidad a nivel departamental?

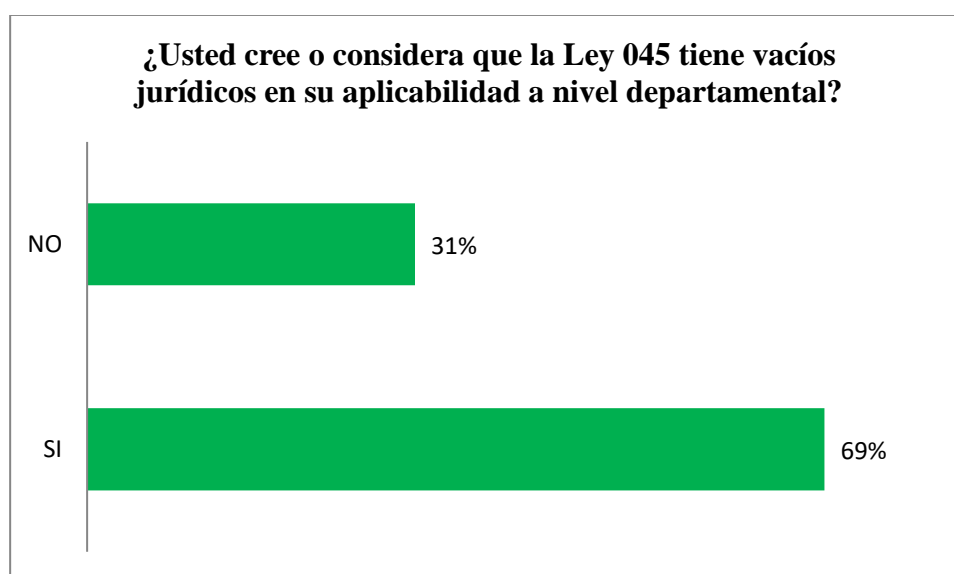
Tabla 9

Consideraciones si la Ley 045 tiene vacíos jurídicos

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	9	69%
NO	4	31%
Totales	13	100%

Figura 9

Consideraciones si la Ley 045 tiene vacíos jurídicos



Fuente: Elaboración propia

El 69% de los encuestados en la encuesta opina que la Ley 045 presenta vacíos legales que dificultan su implementación a nivel departamental, mientras que el 31% considera que no hay deficiencias legales.

8) Desde su experiencia y criterio profesional. Realice sugerencias de vacíos jurídicos que no se contemplen en la Ley 045.

- Resp. 1. Falta a la propia ley
- Resp. 2. La Ley debe aplicarse para toda aquella persona que sufren de discriminación y no así solamente para las personas que se consideren indígenas o campesinos.
- Resp. 3. Que se socialice en todo el departamento de Pando
- Resp. 4. Actualizar la normativa en general
- Resp. 5. Falta de facultades sancionadas del Comité nacional contra el racismo y toda forma de discriminación, solo puede recibir y hacer seguimiento de las denuncias.
- Resp. 6. Adecuarlo
- Resp. 7. "La sanción es muy leve para que sea ejemplificadora es por esa razón que no se puede combatir el racismo y la discriminación.
- Resp. 8. Falta de recursos económicos para poder implementar políticas públicas en los diferentes colegios.
- Resp. 9. Ninguna
- Resp. 10. Desconozco
- Resp. 11. Realizar un previo análisis para la apertura de una denuncia penal
- Resp. 12. Maltrato verbal, físico o psicológico con motivos racistas y discriminatorios como falta
- Resp. 13. Ampliar el tratamiento de faltas administrativas en las Instituciones (art 13); La falta de potestades sancionatorias del Comité Nacional contra el Racismo y toda forma de discriminación; La falta de un artículo específico que se refiera a la Discriminación virtual. Falta socializarlo más, la población boliviana necesita conocer esta normativa.

Los aportes son variados, destacándose principalmente la falta de recursos para realizar un seguimiento adecuado, la necesidad de abordar la discriminación en entornos virtuales, una mayor difusión y socialización de la Ley 045, así como la incorporación del maltrato verbal, físico o psicológico como actos considerados racistas y discriminatorios.

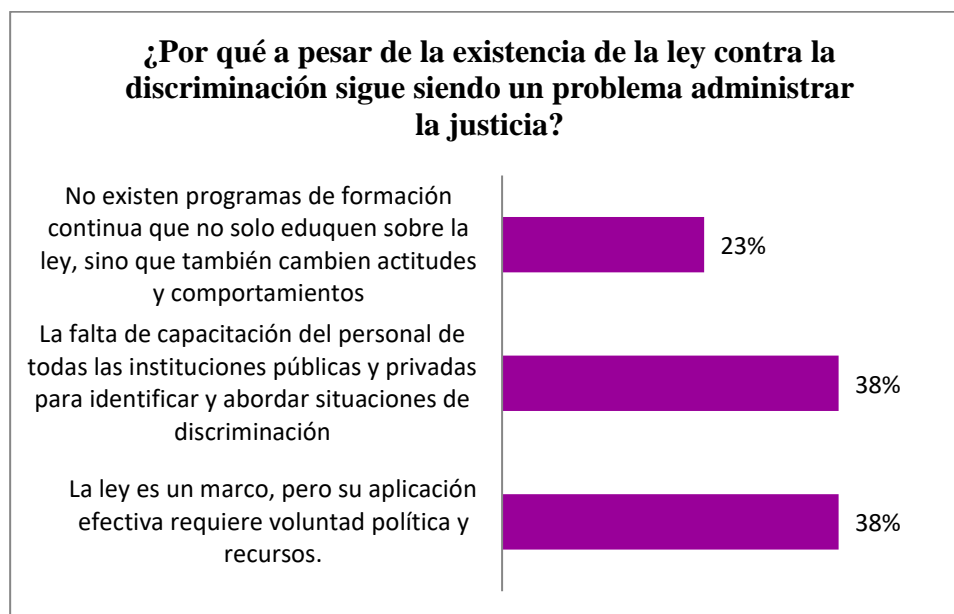
9) ¿Por qué a pesar de la existencia de la ley contra la discriminación sigue siendo un problema administrar la justicia?

Tabla 10 *Motivos por los que a pesar de la existencia de la ley contra la discriminación sigue siendo un problema administrar la justicia*

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
La ley es un marco, pero su aplicación efectiva requiere voluntad política y recursos.	5	38%
La falta de capacitación del personal de todas las instituciones públicas y privadas para identificar y abordar situaciones de discriminación	5	38%
No existen programas de formación continua que no solo eduquen sobre la ley, sino que también cambien actitudes y comportamientos	3	23%
Totales	13	100%

Figura 10

Motivos por los que a pesar de la existencia de la ley contra la discriminación sigue siendo un problema administrar la justicia



Fuente: Elaboración propia

Aunque la ley contra la discriminación establece un marco legal para combatir esta problemática, su implementación efectiva continúa siendo un desafío significativo en la administración de justicia. Según los datos, un 38% de las personas cree que, si bien la ley proporciona una base legal, su correcta aplicación depende en gran medida de la voluntad política y de la disponibilidad de recursos adecuados para garantizar su cumplimiento. Por otro lado, otro 38% identifica como causa principal la falta de capacitación adecuada del personal perteneciente a diversas instituciones, tanto públicas como privadas, lo cual dificulta la identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de discriminación. Finalmente, un 23% considera que la ausencia de programas consistentes de formación continua representa un obstáculo crucial, ya que estos no solo deberían enfocarse en informar sobre el contenido y alcance de la norma, sino también en fomentar un cambio real en las actitudes y comportamientos de las personas. Esto pone de manifiesto que enfrentar la discriminación no solo requiere un marco legal sólido, sino también esfuerzos integrales y sostenidos en distintos niveles sociales e institucionales.

10) ¿Por qué la ley no está alcanzando a quienes más la necesitan?

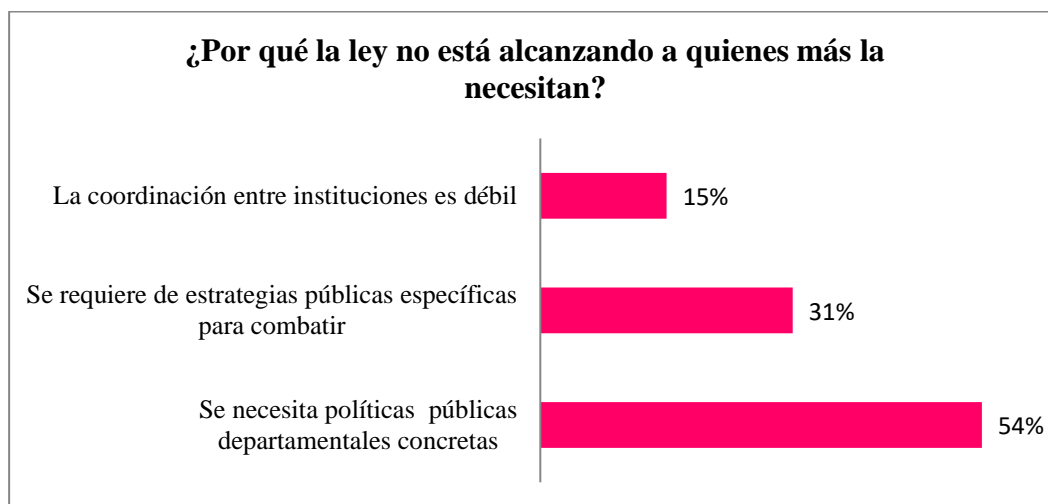
Tabla 11

Motivos por los que la Ley no tiene alcance a quienes más necesitan

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Se necesita políticas públicas departamentales concretas	7	54%
Se requiere de estrategias públicas específicas para combatir	4	31%
La coordinación entre instituciones es débil	2	15%
Totales	13	100%

Figura 11

Motivos por los que la Ley no tiene alcance a quienes más necesitan



Fuente: Elaboración propia

Las principales causas por las cuales la ley no logra llegar a quienes más la necesitan se distribuyen de la siguiente manera: un 54% señala la falta de políticas públicas departamentales claras y efectivas, un 31% apunta a la necesidad de desarrollar estrategias públicas específicas contra el racismo y la discriminación, mientras que el 15% considera que el problema radica en la débil coordinación entre las instituciones involucradas

11) ¿Cómo podemos garantizar que los recursos destinados a la lucha contra la discriminación se utilicen de manera efectiva y lleguen a quienes los necesitan?

Tabla 12

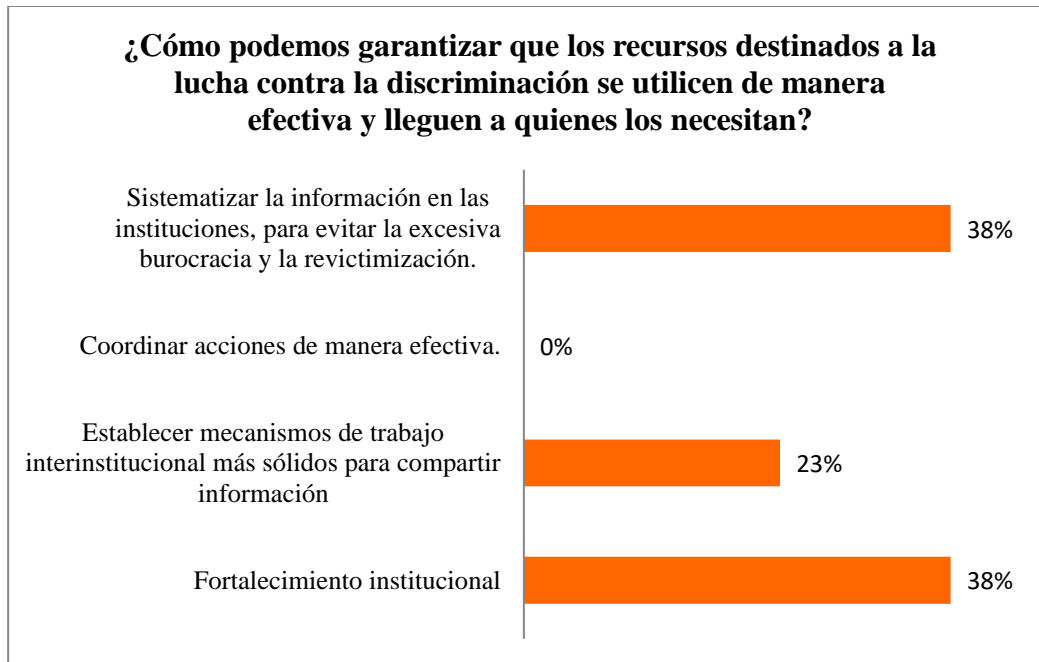
Formas de garantizar recursos destinados a la lucha contra el racismo y la discriminación de manera efectiva

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Fortalecimiento institucional	5	38%
Establecer mecanismos de trabajo interinstitucional más sólidos para compartir información	3	23%
Coordinar acciones de manera efectiva.	0	0%
Sistematizar la información en las instituciones, para evitar la excesiva	5	38%

burocracia y la revictimización.**Totales**

13

100%

Figura 12*Formas de garantizar recursos destinados a la lucha contra el racismo y la discriminación de manera efectiva***Fuente:** Elaboración propia

Las propuestas sobre cómo garantizar que los recursos asignados a combatir la discriminación sean utilizados de manera eficiente y beneficien realmente a quienes más los necesitan reflejan diversas perspectivas. Un 38% considera clave el fortalecimiento institucional, entendiendo que unas bases sólidas permitirían una implementación más efectiva de políticas y programas. Otro 23% sugiere la necesidad de establecer mecanismos más robustos de trabajo interinstitucional, que promuevan una colaboración activa y el intercambio fluido de información entre las entidades involucradas. De igual forma, un 38% destaca la importancia de sistematizar los datos dentro de las instituciones para minimizar la burocracia excesiva y evitar situaciones de revictimización que puedan generar desconfianza en la población beneficiaria. Sin embargo, resulta llamativo que no se haya mencionado la coordinación efectiva de acciones como una estrategia fundamental, lo que podría indicar una falta de

consenso en torno a este aspecto o una subestimación de su relevancia en el contexto del problema abordado.

12) ¿Qué mecanismos de denuncia y sanción existen realmente para proteger a las víctimas de discriminación?

- Resp. 1. Violencia
- Resp. 2. Legales y administrativos
- Resp. 3. La protección
- Resp. 4. Ninguna
- Resp. 5. Las víctimas pueden presentar denuncias ante instancia como Defensoría Del Pueblo, Ministerio Público, Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia.
- Resp. 6. Muy vagas
- Resp. 7. Denuncia verbal o escrita.
- Resp. 8. Ministerio público; defensoría del pueblo entre otros las sanciones dependen del hecho hasta 5 años
- Resp. 9. Entiendo que no existe, pues la sanción penal es menor o igual a 2 años
- Resp. 10. Hasta el momento no he visto o conocido alguna denuncia establecidas en la ley
- Resp. 11. Sanciones penales, sanciones administrativas (que varían según el ámbito, como en instituciones públicas o empresas privadas) y vías constitucionales.
- Resp. 12. En la vía administrativa, penal y constitucional existen mecanismos de denuncias sean escritas o verbales, que están establecidas en la Ley, sin embargo lo importante es el cómo se atienden éstas denuncias y la importancia que le da quien recibe, el cómo se recibe la información es muy importante
- Resp. 13. Realizando la denuncia

Los mecanismos de denuncia y sanción están diseñados para salvaguardar a las víctimas de discriminación. Sin embargo, lo verdaderamente crucial es la forma en que se lleva a cabo la denuncia, quién asume la responsabilidad de gestionarla y cómo se maneja la información recibida.

13) ¿Cómo se puede coordinar la labor de las diferentes instituciones para evitar duplicidades y asegurar un enfoque coherente?

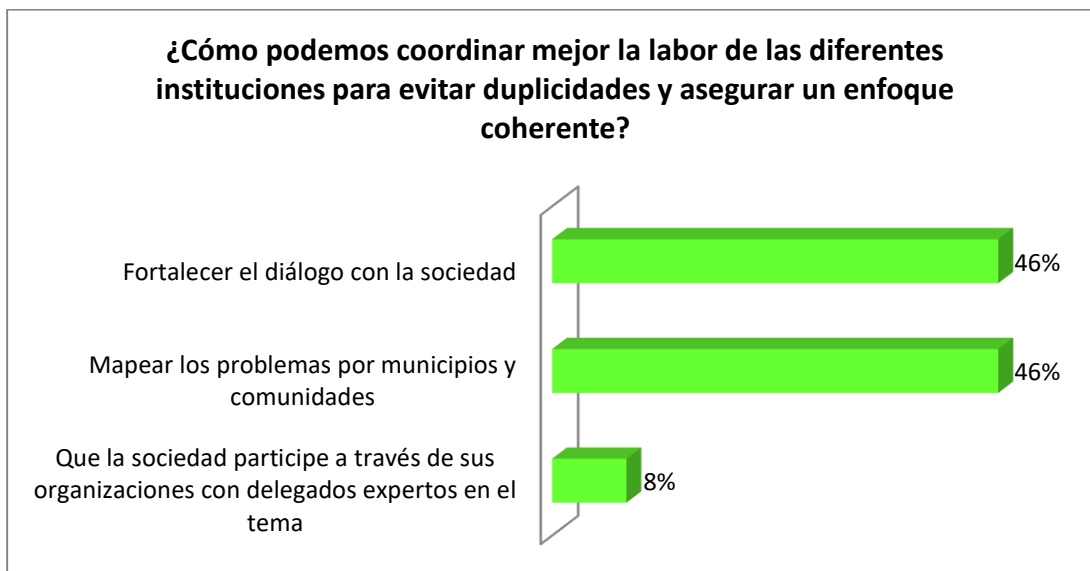
Tabla 13

Acciones para coordinar mejor la labor de las diferentes instituciones y evitar duplicidades en las acciones administrativas y judiciales

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Que la sociedad participe a través de sus organizaciones con delegados expertos en el tema	1	8%
Mapear los problemas por municipios y comunidades	6	46%
Fortalecer el diálogo con la sociedad	6	46%
Totales	13	100%

Figura 13

Acciones para coordinar mejor la labor de las diferentes instituciones y evitar duplicidades en las acciones administrativas y judiciales



Fuente: Elaboración propia

Se propone una serie de acciones para coordinar el trabajo entre las distintas instituciones, con el objetivo de evitar duplicidades y garantizar un enfoque consistente. Un 8% sugiere que la sociedad participe mediante sus organizaciones, asignando delegados expertos en la materia. Por otro lado, un 46% considera necesario realizar un mapeo de los problemas específicos de

cada municipio y comunidad, mientras que otro 46% resalta la importancia de fortalecer el diálogo con la sociedad.

14) ¿Qué papel juega la falta de voluntad política y los intereses de grupos de poder en la efectividad de la ley?

- Resp. 1. Un rol importante de encabezar y trabajar directamente a en estas políticas de vulnerabilidad en adolescentes
- Resp. 2. Juega un papel importante, ya que se deben aplicar las políticas publicas, que lastimosamente en nuestro departamento es casi obsoleto.
- Resp. 3. Desinterés sobre el tema
- Resp. 4. Sin comentarios
- Resp. 5. Esto se manifiesta en una implementaron insuficiente la falta de sanción a infractores y la perpetuación de actitudes discriminatorio, ya que la voluntad política es crucial para que las leyes se apliquen eficazmente.
- Resp. 6. No lo toma como importante
- Resp. 7. Juega un papel muy importante ya que sin voluntad no se hace nada y las personas víctimas son las que sufren porque no encuentran justicia ante la vulneración de sus derechos.
- Resp. 8. Es una debilidad que no permite el cumplimiento de la ley
- Resp. 9. Un papel determinante, que naturaliza este hecho
- Resp. 10. Importante, no hay datos en relación a denuncias por la ley referida
- Resp. 11. Presión sobre el poder judicial:
- Resp. 12. Realmente juegan un papel muy importante pues con voluntad de los actores se pueden construir muchas cosas y efectivizar los cambios que se requieren
- Resp. 13. Falta de coordinación con diferentes Instituciones.

En relación con el impacto de la falta de voluntad política y los intereses de grupos de poder en la implementación de la Ley 045, se han expresado diversas opiniones, muchas de ellas contradictorias. Estas abarcan desde el desinterés político hasta la presión ejercida sobre el sistema judicial y su falta de autonomía, lo que finalmente se ha identificado como uno de los aspectos más frágiles dentro del funcionamiento de la administración de justicia.

15) ¿Por qué la ley contra el racismo y la discriminación no se aplica de manera efectiva en la práctica?

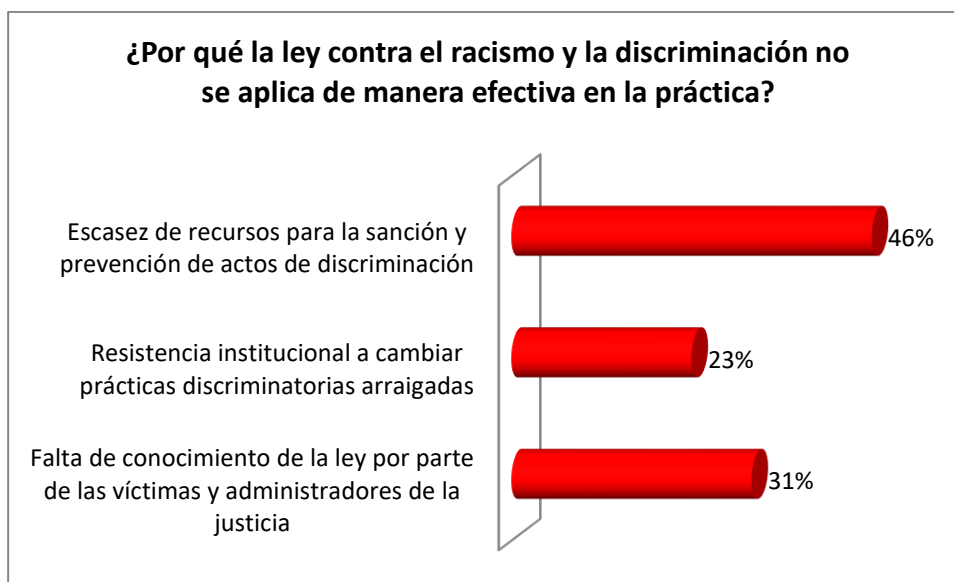
Tabla 14

Argumentos por los que la Ley 045 no se aplica de manera efectiva y práctica

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Falta de conocimiento de la ley por parte de las víctimas y administradores de la justicia	4	31%
Resistencia institucional a cambiar prácticas discriminatorias arraigadas	3	23%
Escasez de recursos para la sanción y prevención de actos de discriminación	6	46%
Totales	13	100%

Figura 14

Argumentos por los que la Ley 045 no se aplica de manera efectiva y práctica



Fuente: Elaboración propia

Entre los motivos que explican la ineficaz aplicación de la ley contra el racismo y la discriminación en la práctica, un 31% señala como causa principal el desconocimiento de dicha normativa tanto por las víctimas como por los responsables de impartir justicia. Por su parte, un 23% lo atribuye a la resistencia institucional para erradicar prácticas discriminatorias

profundamente arraigadas, mientras que el 46% menciona la falta de recursos destinados a sancionar y prevenir los actos discriminatorios.

16) ¿Cómo se puede asegurar que los funcionarios públicos conozcan y apliquen correctamente la ley contra el racismo y discriminación?

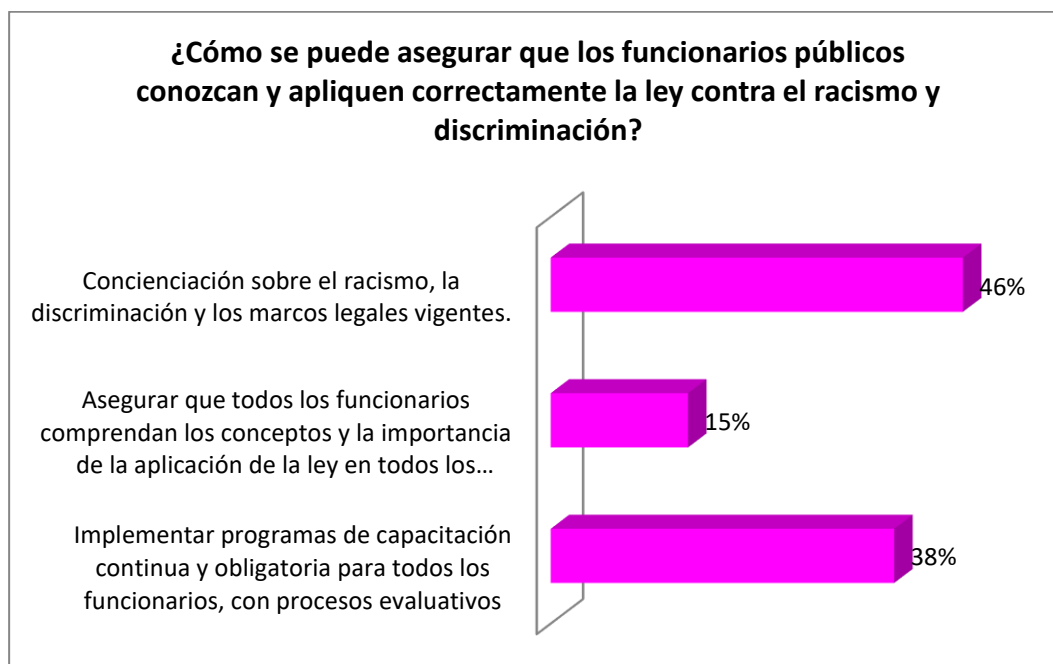
Tabla 15

Argumentos para asegurar que los funcionarios públicos apliquen correctamente la Ley 045

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Implementar programas de capacitación continua y obligatoria para todos los funcionarios, con procesos evaluativos	5	38%
Asegurar que todos los funcionarios comprendan los conceptos y la importancia de la aplicación de la ley en todos los niveles de gobierno.	2	15%
Concienciación sobre el racismo, la discriminación y los marcos legales vigentes.	6	46%
Totales	13	100%

Figura 15

Argumentos para asegurar que los funcionarios públicos apliquen correctamente la Ley 045



Fuente: Elaboración propia

Con el propósito de garantizar que los funcionarios públicos estén plenamente capacitados para entender, aplicar y hacer cumplir de manera adecuada la ley contra el racismo y la discriminación, un 38% de las personas encuestadas considera fundamental establecer programas de capacitación continua, estructurados y obligatorios para todos los niveles de funcionarios. Estos programas deben ir acompañados de procesos evaluativos regulares que permitan medir el aprendizaje y la correcta implementación de la norma. Por otro lado, un 15% de los encuestados en la encuesta resalta la importancia de asegurar que todos los servidores públicos tengan un entendimiento claro y profundo tanto de los conceptos relacionados con el racismo y la discriminación como de la relevancia de aplicar esta ley en todos los niveles y ámbitos del gobierno. Finalmente, un 46% subraya la necesidad imperativa de desarrollar talleres y capacitaciones específicas orientadas a generar conciencia sobre el impacto del racismo y la discriminación, además de profundizar en el conocimiento de los marcos legales vigentes que sustentan su combate. Estas acciones combinadas buscan crear un entorno institucional más informado, competente y comprometido con la erradicación de estas problemáticas sociales.

17) ¿Qué rol deben desempeñar los sindicatos y las organizaciones de trabajadores para mejorar el alcance de la Ley N 045?

- Resp. 1. Fiscalizando el trabajo multisectorial
- Resp. 2. Creo que excepcionalmente todas las personas deberían tener conocimiento de dicha Ley.
- Resp. 3. Socializar la ley en los sectores y en el departamento
- Resp. 4. Socializar y duplicar la información
- Resp. 5. La sensibilización y la representación directa de los trabajadores para asegurar su aplicación efectiva.
- Resp. 6. Socializar
- Resp. 7. Deberían dar talleres de sensibilización y crear espacios donde las personas puedan expresar las diferentes dificultades que pasan a raíz de este problema porque no tiene una sanción ejemplificadora.
- Resp. 8. Representar a los sectores coordinar con las instancias

- Resp. 9. Prevención dentro de sus organizaciones y motivar a la denuncia
- Resp. 10. Prevención y fortalecimiento
- Resp. 11. Mediante la capacitación de sus miembros para identificar y denunciar el racismo y la discriminación, la promoción de políticas internas
- Resp. 12. Constituirse en parte de los procesos
- Resp. 13. Deben existir más diálogos, para recibir capacitaciones en sus sindicatos y organizaciones.

El enfoque predominante respecto al papel que deben asumir los sindicatos y las organizaciones de trabajadores para ampliar el impacto de la Ley N° 045 se centra en promover su socialización y participar activamente en los procesos de prevención y consolidación institucional

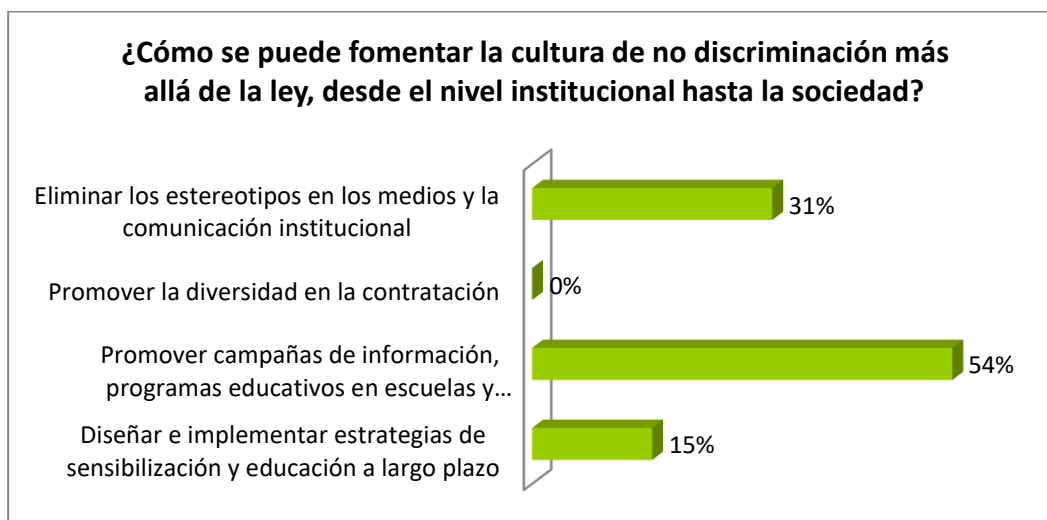
18) ¿Cómo se puede fomentar la cultura de no discriminación más allá de la ley, desde el nivel institucional hasta la sociedad?

Tabla 16
Formas de fomentar la cultura de la "no discriminación"

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Diseñar e implementar estrategias de sensibilización y educación a largo plazo	2	15%
Promover campañas de información, programas educativos en escuelas y universidades.	7	54%
Promover la diversidad en la contratación	0	0%
Eliminar los estereotipos en los medios y la comunicación institucional	4	31%
Totales	13	100%

Figura 16

Formas de fomentar la cultura de la "no discriminación"



Fuente: Elaboración propia

Los encuestados indicaron que es posible promover una cultura de *no discriminación* más allá del ámbito legal, abarcando tanto el nivel institucional como el social. En este sentido, el 15% consideró prioritario diseñar e implementar estrategias de sensibilización y educación a largo plazo; el 54% destacó la importancia de desarrollar campañas informativas junto con programas educativos en escuelas y universidades; y el 31% propuso eliminar los estereotipos presentes en los medios de comunicación y en la comunicación institucional. No obstante, ningún encuestado planteó la promoción de la diversidad en los procesos de contratación.

19) ¿Cuáles son los principales obstáculos para la correcta aplicación de la Ley N 045 en la práctica?

- Resp. 1. La institucionalidad y el poco compromiso de los trabajadores hacia las víctimas
- Resp. 2. Desconocimiento, deficiencia, etc.
- Resp. 3. La política
- Resp. 4. Varios
- Resp. 5. Incluyen la falta de capacidades adecuadas en las instituciones encargadas. La persistencia cultural del racismo y la discriminación.
- Resp. 6. Burocracia

- Resp. 7. Los principales obstáculos es el favoritismo hacia el agresor y le dejan a un lado a la víctima, la corrupción, etc.
- Resp. 8. Recursos económicos
- Resp. 9. Desconocimiento y que este sea reconocido por sectores como una bandera política partidaria.
- Resp. 10. Muchos desconocen
- Resp. 11. Dificultad para probar las intenciones de racismo o discriminación.
- Resp. 12. La burocracia, la revictimización, la falta de servidores públicos empáticos
- Resp. 13. Falta de conocimiento de la sociedad en su conjunto para su aplicación.

Entre los obstáculos más destacados que dificultan la adecuada implementación de la Ley 045 se encuentran la excesiva burocracia, la revictimización de las personas afectadas, la insuficiencia de personal en el sector público, las complicaciones para demostrar las intenciones vinculadas al racismo y la discriminación, el desconocimiento generalizado de la norma por parte de la sociedad civil, el favorecimiento implícito hacia los agresores, la persistencia del racismo institucional y la falta de compromiso por parte de las instituciones encargadas de hacerla cumplir.

20) ¿Considera que se debe crear una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación?

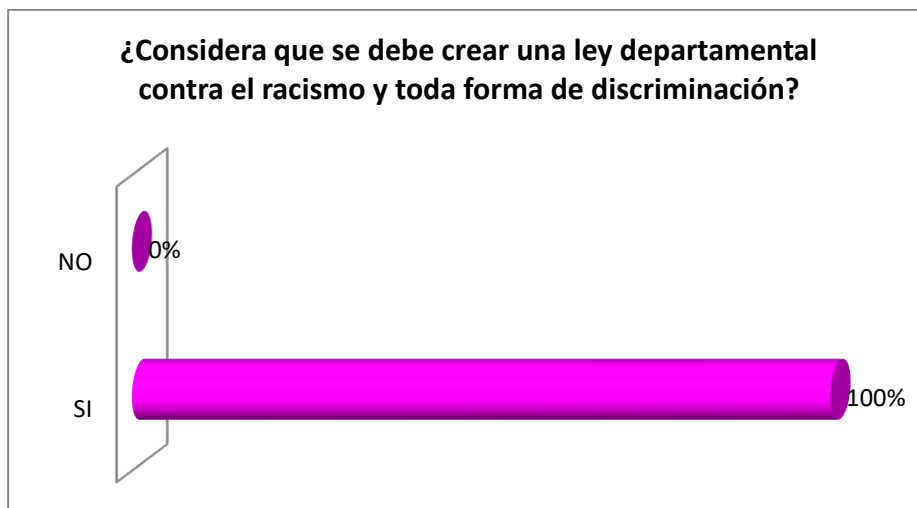
Tabla 17

Consideraciones para la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	13	100%
NO	0	0%
Totales	13	100%

Figura 17

Consideraciones para la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación



Fuente: Elaboración propia

El 100% de la población encuestada, considera que se debe crear una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación.

21) ¿Qué características debe cumplir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación?

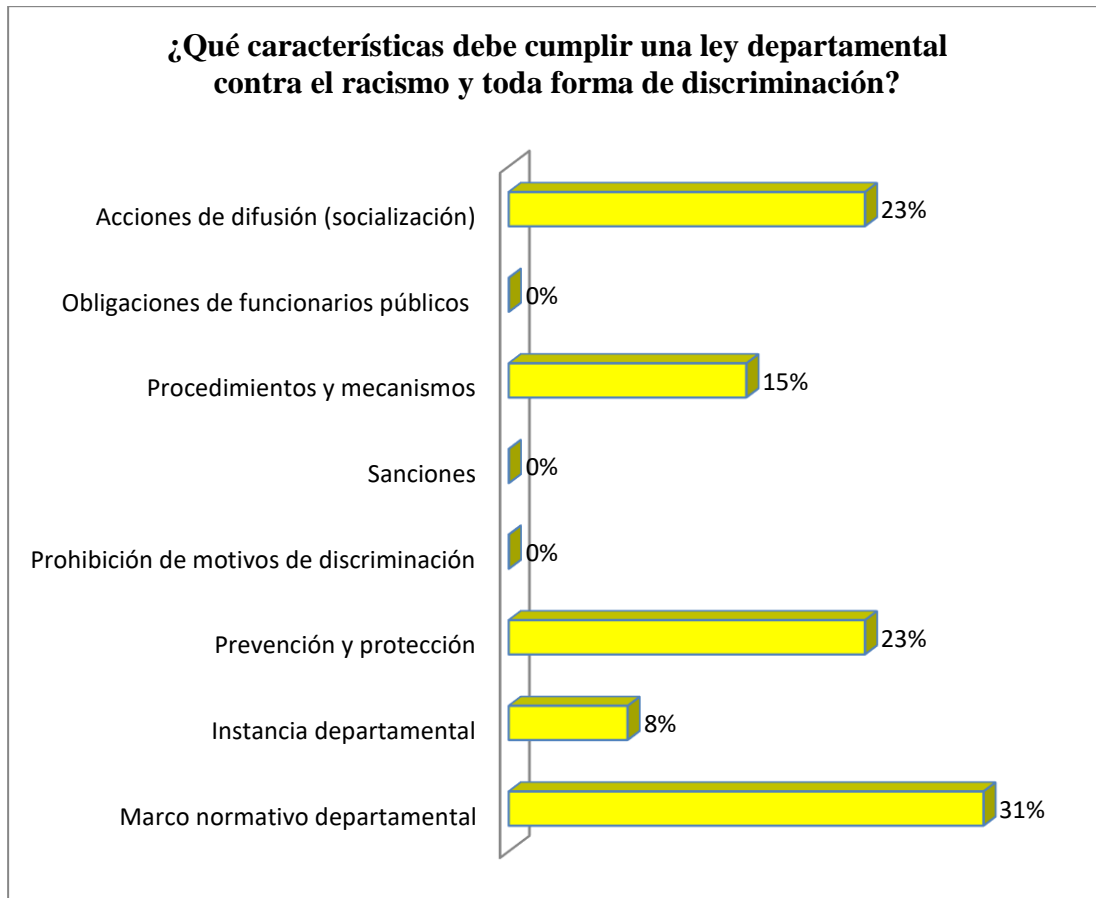
Tabla 18 Características que debe cumplir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación en Pando

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Marco normativo departamental	4	31%
Instancia departamental	1	8%
Prevención y protección	3	23%
Prohibición de motivos de discriminación	0	0%
Sanciones	0	0%
Procedimientos y mecanismos	2	15%
Obligaciones de funcionarios públicos	0	0%
Acciones de difusión (socialización)	3	23%

Totales	13	100%
----------------	----	------

Figura 18

Características que debe cumplir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación en Pando



Fuente: Elaboración propia

Entre los aspectos que debería incluir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación, el 31% señala la necesidad de contar con un marco normativo a nivel departamental, el 8% considera importante la creación de una instancia departamental específica, el 23% da prioridad a medidas de prevención y protección, otro 15% menciona la implementación de procedimientos y mecanismos, y un 23% resalta la importancia de acciones de difusión y socialización. Sin embargo, ningún encuestado destacó como característica fundamental la inclusión de la prohibición de motivos de discriminación, sanciones, ni obligaciones para los funcionarios públicos.

22) ¿Cómo se garantiza que la ley se aplique de manera uniforme en diferentes regiones y sectores de la sociedad?

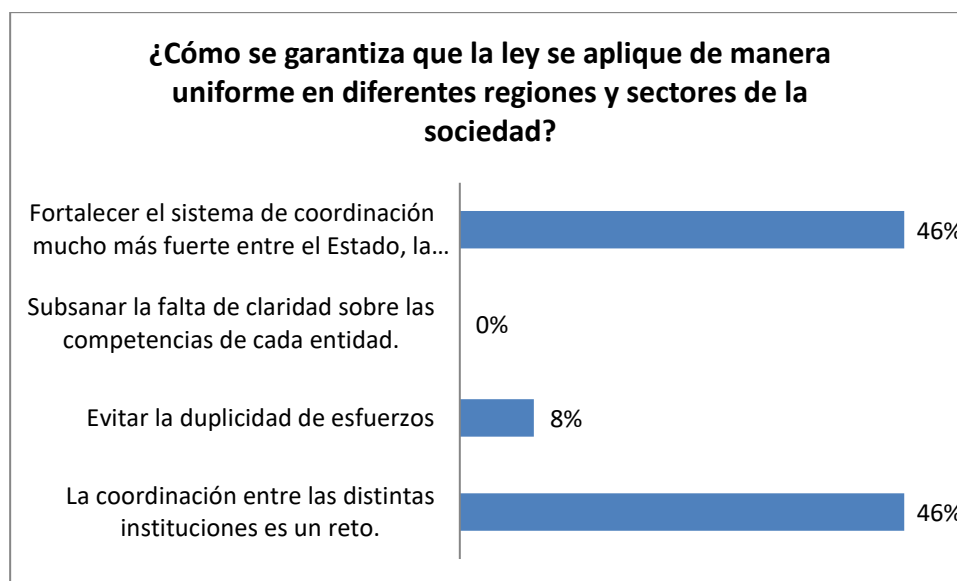
Tabla 19

Crterios que garantizan que la ley se aplique de manera uniforme en diferentes regiones del departamento de Pando

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
La coordinación entre las distintas instituciones es un reto.	6	46%
Evitar la duplicidad de esfuerzos	1	8%
Subsanar la falta de claridad sobre las competencias de cada entidad.	0	0%
Fortalecer el sistema de coordinación mucho más fuerte entre el Estado, la sociedad civil y las organizaciones sociales.	6	46%
Totales	13	100%

Figura 19

Crterios que garantizan que la ley se aplique de manera uniforme en diferentes regiones del departamento de Pando



Fuente: Elaboración propia

Según los profesionales encuestados, garantizar la aplicación uniforme de la ley en diversas regiones y sectores de la sociedad presenta varios desafíos. Un 46% considera que el principal reto radica en la necesidad de una coordinación efectiva entre distintas instituciones. Otro 46% señala como prioridad el fortalecimiento del sistema de cooperación entre el Estado, la sociedad civil y las organizaciones sociales. Por otro lado, un 8% opina que es fundamental evitar la duplicidad de esfuerzos. En contraste, ningún encuestado mencionó la falta de claridad sobre las competencias de cada entidad como un problema a abordar.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES GENERALES

Después de haber realizado la búsqueda y análisis de información, se puede concluir que

En Bolivia, se cuenta con un marco legal sólido que busca erradicar estas prácticas, respaldado tanto por tratados internacionales que comprometen a los Estados a adoptar medidas contra la discriminación racial como por la legislación nacional. En este contexto, destaca especialmente la Ley N° 045.

La persistencia de la discriminación se encuentra arraigada en una compleja red de condiciones sociales, culturales e institucionales, donde los prejuicios históricos y los estereotipos continúan perpetuándose a través de normas, leyes y prácticas inadecuadas, además de la indiferencia de la población para combatir este flagelo a nivel departamental.

Entre las principales limitaciones para la plena aplicación de la Ley N° 045 destacan factores como la falta de recursos, la insuficiente capacitación y voluntad política, la escasa difusión y sensibilización sobre la norma, así como los desafíos para sancionar de manera efectiva los actos racistas y discriminatorios en el departamento de Pando.

Se elaboró una propuesta que plantea la imperiosa necesidad de poner en marcha una estrategia integral, que no solo articule y fortalezca el marco legal vigente, sino que también incorpore de manera activa diversas herramientas y enfoques sociales. Esta estrategia busca abordar de forma directa y efectiva los problemas del racismo y la discriminación en el departamento de Pando, con el propósito de prevenir su ocurrencia, crear conciencia colectiva y establecer mecanismos sólidos para sancionar este tipo de conductas.

5.2 RECOMENDACIONES

Después de realizar el análisis a las diferentes posturas, planteamientos, exposición de estudios de caso como narraciones de víctimas de discriminación por ideologías racistas, análisis del marco normativo vigente; se recomienda la implementación de una ley departamental en el marco de la autonomía, que complemente y aplique la Ley Nacional N° 045, previniendo,

erradicando y sancionando el racismo y la discriminación de forma específica en el departamento de Pando. Para el fin se debe:

- Continuar con el fortalecimiento en la implementación de la Ley 045, enfocándose en la capacitación de las fuerzas del orden y del sistema de justicia, la promoción de campañas públicas, la mejora de la educación en derechos humanos y la eliminación de la discriminación en servicios de salud y participación pública.
- Promover una transformación profunda a través del fortalecimiento de los programas de capacitación en derechos humanos para funcionarios públicos enfocados en la cultura social que inspire a los ciudadanos a adoptar un papel activo, no solo absteniéndose de participar en actos de discriminación, sino también asumiendo la responsabilidad de identificar y denunciar aquellas prácticas que resulten injustas o irrespetuosas hacia cualquier persona.
- Para superar las limitaciones en la aplicación de la Ley N° 045, se recomienda fortalecer la asignación de recursos, garantizar la capacitación continua y la voluntad política, intensificar la difusión y sensibilización pública sobre la norma, y establecer mecanismos más efectivos para sancionar los actos racistas y discriminatorios. Esto es crucial para prevenir, atender y erradicar la discriminación racial en el departamento de Pando.
- Se recomienda que para futuros trabajos de investigación se realice la propuesta de Ley Departamental de Lucha contra el Racismo y toda Forma de Discriminación que articule los tratados y convenios internacionales, la normativa boliviana, el trabajo coordinado con las instituciones que administran justicia; promoviendo la prevención, erradicación y sanción para cualquier acto de racismo y otras formas de discriminación.

6 APORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 APORTE CIENTÍFICO

El aporte científico de este trabajo de investigación reside en la adaptación de la legislación nacional a las particularidades departamentales, promoviendo la aplicación efectiva de los derechos humanos y la igualdad, en base a los fundamentos jurídicos y sociales para una ley departamental contra el racismo y la discriminación, en el marco de la Ley Nacional N° 045, que busca implementar políticas públicas de protección, prevención y sanción ante la discriminación a nivel departamental.

6.2 APORTE SOCIAL

En este marco social, es fundamental implementar políticas de inclusión, fomentar la interculturalidad, garantizar la participación social, sensibilizar a la población, empoderar a los grupos vulnerables como personas con discapacidad, dar visibilidad a las contribuciones de los pueblos indígenas, campesinos y afrobolivianos; reconocer la diversidad étnica y cultural como parte de nuestra identidad boliviana.

Con la elaboración y posible implementación de mecanismos específicos de prevención, sanción y monitoreo, diseñados conforme a las dinámicas propias de la autonomía departamental, se busca garantizar un enfoque más próximo a las necesidades de la ciudadanía, permitiendo que el marco normativo responda de manera efectiva a las características y demandas específicas de cada región.

7 BIBLIOGRAFÍA

- Berlin Valenzuela, F. (2017). *Diccionario Universal de Términos Parlamentarios*. México D.F., México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México.
- C.I.D.H. (2018). *Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas*. México D.F., México, México: C.I.D.H.
- Convención sobre los Derechos del Niño. (1969). *Convención sobre los derechos del niño*. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Cubo Delgado, S., Martín Marín, B., & Ramos Sánchez, J. L. (2011). *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud* (Primera ed.). Madrid, México, México: Pirámide.
- Cusi, E. N. (2013). *Semillas para la investigación 2*. Cobija: U.A.P.
- Choque Aliaga, O. D. (2021). Biopolítica e ideología racista en Bolivia. *DIALNET Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 42(125).
- Defensoría del Pueblo. (6 de febrero de 2025). *Defensoría del Pueblo*. Recuperado el 23 de octubre de 2025, de Estado Plurinacional de Bolivia: <https://www.defensoria.gob.bo/oficinas/prensa/defensoria-del-pueblo-investiga-un-posible-hecho-de-discriminacion-en-el-ambito-educativo>
- E.P.B. (2006). *Ley N° 3423, 12 de junio de 2006*. La Paz: Gaceta Oficial.
- E.P.B. (2011). *Reglamento de Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, DS N° 762, 5 de enero de 2011*. La Paz: Gaceta Oficial.
- E.P.B. (2012). *Política del Estado Plurinacional de Bolivia contra el racismo y toda forma de discriminación - Plan de Acción 2012 - 2015*. La Paz, Murillo, Bolivia.
- E.P.B. (2013). • *Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, Mutuma Ruteere 19 de abril de 2013*. La Paz: Gaceta Oficial.
- E.P.B. (2013). *Estatuto con Jurisprudencia Constitucional Pando*. Sucre, Bolivia.

- E.P.B. (2024). *Pando Industrial y Productivo*. (M. d. Plural, Ed.) La Paz, Murillo, Bolivia: Estado Plurinacional de Bolivia.
- E.P.B. (2025). *Cartilla Informativa - Ley 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación*. La Paz: Ministerio de Planificación del Desarrollo.
- ERBOL. (21 de Diciembre de 2024). *ERBOL* . Recuperado el 27 de octubre de 2025, de Educación Radiofónica de Bolivia: <https://erbol.com.bo/nacional/diputado-y-organizaciones-sociales-denuncian-discriminaci%C3%B3n-y-racismo-contra-profesionales#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Salud%20y%20Deportes%20asign%C3%B3,que%20dej%C3%B3%20fuera%20a%20los%20profesionales%20de>
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2010). *Bolivia: Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, 8 de octubre de 2010*. La Paz, Murillo, Bolivia: la Gaceta Oficial.
- Fernández , a. A., Salvador Sánchez, L., González Bustillo, M. B., & Escribá-Agüir, V. (2024). La respuesta necesaria de los servicios de salud ante la violencia de género. Atención integral y prestación de servicios integrados. *Atención Primaria*, 56(11).
- Herrera Castillo , L. M. (2023). *Propuesta de modificación a las ley N° 045 contra el racismo y toda forma de discriminación, sea a efectos de otorgar facultades de patrocinio al comité de lucha contra el racismo y toda forma de discriminación*. La Paz, Murillo, Bolivia: Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Académica La Paz.
- Jáuregui J., L. (18 de febrero de 2025). “El racismo proviene de usted” el resurgimiento de la derecha radical boliviana en la crisis de 2019. *Revista Académica: Sociología y Política Hoy*(10).
- Lube Guizardi, M., Stefoni, C., & Isabel , A. (21 de marzo de 2025). Los “Lugares Escondidos” de la Violencia. Experiencias Familiares de Migrantes Bolivianas Aymara en la Triple-Frontera Andina. *Dados rev. ciênc. sociais*.
- Mandepora Chundary, M. (2021). La interculturalización de la Educación Superior, estrategia contra el racismo. (UAGRM, Ed.) *Integración y Conocimiento ISSN 2347 - 0658, 210, 80-98*.

- Navia , C., Velasco Cruz , S., & Czarny, G. (2024). *Narrativas de estudiantes universitarios sobre racismo. Contribuciones desde Bolivia, México y Venezuela*. La Paz - México D.F., Murillo - México, Bolivia - México: Instituto de Investigaciones Sociológicas.
- O.E.A. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. México D.F.: Organización de Estados Americanos.
- O.E.A. (2013). *Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia*. Washington: Organización de Estados Americanos.
- O.E.P. (2020). *Diccionario de la Democracia Intercultural en Bolivia*. La Paz, Murillo, Bolivia: Tribunal Supremo Electoral.
- O.N.U. (1948). *Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio*. la Asamblea General en su resolución 260 A (III).
- O.N.U. (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Washington: Naciones Unidas.
- O.N.U. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Washington: Naciones Unidas.
- O.N.U. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Washington: Naciones Unidas.
- O.N.U. (1990). *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Washington: Organización de las Naciones Unidas.
- O.N.U. (2006). *Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas*. Washington: Organización de las Naciones Unidas, ratificada por la O.E.A.
- Ortúzar, M. G. (2021). Ética y discriminación interseccional en la atención de la salud de migrantes regionales (género, etnia, diversidad funcional, clase social, factor geopolítico, interculturalidad, eco determinantes). *Revista de Filosofía y Teoría Política*(51).

- Oviedo, A. (2023). *Ecuador: racismo y discriminación étnica en el vaivén de la política pública*. Quito: Universidad Andina "Simón Bolívar".
- Paredes, R. (2020). *Riboerto Paredes y Asociados*. Recuperado el 13 de 10 de 2025, de <https://www.rigobertoparedes.com/es/>
- Pérez Ruiz , M. L. (Diciembre de 2000). Nacido indio, siempre indio. Discriminación y racismo en Bolivia. *Nueva Antropología*, XVII(58), 73-87.
- Ponce Camacho, E. E. (2022). *Discriminación étnica en el acceso a la educación secundaria de la población indígena, desde una perspectiva del desarrollo humano en la provincia de Bolívar*. Quito, Ecuador: Flacso Ecuador.
- República de Bolivia. (1990). *Ley de ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño*. La Paz: Gaceta Oficial.
- República de Bolivia. (1994). *Ley de ratificación de la • Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas: Ratificada en 2006. Protocolo de Palermo (contra la trata de personas)*. La Paz: gaceta Oficial.
- República de Bolivia. (1999). *Ley de ratificación a la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes*. La Paz: Gaceta Oficial.
- República de Bolivia. (1999). *Ley de Ratificación de la • Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*. La Paz: GAceta Oficial.
- República de Bolivia. (2000). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. La Paz: Gaceta Oficial.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (I. Editores, Ed.) México, México: Mc Graw Hill.
- Souverein , J., Stolte, C., & Velasco Unzueta, A. L. (2023). *Polarización política y social en Bolivia Apuntes para afrontar uno de los desafíos más grandes para la democracia boliviana*. La Paz, Murillo, Bolivia: Proyecto Unámonos.

- Ulloa, S. E. (2021). *Pensar las prácticas: entre la investigación y la extensión universitaria: una experiencia con migrantes y descendientes de migrantes en una escuela primaria para adultos/Graciela*. (G. Hernández, & B. Bertoni, Edits.) Santiago del Estero, Bahía Blanca, Argentina: Editorial de la Universidad Nacional del Sur.
- UNESCO. (1960). *Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza*. Washington: Naciones Unidas.
- UNICEF. (1998). <https://www.unicef.org/es/>. Recuperado el 14 de 10 de 2025, de <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Villarroel, I. (17 de julio de 2023). Ley contra la Discriminación y Racismo: En 12 años, solo tres casos tuvieron sentencias. (R. U. Bolivia, Entrevistador)
- Villegas, H., & Núñez, J. (diciembre de 2005). Discriminación étnica en Bolivia: Examinando diferencias regionales y por nivel de calificación. *Estudios de Economía*, 32(2), 201-218.

ANEXOS

Anexo 1 Guía de Entrevista Semiestructurado Dirigido al Gobernador del Departamento de Pando

Guía de entrevista semiestructurado

Un gusto saludarle, Dr. muchas gracias por acceder a esta entrevista.

Me encuentro realizando un trabajo de investigación referente a la fundamentación jurídica y social para la creación de una ley departamental, contra el racismo y la discriminación en el departamento de Pando.

1. Por favor, ¿podría indicarme su nombre completo y el cargo que ejerce actualmente?
2. ¿Cuál es el alcance y el ámbito de aplicación de la ley? ¿Incluye tanto al sector público como al privado?
3. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la Ley 045?
4. La normativa internacional concuasa con la normativa nacional, pero esta a su vez queda desarticulada para aplicar en un contexto departamental, sobre todo en Pando. Desde su opinión profesional ¿A qué se debe esta situación, Dr.?
5. ¿Usted considera que existe un vacío legal en la norma nacional?
6. Desde el cargo que desempeña, ¿Consideraría necesaria la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación? y ¿Por qué?

En caso de que la respuesta fuese positiva, continúa con la entrevista; caso contrario, finaliza

7. En el marco de la autonomía, ¿Cómo beneficiaría una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación de manera significativa en la comunidad pandina?

Muchas gracias, Dr. por su tiempo y aporte profesional

Formulario de entrevista semiestructurado dirigido al Gobernador del Departamento de Pando

Un gusto saludarle, Dr. muchas gracias por acceder a esta entrevista.

Me encuentro realizando un trabajo de investigación referente a la fundamentación jurídica y social para la creación de una ley departamental, contra el racismo y la discriminación en el departamento de Pando.

1. Por favor, ¿podría indicarme su nombre completo y el cargo que ejerce actualmente?
2. ¿Cuál es su formación profesional?
3. ¿Cuál es el alcance y el ámbito de aplicación de la ley? ¿Incluye tanto al sector público como al privado?
4. ¿Qué tipos de actos específicos se consideran racismo y discriminación bajo esta ley?
5. Desde su perspectiva ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la Ley 045?
6. La normativa internacional concuasa con la normativa nacional, pero esta a su vez queda desarticulada para aplicar en un contexto departamental, sobre todo en Pando. Desde su opinión profesional ¿A qué se debe esta situación, Dr.?
7. ¿Usted considera que existe un vacío legal en la norma nacional?
8. Desde el cargo que desempeña, ¿Consideraría necesaria la creación de una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación? y ¿Por qué?

En caso de que la respuesta fuese positiva, continúa con la entrevista; caso contrario, finaliza

9. En el marco de la autonomía, ¿Cómo beneficiaría una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación de manera significativa en la comunidad pandina?

Muchas gracias, Dr. por su tiempo y aporte profesional

Anexo 3 Formulario de encuesta dirigido a funcionarios públicos que desempeñan funciones en instituciones relacionadas con la administración de la justicia en el departamento de Pando

¿Qué edad tiene?

años

¿Con qué sexo se identifica?

Hombre

Mujer

Prefiero no comentar

¿Cuál es su grado académico?

Bachiller	
Técnico medio	
Técnico superior	
Licenciatura	
Maestría	
Doctorado	

¿En cuál de estas instituciones trabaja?

Fiscalía Departamental de Pando	
Tribunal de Justicia Departamental de Pando.	
Defensoría del pueblo.	
Secretaría de Desarrollo Humano y Social	
S.L.I.M.	
Defensoría de la niñez y adolescencia	
Otros	

¿Tiene conocimiento sobre la Ley 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación?

SI	
NO	

¿Cuál es la principal barrera para que la ley llegue a más personas y áreas del departamento de Pando?

Escasez de recursos económicos para campañas de sensibilización a gran escala	
Falta de recursos humanos en las instituciones encargadas de la prevención y sanción	
No existen fondos necesarios para desarrollar o para atender todas las denuncias que llegan	

¿Usted cree o considera que la Ley 045 tiene vacíos jurídicos en su aplicabilidad a nivel departamental?

SI	
NO	

Desde su experiencia y criterio profesional. Realice sugerencias de vacíos jurídicos que no se contemplen en la Ley 045.

¿Por qué a pesar de la existencia de la ley contra la discriminación sigue siendo un problema administrar la justicia?

La ley es un marco, pero su aplicación efectiva requiere voluntad política y recursos.	
La falta de capacitación del personal de todas las instituciones públicas y privadas para identificar y abordar situaciones de discriminación	
No existen programas de formación continua que no solo eduquen sobre la ley, sino que también cambien actitudes y comportamientos	

¿Por qué la ley no está alcanzando a quienes más la necesitan?

Se necesita políticas públicas departamentales concretas	
Se requiere de estrategias públicas específicas para combatir	

La coordinación entre instituciones es débil	
--	--

¿Cómo podemos garantizar que los recursos destinados a la lucha contra la discriminación se utilicen de manera efectiva y lleguen a quienes los necesitan?

Fortalecimiento institucional	
Establecer mecanismos de trabajo interinstitucional más sólidos para compartir información	
Coordinar acciones de manera efectiva.	
Sistematizar la información en las instituciones, para evitar la excesiva burocracia y la revictimización.	

¿Qué mecanismos de denuncia y sanción existen realmente para proteger a las víctimas de discriminación?

Cómo podemos coordinar mejor la labor de las diferentes instituciones para evitar duplicidades y asegurar un enfoque coherente?

Que la sociedad participe a través de sus organizaciones con delegados expertos en el tema	
Mapear los problemas por municipios y comunidades	
Fortalecer el diálogo con la sociedad	

¿Qué papel juega la falta de voluntad política y los intereses de grupos de poder en la efectividad de la ley?

¿Por qué la ley contra el racismo y la discriminación no se aplica de manera efectiva en la práctica?

Falta de conocimiento de la ley por parte de las víctimas y administradores de la justicia	
Resistencia institucional a cambiar prácticas discriminatorias arraigadas	
Escasez de recursos para la sanción y prevención de actos de discriminación	

¿Cómo se puede asegurar que los funcionarios públicos conozcan y apliquen correctamente la ley contra el racismo y discriminación?

Implementar programas de capacitación continua y obligatoria para todos los funcionarios, con procesos evaluativos	
Asegurar que todos los funcionarios comprendan los conceptos y la importancia de la aplicación de la ley en todos los niveles de gobierno.	
Concienciación sobre el racismo, la discriminación y los marcos legales vigentes.	

¿Qué rol deben desempeñar los sindicatos y las organizaciones de trabajadores para mejorar el alcance de la Ley N 045?

¿Cómo se puede fomentar la cultura de no discriminación más allá de la ley, desde el nivel institucional hasta la sociedad?

Diseñar e implementar estrategias de sensibilización y educación a largo plazo	
Promover campañas de información, programas educativos en escuelas y universidades acciones concretas como la promoción activa de la diversidad en la contratación y la eliminación de estereotipos en los medios y la comunicación institucional.	
Promover la diversidad en la contratación	
Eliminar los estereotipos en los medios y la comunicación institucional	

¿Cuáles son los principales obstáculos para la correcta aplicación de la Ley N 045 en la práctica?

¿Considera que se debe crear una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación?

SI	
NO	

¿Qué características debe cumplir una ley departamental contra el racismo y toda forma de discriminación?

Marco normativo departamental	
-------------------------------	--

Instancia departamental	
Prevención y protección	
Prohibición de motivos de discriminación	
Sanciones	
Procedimientos y mecanismos	
Obligaciones de funcionarios públicos Acciones de difusión (socialización)	

¿Cómo se garantiza que la ley se aplique de manera uniforme en diferentes regiones y sectores de la sociedad?

La coordinación entre las distintas instituciones es un reto.	
Evitar la duplicidad de esfuerzos	
Subsanar la falta de claridad sobre las competencias de cada entidad.	
Fortalecer el sistema de coordinación mucho más fuerte entre el Estado, la sociedad civil y las organizaciones sociales.	

REGISTRO FOTOGRÁFICO
Entrevista Dra. Cinthia Jordán
DELEGADA DEFENSORIAL DEPARTAMENTAL PANDO
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

