

Protocolo de actuación en situaciones de discriminación racial y xenofobia



**TODOS
SOMOS
IGUALES**



CRÉDITOS

©

Ministerio de Educación Pública, **MEP**
Dirección de Vida Estudiantil y Departamento de Educación Intercultural del MEP
Comisión Nacional de Estudios Afro Costarricenses, **CONEA**
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia **UNICEF**

San José, Costa Rica. Primera Edición, Julio 2019.

Ministra de Educación

Guiselle Cruz Maduro

Coordinación general

Henry Roberto Arias Guido, Despacho Académico, MEP
Ánger Smith Castro, Departamento de Educación Intercultural, MEP
Isidora Chacón, UNICEF

Mediación pedagógica

Renato Joya y Angela Rosa Hernández, ALTERCOM

Equipo consultor

Oscar Valverde Cerros y Mariel Valverde Álvarez

Comisión técnica asesora: MEP, CONEA Y UNICEF

Henry Roberto Arias Guido, Despacho Académico, MEP
Karla Thomas Powell, Despacho Académico; MEP
Ánger Smith Castro, Educación Intercultural, MEP
Kattia Grosser Guillén, Dirección de Vida Estudiantil, MEP
Tatiana Cartín Quesada, Departamento Salud y Ambiente, MEP
Gabriela Valverde Murillo, Participación Estudiantil, MEP
Lilliana Rojas Molina, Programa Convivir, MEP
Rina Cáceres Gómez, UCR-CONEA
Quince Duncan, CONEA
Isidora Chacón, UNICEF

Ilustraciones

Juan Gabriel Madrigal Cubero, ALTERCOM

Diseño gráfico

Marco Antonio Hidalgo, ALTERCOM

Agradecimiento:

A la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Defensoría de los Habitantes y el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica por su aporte al Curso "Hacia Centros Educativos Libres de Discriminación Racial" y este Protocolo. A Asesores Regionales, Direcciones de centros educativos de primaria y de secundaria, Docentes y Profesionales y estudiantes de los centros educativos.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
TODAS LAS PERSONAS SOMOS IGUALES Y TENEMOS LOS MISMOS DERECHOS	6
CONVIVIR ACEPTANDO, VALORANDO Y RESPETANDO LAS DIFERENCIAS	7
RESPETAR LA IGUALDAD, LA DIVERSIDAD Y LA NO-DISCRIMINACIÓN	8
TIPOS DE DISCRIMINACIÓN	10
DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	10
DISCRIMINACIÓN RACIAL Y XENOFOBIA	12
CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y XENOFOBIA	14
8 PASOS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN RACIAL Y XENOFOBIA	16
PAUTAS GENERALES	18
PASO 1: DETECCIÓN DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN	20
PASO 2: COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN	24
PASO 3: ATENCIÓN DE LA SITUACIÓN	26
PASO 4: COMUNICACIÓN CON LA FAMILIA O ENCARGADO/A	28
PASO 5: ENTREVISTA CON TODAS LAS PARTES	30
PASO 6: DEFINIR LAS MEDIDAS CORRECTIVAS	34
PASO 7: ELABORAR INFORME DE ACTUACIÓN	38
PASO 8: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CASO	40
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	42
ANEXOS	46
DIRECTORIO DE CONTACTOS DE INTERÉS	47

Protocolo de actuación en situaciones de discriminación racial y xenofobia

PRESENTACIÓN

Los centros educativos tienen el desafío de ser espacios de convivencia donde todas las personas son iguales; se les garantiza los mismos derechos; se acepta, valora y respeta la diversidad y se evita la discriminación.

La comunidad educativa debe ocuparse en acciones que permitan que los estudiantes y las estudiantes como personas sujetas de derechos aprendan y convivan en un ambiente inclusivo y libre de discriminación de todo tipo y particularmente racial y xenofobia. Teniendo siempre presente el interés superior del niño, niña, adolescente y joven.

Para avanzar y contribuir a las diferentes acciones que se realizan para el fortalecimiento de una sociedad verdaderamente inclusiva que valore y respete la diversidad se ofrece **El Protocolo de actuación en situaciones de discriminación racial y xenofobia**

Este protocolo tiene como propósito fundamental servir de herramienta para el personal docente y administrativo de los centros educativos del MEP que les permita atender situaciones de discriminación y potenciar el cumplimiento de los derechos de igualdad, libertad, dignidad y no discriminación, de toda la población estudiantil.

IGUALDAD

TODAS LAS PERSONAS SOMOS IGUALES Y TENEMOS LOS MISMOS DERECHOS

La igualdad significa que todas las personas sean valoradas, respetadas y gocen de:

- la misma dignidad,
 - los mismos derechos,
 - los mismos recursos,
 - las mismas oportunidades y
 - las mismas protecciones.
- la raza,
 - el género,
 - las discapacidades,
 - las creencias,
 - la cultura,
 - el idioma,
 - la orientación sexual,
 - el país de origen,
 - la edad.

La igualdad es garantizar que las personas, como individuos o grupos de individuos sin distinción alguna gocen todos los derechos y libertades proclamados en la Convención Universal de los derechos Humanos.

La igualdad es proteger y asegurar que no se les niegue ni violenten sus derechos, no sean tratados de manera injusta o desfavorable al excluirlas o discriminarlas por sus rasgos o características específicas y que la hacen diferente:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”

Artículo 1 de la Convención Universal de los Derechos Humanos



DIVERSIDAD

CONVIVIR ACEPTANDO, VALORANDO Y RESPETANDO LAS DIFERENCIAS



Diversidad significa que en el mundo hay y conviven una gran variedad de tipos diferentes de personas con sus características particulares, pero todas son iguales en dignidad y en derechos.

Lo que hace el mundo interesante es que **todas las personas somos diferentes**. Las principales diversidades son:

- raza,
- nacionalidad,
- género,
- lenguaje,
- modales y cultura,
- roles sociales,
- orientación sexual,
- educación,
- habilidades,
- ingresos y
- muchas otras más.

¡Mirá a tu alrededor y vas a descubrir la diversidad!

Tenemos el desafío de Convivir reconociendo, aceptando, respetando y aprovechando la diversidad. Juntos podemos aprovechar la riqueza de que cada persona sea diferente para generar en nuestros centros educativos vitalidad social, cultural, económica, mucha creatividad e innovación que permita a la población estudiantil desarrollarse integralmente como personas.

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

Artículo 2, inciso 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos



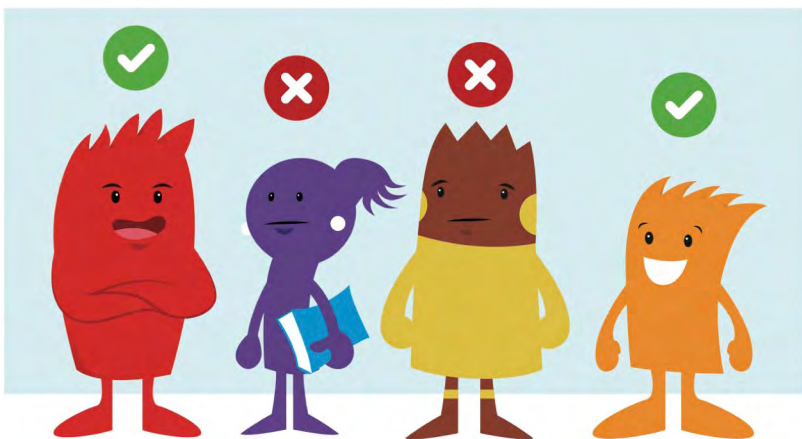
RESPETAR LA IGUALDAD, LA DIVERSIDAD Y LA NO-DISCRIMINACIÓN

Estamos llamados a que nuestros centros educativos sean espacios de convivencia inclusiva donde se respete la diversidad y se disfruten los derechos de todas las personas.

En el centro educativo como en otros espacios se pueden presentar situaciones de discriminación es decir de irrespeto o ignorancia de la igualdad, la diversidad y negación y violación de los derechos de las personas.

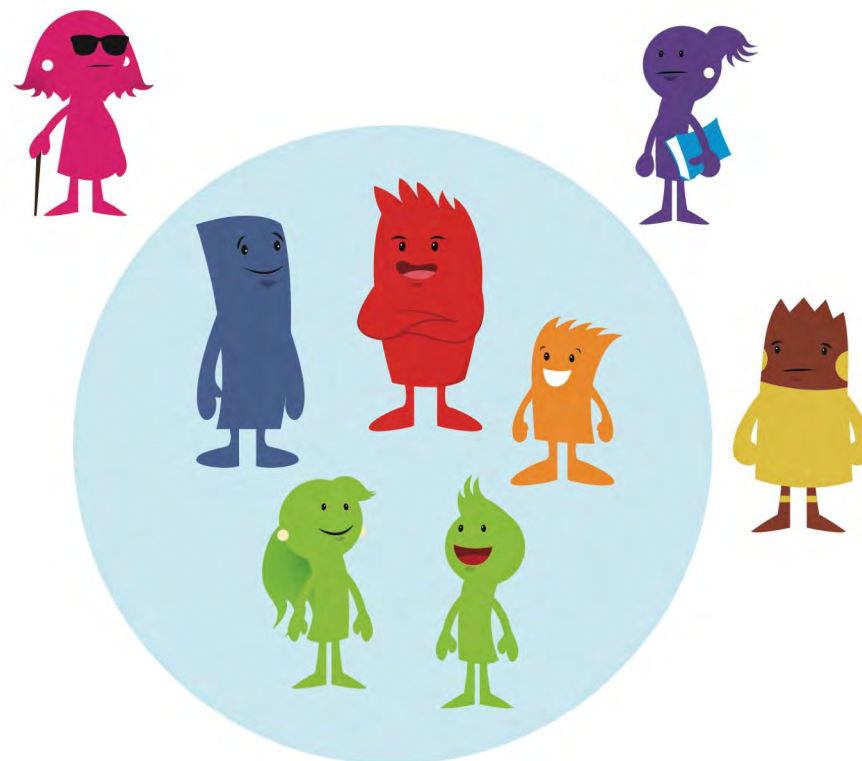
La discriminación es el trato injusto y desigual a una persona o colectividad, por considerarlo inferior por motivos de raza, nacionalidad, género, pobreza, discapacidad, opciones sexuales, entre muchos otros y se manifiesta al:

- rechazar,
- ignorar, excluir o dejar fuera,
- estigmatizar o señalar peyorativamente.
- despreciar o ver de menos,
- anular
- disminuir
- maltratar,
- violentar,
- descalificar,
- entre otros.
- Algunos actos discriminatorios comunes son:
- Los apodos
- El choteo
- El desprecio a estudiantes con alguna discapacidad



- Abuso de los mayores a los menores
- La burla a los tímidos
- Rechazo y burla a estudiantes pobres, afrodescendientes, indígenas, extranjeros.

La discriminación puede ser directa o indirecta como se presenta en la página siguiente.



“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”

Artículo 7, inciso 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos



DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

La discriminación es una forma de violencia, agresión y de ejercicio desigual del poder que afecta negativamente la dignidad, autoestima, integridad física y cultural de personas y de los grupos sociales a los que se repudia y niega. Puede expresarse de múltiples formas, pero todas ellas se basan en los temores de las personas ante lo desconocido o diferente, lo que es percibido como una amenaza. Pueden ser directas o indirectas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA



- Ejercicio del acto discriminatorio sin ninguna consideración.
- Se justifica por características o condiciones de origen que se presentan arbitrariamente como amenazantes.



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA



- Se expresa mediante actitudes, acciones disimuladas y velados (conscientes o inconscientes): chistes, formas de relación, indisposición, pensamientos y actitudes discriminatorias, muchas veces odiosas y excluyentes.
- Actitudes y comportamientos no se visualizan tan claramente como discriminatorias por quien las tiene.

La discriminación tanto directa como indirecta que nos interesa de manera particular prevenir y atender cuando se presente es la racial y xenofobia.

DISCRIMINACIÓN RACIAL Y XENOFOBIA



La discriminación racial es definida en la ley internacional como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, color, descendencia u origen étnico o nacional que tenga el propósito de anular o disminuir el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en un plano equitativo, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el área política, social, cultural y cualquier otra área de la vida pública.

El racismo usualmente implica una distinción basada en diferencias en las características físicas, como el color de la piel, tipo de pelo, rasgos faciales, entre otros.



Discriminación por xenofobia: implica comportamiento discriminatorio basado en que la otra persona es extranjera o se origina desde fuera de la comunidad o nación.

Se define como el odio, repugnancia u hostilidad hacia las personas extranjeras.

La persona víctima de discriminación:

- Es afectada en su pensar de sí mismo, llega a creer que no vale nada.
- Percibe que nadie quiere hablar con ella, o no le permiten compartir con ningún grupo.
- Siente miedo a participar en distintas actividades porque va a ser rechazado.
- No se siente segura en ninguna parte.
- Se siente triste, sin ganas de vivir, rechazado y odiado por otros.
- Como siente que no vale nada, quiere desaparecer, hasta quitarse la vida.
- Tiene sentimientos de vergüenza, como si tuviera culpa de todo lo malo que pasa a su alrededor y por eso no puede denunciar al que le discrimina.
- Se genera constante preocupación, hasta generar dolores de cabeza, cansados, sin ánimo de hacer nada, con ganas de pelear con todo el mundo, hasta desarrollar problemas físicos.
- Muestra amargura, enojo y furia hacia quienes le han discriminado.
- Se le dificulta aprender tanto a corto plazo como a largo plazo.



- Sensación de vivir constantemente las acciones de discriminación,
- Está vigilante y atenta las posibles amenazas, de manera que siempre está irritable. A veces percibe como amenaza pequeños gestos que nada que ver. Genera temores permanentes.
- Desarrolla sentimientos de impotencia;
- Tiene deseos de abandono de los espacios donde los ha sufrido (por ejemplo, el centro educativo);
- Tiene mucha dificultad para encontrar quien le ayude, en la escuela y en la familia.
- Desconfía de centro educativo, los maestros y a toda institución porque no siente que le protejan.
- Genera odio que se puede mantener a lo largo de toda la vida, especialmente a los grupos que le han discriminado.
- configuración de una ideología del odio que se puede mantener a lo largo de su infancia y les convierte en adultos que odian, a modo de generalización, a quienes forman parte de grupos que les han discriminado o violentado sin un abordaje adecuada y oportuna del entorno.

(Cortés, 2018; Antón, Aparicio, Ortega, García & Migallón, 2015).

PAUTAS GENERALES

El abordaje integral de la discriminación racial y la xenofobia contempla cinco niveles principales: la prevención y sensibilización, la detección, la actuación, la sanción/reparación y el registro y evaluación.

Prevención y sensibilización

- Prevenir el desarrollo de conductas y actitudes de discriminación racial o xenofobia.
- Se procura trabajar este nivel desde etapas tempranas del desarrollo, ya que es el momento del curso vital más adecuado para evitar la gestación de conductas racistas.
- Acciones orientadas a favorecer el reconocimiento, la valoración, el respeto de la diversidad, el acercamiento y la relación entre estudiantes y otros integrantes de la comunidad educativa.

Detección

- Se refiere a la identificación, detección o conocimiento de actitudes, conductas o situaciones de discriminación racial o xenofobia.

- Se puede detectar una situación de discriminación, en perjuicio de una persona estudiante, ya sea porque se escucha un relato, se recibe la información por terceros o se es testigo de la situación. Corresponde al **paso 1** del presente protocolo.

Actuación

- Se procuran intervenciones directas, inmediatas y eficaces frente a una situación de discriminación racial y xenofobia, para que esta se detenga y no vuelva a presentarse.
- Se debe incluir la comunicación a la dirección del centro educativo y a los encargados de los estudiantes involucrado y la entrevista a todas las partes involucradas.
- A este nivel corresponden los **pasos 2, 3, 4 y 5** de la ruta de actuación ante situaciones de discriminación racial y xenofobia.

Sanción/Reparación

- Se definen medidas correctivas formativas, así como medidas restaurativas que permitirán reparar la convivencia en el centro educativo.
- Se debe evitar la revictimización y profundización de las secuelas de los hechos.
- Corresponde el **paso 6** del presente protocolo.

Registro y Evaluación

- Se debe documentar, dar seguimiento y evaluar posteriormente los cambios.
- Se registra debidamente la situación de discriminación racial y su abordaje.
- Se evalúa la intervención en su totalidad para identificar alcance y limitaciones.
- A este nivel corresponden los **pasos 7 y 8** del presente protocolo.

El protocolo procura atender la mayor cantidad de situaciones de discriminación racial y xenofobia. Sin embargo, es importante recordar que la orientación del proceso de atención varía en función de la naturaleza del que la ejecuta. Por ejemplo, si quien incurre en la falta es un menor de edad, las denuncias no se canalizan a través de los procedimientos de gestión disciplinaria.

Para fines de este protocolo, se describen a continuación únicamente, los pasos correspondientes a los niveles de detección, actuación, sanción/reparación y registro y evaluación. Es importante destacar que la ejecución de dichos pasos y las acciones implicadas en cada uno de ellos, podría realizarse en forma paralela (simultánea) y no necesariamente de forma sucesiva. Cada situación es específica y la forma en cómo se aborde debe responder a las particularidades de cada caso.



PASO

1

Detección de la situación de discriminación racial, y, o xenofobia

Cuando una persona de la comunidad educativa detecta una situación de discriminación racial, y, o xenofobia, en perjuicio de una persona estudiante debe desplegar los procedimientos o pasos descritos en el presente Protocolo. Esta persona puede haber observado la situación directamente, haber escuchado sobre el incidente o haber recibido la denuncia sobre la situación de discriminación (ya sea por parte de estudiante víctima, testigos o familiares de los estudiantes).

El personal docente o de orientación, del equipo interdisciplinario o de la dirección que tiene conocimiento o sospecha de la situación, se constituye en "persona encargada"

Si quien conoce o sospecha sobre la situación es personal de seguridad o misceláneo, su deber es informar inmediatamente, manteniendo la debida privacidad, a la dirección del centro educativo o, en su ausencia, a alguna persona parte del personal docente, de orientación o equipo interdisciplinario si lo hubiere. La persona a quien se le informa será, para los efectos de esa situación, la persona encargada.

Se verifica que se trate de una situación de discriminación y, o, xenofobia si responde a las características o condiciones siguientes:

- Existencia de comentarios y discursos intolerantes que refuerzan los estereotipos y prejuicios raciales o respecto de nacionalidades, grupos étnicos y culturales.
- Rechazo (abierto o sutil) a la participación de las personas discriminadas en las actividades del centro educativo. (Por ejemplo: la persona estudiante que es migrante o perteneciente a un grupo étnico o cultural discriminado históricamente, es siempre elegida de última en los juegos o trabajos de equipo).
- Exclusión de la persona de conversaciones informales o en el contexto de la "clase": se ignora o no se toman en cuenta sus intervenciones, se actúa como si no hubiese dicho nada.



- Consideración reiterada y sin fundamento en la realidad, de la persona estudiante que es migrante o perteneciente a un grupo étnico o cultural discriminado históricamente, como la primera sospechosa de conductas incívicas en la escuela, del mal comportamiento en el aula o de causar desórdenes durante el recreo, las actividades deportivas, en el comedor, etc.
- Aplicación de medidas y sanciones discrecionales y no apegada a lo indicado por el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes a alumno/a migrante, perteneciente a grupos minoritarios o grupos culturales o étnicos históricamente discriminados.
- Aplicación injusta de lo estipulado en el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes, o asignación de una calificación diferenciada antes tareas iguales, a personas estudiantes perteneciente a grupos minoritarios o grupos culturales o étnicos históricamente discriminados.

- Existencia de apodos alusivos al color de piel, la proveniencia o la pertenencia de la persona a un grupo étnico o cultural determinado. Por ejemplo: "negro/a", "indio/a", "cholo/a", "nica", etc.
- Burlas, bromas desagradables y humillaciones por el origen o por las creencias culturales o religiosas de la persona.
- Generación y difusión de rumores acerca de las personas estudiantes que provienen de otros países o que pertenecen a grupos de población o grupos étnicos o culturales.
- Difusión, a través de redes sociales, internet o sistemas de mensajería, de textos, fotografías y vídeos humillantes, ofensivos, degradantes o violentos sobre el origen nacional o la pertenencia a grupos de población étnicos o culturales.

“Los incidentes racistas y xenófobos pueden suceder de forma encubierta, de tal manera que el personal docente no tenga conocimiento de lo que está ocurriendo... Es importante que los centros dispongan de procedimientos adecuados para denunciar los incidentes y para investigar lo que ha sucedido” (Antón, Aparicio, Ortega, García & Migallón, 2015; p. 77).



¿CÓMO LE PONEMOS?

NO SE, PERO TENEMOS QUE PONERLO POR TODA LA ESCUELA

NO LE HABLEN DICEN QUE NO SON MUY AGRADABLES

NO ESTA BIEN LO QUE ESTÁN HACIENDO

Se recomienda no ignorar ni minimizar las quejas del estudiantado, es importante que se sientan escuchados, tomados en cuenta, en serio y que se garantice la confidencialidad.

Ante cualquier situación de discriminación y/o xenofobia, intervenir de forma inmediata y paralelamente proceder al paso 2 del protocolo.



- Existencia de grafitis y pintadas en las instalaciones del centro (patio, muros, baños, encerados, pupitres) o sus alrededores con contenido racista y xenófobo.
- Participación de personas de la comunidad educativa en organizaciones radicales, racistas y xenófobas.
- Surgimiento de peleas y trifulcas que se originan por conflictos de discriminación en las se vean involucradas personas estudiantes extranjeras o pertenecientes a grupos de población minoritarios, históricamente discriminados o grupos étnicos o culturales.
- Existencia de golpes o marcas de violencia física en personas provenientes de otros países o pertenecientes a grupos minoritarios históricamente excluidos o pertenecientes a grupos culturales y étnicos, que se originan por conflictos de discriminación.
- Surgimiento de actos de hostigamiento y violencia hacia los miembros de los grupos discriminados y excluidos que se originan en incidentes conflictivos generados en la comunidad con base en la discriminación racial y la xenofobia.

PAUTAS Y CUIDADOS

Además de prestar atención a los indicadores, se debe prestar atención al impacto que puede estar teniendo la situación en las personas que sufren la discriminación racial y la xenofobia, entre los que pueden presentarse los siguientes:

- Cambios en la conducta y la sensación o apariencia de bienestar de la persona estudiante.
- Cambios en la asistencia o puntualidad de las personas perteneciente a grupos minoritarios o grupos culturales o étnicos históricamente discriminados.
- Cambios en el rendimiento escolar de las víctimas de discriminación.
- Preferencia al aislamiento, al poco contacto con el resto del estudiantado o a trabajar sólo.
- Presencia de nerviosismo o evidencias de sentimientos de temor a la participación en clases o intimidación en la persona estudiante perteneciente a grupos minoritarios o grupos culturales o étnicos históricamente discriminados.

PASO

2

Comunicación
a la dirección

Frente a cualquier caso de discriminación racial, y, o xenofóbica, quien recibe la información sobre la situación a partir de la cual se activa el protocolo, debe dar aviso al director o a la directora de la institución. Sin embargo, la ausencia o falta de apoyo de esta autoridad no puede limitar la continuación de los procedimientos por desplegar.

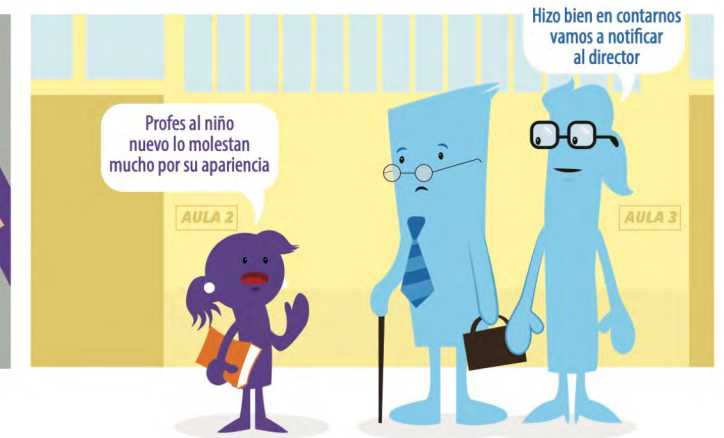
La comunicación a la dirección se puede dar en primera instancia de manera verbal, pero es importante que más adelante se deje una constancia escrita. Para encontrar el formulario de la comunicación escrita que debe dirigirse a la dirección del centro educativo, ante la activación del protocolo, consulte al Anexo 1.

En la página XX puede encontrar este anexo en versión ampliada que puede fotocopiar y rellenar.

Si la figura del director o directora está ausente, se recurre al personal docente a cargo del estudiante, a la persona profesional de orientación o al equipo interdisciplinario.

Si existe sospecha, o la evidencia, de que la persona que ejerció la discriminación racial o xenofóbica es la misma persona que funge como directora del centro educativo, se comunicará a su jefatura inmediata, para que se eleve la situación a la Dirección de Recursos Humanos, específicamente al Departamento de Gestión Disciplinaria.

Además, si los **hechos configuran un delito** se debe interponer la denuncia respectiva a la Fiscalía y remitir la situación al Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y a otras instancias que brinden apoyo a la persona menor de edad, según corresponda. Las personas menores de 12 años no son sujetas a sanción penal, según la Ley de Justicia Penal Juvenil.



Si bien no corresponde al Centro Educativo la determinación final de si se incurrió en un delito o no, si resulta relevante que la persona encargada sea capaz de identificar si los hechos pudieran constituir un delito, con el objeto de denunciarlos como corresponde. Para facilitar la identificación de los hechos que deben ser denunciados se ofrece el Anexo 2.

En la página XX puede encontrar este anexo en versión ampliada que puede fotocopiar y rellenar.

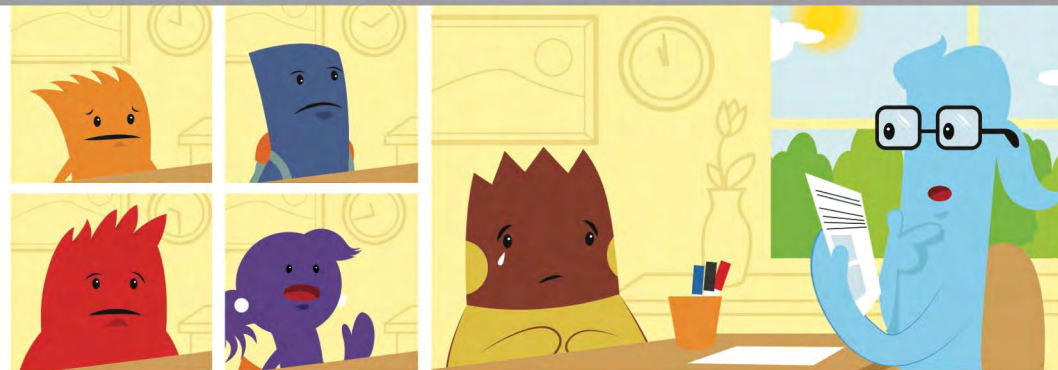
PAUTAS Y CUIDADOS

- No enfrentar directamente a quien sufre la discriminación con quienes le agreden.
- No usar la mediación entre iguales como herramienta de resolución de la situación de discriminación o forzar artificialmente que estudiantes se pidan perdón, se den la mano, entre otras.
- Realizar las gestiones con privacidad y cautela para impedir que la discriminación y el maltrato, se repitan o se revictimice a quien ha sufrido la discriminación.

PASO

3

Atención de la situación



Para atender la situación se ejecutan las medidas siguientes:

- Además de comunicar a la dirección, comunicarse con las personas responsables de las personas estudiantes involucradas.
- Implementar las acciones que sean necesarias según el caso para detener la situación de discriminación racial o xenofóbica de forma inmediata.
- Si la situación se generó de forma pública (recreo, actividades deportivas, culturales, entre otras) analice si amerita una intervención colectiva con todas las personas que presenciaron directamente la situación dada.
- Buscar el apoyo de otras instancias cuando sea necesario (por ejemplo, el equipo interdisciplinario, si hubiere).
- Garantizar la inmediata seguridad y protección de la integridad de la persona estudiante afectada.

- Actúe con calma y de forma respetuosa con todas las personas involucradas en la situación, incluidas las personas testigos.
- No culpabilizar, ni estigmatizar a la persona estudiante que discriminó.
- Hablar por separado con cada una de las personas implicadas.
- Vigilar que no se repitan esas situaciones y actuar diligentemente si se repiten.

En la página XX puede encontrar este anexo en versión ampliada que puede fotocopiar y rellenar.

Si durante la atención a la situación de discriminación racial o xenofóbica, la persona estudiante víctima de la discriminación está en **estado de crisis**, se debe realizar una intervención inmediata utilizando como guía el Anexo 3.

PAUTAS Y CUIDADOS

- Toda intervención varía según la historia familiar.
- Respetar siempre el debido proceso.
- Se recomienda no convocar y ni reunir conjuntamente a las personas implicadas el mismo día y hora. Lo más adecuado es tener las entrevistas por separado con cada una de las partes, hasta que sientan que el daño ha sido reparado.

PASO 4

Comunicación con la familia o encargado/a de las partes involucradas

La persona encargada del manejo del caso dentro del centro educativo debe establecer comunicación, vía teléfono o por cualquier medio posible, con la madre, padre o responsable legal de:

- la persona discriminada.
- la persona o personas que presuntamente ejercieron discriminación.

A las personas responsables de las partes involucradas, se les cita y se confirma su presencia, por escrito, mediante el formulario del Anexo 4.

**PAUTAS Y CUIDADOS**

En caso de que la conducta discriminatoria, por la que se activó el protocolo, corresponda a su vez a un delito tipificado dentro del marco normativo costarricense, la persona encargada del caso debe proceder a interponer la denuncia a la fiscalía de la localidad.

PASO

5

Entrevista con todas las partes

Este paso debe ejecutarse por separado, con cada una de las partes. En los siguientes recuadros se presentan una serie de recomendaciones para abordar las entrevistas respectivas con cada parte involucrada.

Con quien sufre discriminación racial:

- Escuche y reciba con credulidad lo que cuenta para conocer sus sentimientos sobre la situación que sufre.
- Asegúrese de que la víctima entiende que no es culpable de lo que ha sufrido.
- Fomente sentimientos de esperanza sobre la situación y asegúrele ayuda y confidencialidad.
- Informe los pasos siguientes a la víctima.
- Nombre a un docente para acompañar el encargado de ejecutar el Protocolo o un adulto de confianza y cercanía a la persona afectada).

Con quien o quienes discriminaron:

- Mantenga la confidencialidad de todas las partes.
- Fomente la responsabilidad de reparar el daño.

- Promueva un compromiso para detener la discriminación racial
- Involucre a la persona en la búsqueda de soluciones.
- Trate de enfocarse en la situación y en la conducta discriminatoria y no en la víctima.

Con la madre, padre o responsable de la persona violentada:

- Aclare el motivo de la reunión y transmítale tranquilidad.
- Informe sobre la posición de cero tolerancias del centro educativo frente las conductas de odio y discriminación.
- Evite juzgar a las familias.
- Escuche a las personas encargadas (padre, madre o responsable legal) y sea respetuosa(o) con sus sentimientos.
- Pregunte si tenían conocimiento de lo sucedido. Si no es así, invíteles a preguntarle a la persona menor para contrastar la información.
- Haga notar el apoyo del centro educativo.
- Brinde asesoría sobre las medidas más adecuadas para manejar la situación.



- Informe sobre la existencia de recursos institucionales de apoyo y medidas para detener la situación dentro y fuera del centro.
- Transmita el mensaje de que la responsabilidad de detener la discriminación racial y xenofobia es colectiva (profesorado, familia, estudiantes, otros profesionales).
- Mantenga la comunicación sobre las medidas que se van adoptando y sus resultados.
- Atenúe los sentimientos de culpa sobre la situación y no fomente la sobrecarga de responsabilidades (ni hacia los integrantes de esa familia ni hacia la persona que ejerce la discriminación y su familia).
- Levante un acta y léasela a las personas cuidadoras.
- Brinde estrategias de contención para el hogar.
- Acuerde una reunión de seguimiento.

En los Anexos 5, 6, 7 y 8 usted puede encontrar una guía para las entrevistas con cada una de las partes involucradas en la situación.



Con la madre, padre o responsable de la persona que presuntamente ejerció la violencia:

- Aclare el motivo de la reunión.
- Informe la posición de cero tolerancia del centro educativo frente las conductas de odio y discriminación.
- Evite juzgar a las familias.
- Mantenga una actitud de escucha.
- No culpe a la familia.
- Solicite colaboración para frenar la discriminación racial.
- Solicite confidencialidad entre la familia y su hija o hijo.
- Recomiende que se evite por completo el castigo físico.
- Explique las medidas que se van a aplicar en el centro con cada una de las partes.
- Pídale que se pongan en el lugar de la familia de quien sufrió la manifestación de odio o discriminación, para que comprendan los sentimientos y reacciones que podrían surgir a partir de lo sucedido.
- Informe a la familia periódicamente de los resultados y de las medidas que se adoptan.
- Levante un acta y léasela a las personas cuidadoras.
- Brinde estrategias de abordaje de la situación, para el hogar.
- Acuerde una reunión de seguimiento.



PASO 6

Definir las medidas correctivas, de sanción y reparación

- Las medidas correctivas formativas están orientadas a establecer una consecuencia disciplinaria de carácter formativo.
- La medida debe enfocarse en la reflexión de las actitudes y conductas discriminatorias, así como en el aprendizaje que puede surgir de la situación respecto del respeto a los derechos humanos de todas las personas sin distinción de condiciones o situaciones particulares.
- Este tipo de medidas no solo se convierten en la consecuencia que una persona debe asumir después de llevar a cabo una conducta discriminatoria o xenofóbica como medida sancionatoria, sino que también brindan a la persona estudiante la oportunidad de aprender y mejorar sus actitudes y comportamiento a partir de lo ocurrido.
- Todas las medidas deben estar orientadas hacia la asunción de responsabilidad de las propias acciones y, por tanto, deben ser educativas y ser proporcionadas y razonables. Además se sugieren algunas medidas específicas:

Se recomienda complementar la aplicación de sanciones correctivas formativas con la implementación de medidas que permitan reparar y reestablecer la buena convivencia en el centro educativo.



- Elaboración de un **ensayo reflexivo** que destaque la revisión de los prejuicios personales y los aprendizajes adquiridos sobre la riqueza existente en la diversidad, los derechos humanos y los principios de igualdad y no discriminación, y que parta del análisis de información bibliográfica sobre la temática de discriminación racial y xenofobia.
- Preparación de **exposiciones** acerca de la temática de discriminación racial y xenofobia.
- Diseño y elaboración de **rincones informativos**, pizarras,

murales u otro tipo de material educativo que promuevan el respeto y tolerancia a la diversidad, y la lucha contra discriminación racial y xenofobia.

- Desarrollo de **campañas en contra de la discriminación** racial y xenofobia en el centro educativo.
- Desarrollo de actividades de **trabajo cooperativo** en el centro o la comunidad, que fomenten el establecimiento de lazos con personas de diferentes procedencias, grupos étnicos, grupos culturales, entre otros.



- En toda manifestación y conducta de odio y discriminación que se haya presentado, se debe consultar y aplicar el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes vigente del Ministerio de Educación Pública, en paralelo a las medidas correctivas formativas.
- Una vez implementadas las medidas correctivas formativas, se debe realizar un proceso de reparación que permita abordar las consecuencias negativas y las diferencias originadas por la situación de discriminación racial o xenofobia en el centro educativo. Para lograr esto busque estrategias que no propicien la revictimización y la profundización de las secuelas de los hechos.
- La etapa de reparación es una oportunidad para que las personas implicadas compartan los efectos que ha generado la situación vivida en su seguridad, bienestar, confianza, autoestima, entre otras dimensiones; expongan sus sentimientos y propongan un plan para restaurar la convivencia. Dentro del proceso de reparación y de restablecimiento de la convivencia que se debe generar en este momento se sugiere incorporar medidas que:

- promuevan la comunicación asertiva.
- fortalezcan la autoestima.
- generen el empoderamiento de las personas discriminadas.
- fomenten la cooperación y el sentido de pertenencia de todas las personas que forman parte del centro educativo.
- concienticen a las personas que discriminan sobre el daño que puede causar la discriminación racial y la xenofobia a las personas, al centro educativo, a la comunidad y al país.



PASO

7

Elaborar informe de actuación

El objetivo de este paso es sistematizar todo el proceso que se llevó a cabo desde que la detección de la situación de discriminación racial y xenofobia. La elaboración de este registro consiste en que la persona encargada emita un informe sobre:

1. La situación presentada.
2. Las actuaciones realizadas.
3. Las medidas sancionatorias y de reparación acordadas.
4. Los acuerdos de seguimiento.

Este informe no solo posibilitará tener un registro de las situaciones que se van presentando en el centro educativo, sino que permitirá monitorear a las medidas de seguimiento acordadas entre las partes. Estos informes deberían estar consolidados en la Dirección del Centro Educativo y en el expediente de las personas que han realizado la conducta discriminatoria. Una copia de dicho informe debe ser remitida a la Contraloría de Derechos Estudiantiles para efectos del correspondiente seguimiento.

En los Anexos 5, 6, 7 y 8 usted puede encontrar una guía para las entrevistas con cada una de las partes involucradas en la situación.



PASO

8

Seguimiento y evaluación del caso

En este paso es importante considerar que deben llevarse a cabo 2 procesos relevantes: el seguimiento y la evaluación.

El **seguimiento** está orientado a la verificación del cumplimiento de las medidas y acuerdos definidos con las partes involucradas.

El seguimiento implica:

- Que se garantice que la víctima obtiene una reparación de la situación vivida.
- Que se garantice la protección y seguridad de la víctima de forma activa.
- Que se brinde el apoyo profesional correspondiente a las personas que así lo requieran.

La **evaluación** se orienta al análisis de la eficacia de dichas medidas en la atención de la situación, tanto para detener su desarrollo como para reducir las probabilidades de que se repita esa o una situación similar.

Al dar **seguimiento** al caso, la persona encargada y las instancias encargadas a lo interno del centro educativo, deberán realizar:

- Reuniones de seguimiento quincenal durante el primer mes con las personas estudiantes involucradas para asegurarse que se haya contenido la situación.
- Posteriormente puede extenderse el periodo a cada mes, por un periodo de al menos seis meses.



- Se realizará un seguimiento de las medidas y actuaciones definidas y aplicadas, así como de la situación escolar del estudiantado implicado.

Por su parte, la **evaluación** debe permitir identificar si las medidas y acciones tomadas por el centro educativo, fueron eficaces para abordar la discriminación racial y xenofobia en este contexto. A continuación, se presenta una lista de aspectos que se recomienda evaluar, en paralelo al proceso de seguimiento del caso.

- Eficacia del proceso de sensibilización implementado con la persona que fue sancionada hasta el momento en el centro educativo.
- Ejecución del debido proceso.
- Efectividad de las sanciones correctivas formativas en la contención de la situación y en el proceso de erradicación de la discriminación racial y la xenofobia en el centro educativo.
- Ejecución del proceso de seguimiento brindado al caso.
- Logros y limitaciones identificados en la implementación del protocolo.



REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Antón, C., Aparicio, R., Ortega, J., García, R. & Migallón, J. (2015). Manual de Apoyo para la Prevención y Detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas. Madrid, España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España.

Antón, J., Á. Bello, F. Del Popolo, M. Paixão, y M. Rangel. (2009). Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los derechos del Niño. New York: Organización de las Naciones Unidas.

Asamblea Legislativa e Costa Rica. (1990). Ley No. 7184. Convención sobre los Derechos del Niño.

Asamblea Legislativa e Costa Rica. (1998). Ley No. 7739. Código de Niñez y Adolescencia. Publicada en La Gaceta el 6 de febrero de 1998.

Buaiz, Y. (2011). Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Comentada de El Salvador. Libro Primero. San Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura.

Cambell, E. (s.f.). Afrodescendientes y Multiculturalismo según el Censo 2011. Existen brechas étnico-raciales en Costa Rica [Diapositivas de Powerpoint]. San José: Centro de Mujeres Afrocostarricenses. Recuperado de: http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos/inec_institucional/publicaciones/anpoblaccenso2011-03.pdf_0.pdf

Cortés, I. (2018). Guía para la no discriminación en el contexto escolar. Santiago, Chile: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Escalante, Y. (2009). Derechos de los pueblos indígenas y discriminación étnica o racial. México D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI011.pdf

Espinoza, R. & von Hoegen, M. (2016). Un acercamiento a la discriminación en Centroamérica: los casos de Costa Rica y Guatemala. Revista Aportes a la Discusión (14), 27- 64

Félix, Soriano, Godoy & Martínez. (2008). Prevención de la Violencia y Promoción de la Convivencia Escolar en la Comunitat Valenciana (Plan PREVI). Aula abierta 2007, 36 (1, 2), 97-110.

Ferrada, D. (2017). Formación docente para la diversidad. Propuestas desde la región del Biobío, Chile. RMIE, 22(74), 783-811.

Gall, O. (2004). Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas y sobre México. En: Rev. Mex. Sociol vol.66 no.2 México abr./jun. 2004. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032004000200001

García, M.R. (2018). Inclusión y convivencia para prevenir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia: uno de los retos principales de nuestro sistema educativo. Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social (CITECMA), (2), 53-65.

Gobierno de Costa Rica (2013). Decreto No. 38140-RE-PLAN: Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia.

Gobierno de Costa Rica. (2014). Plan Nacional para Afrodescendientes. San José, Costa Rica.

Hopenhayn, M. & Bello, A. (2001). Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

INEC (2012a). X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011. Resultados generales. Ficha Metodológica. San Jose: INEC. Recuperado de: http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos/inec_institucional/metodologias/documentos_metodologicos/mepoblaccenso2011-02.pdf_0.pdf

INEC (2012b). X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011. Resultados generales. San José, Costa Rica.

Jiménez, A. (2012). Migraciones, convivencia y educación intercultural. San José, Costa Rica: Ministerio de Educación Pública.

Kaplan, C. V. (2016). Cuidado y otredad en la convivencia escolar: una alternativa a la ley del talión. Pensamiento psicológico 14(1), 119-130

Leal, C. y Langebaek, C. (2010). *Historias de raza y nación en América Latina*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Antropología, Departamento de Historia, CESO, Ediciones Uniandes.

Mendoza, L. (2002). *Los afrocaribeños e indígenas en Costa Rica en el año 2000: ¿Existe inequidad en el acceso a salud, educación y empleo debido a su origen étnico?* Universidad de Costa Rica

Ministerio de Cultura y Juventud (2012). *Afrodescendencia en Costa Rica: Sociedad Multiétnica y Pluricultural*. Corredor Multicultural (3). San José: MCJ.

Ministerio de Educación Pública (2008). *Buenas prácticas para la no discriminación de personas menores de edad insertas en el Sistema Educativo*. San José: MEP

Ministerio de Educación Pública (2015). *Transformación curricular: fundamentos conceptuales en el marco de la visión "Educar para una Nueva Ciudadanía"*. San José: MEP

Ministerio de Educación Pública (2016). *Fundamentación pedagógica de la Transformación Curricular: Educar para una Nueva Ciudadanía*. San José: MEP.

Ministerio de Educación Pública (2015). *Pautas generales para protocolos de actuación en situaciones de violencia y riesgo en los Centros Educativos*. San José: MEP.

Ministerio de Educación Pública (2016a). *Protocolo de Actuación en Situaciones de Bullying*. San José: MEP.

Ministerio de Educación Pública (2016b). *Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia*. San José: MEP.

Nogués, C. (2012). *Por una educación libre de discriminación y violencia*. San José, Costa Rica.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (2005). *Informe sobre el desarrollo humano 2005. La cooperación internacional ante una encrucijada*. México, PNUD Ediciones Mundi-Prensa.

República de Chile. Ministerio de Educación. (2013) *Discriminación en el contexto escolar. Orientaciones para promover una escuela inclusiva*.

Rodríguez, R. M. (2009). *La Investigación sobre Educación Intercultural en España*. Archivos Analíticos de Políticas Educativas 17(4), 1-27.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (2016). *Resolución de la consulta legislativa facultativa de constitucionalidad referida al Proyecto de Ley para el fortalecimiento de la protección legal de niñas y adolescentes mujeres, ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas", que se tramita en el expediente legislativo No. 19.337. (Res. N° 2016014893)*.

Sandoval, I., Solano, S. y Minott, C. (2010). *Percepciones de los costarricenses sobre la población afrodescendiente*. San José: UNICEF & IDESPO.

Sánchez, C. & Redondo, M.A. (2009). *Cómo intervenir el racismo en el aula. Innovación y experiencias Educativas*. 1-9.

Schwarzenthal, M., Schachner, M., van de Vijver, F. & Juang, L. (2018). *Equal but different: Effects of equality/inclusion and cultural pluralism on intergroup outcomes in multiethnic classrooms*. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 24(2), 260-271.

Smith, A. (2018). *Comunicación personal*. San José: 21 de agosto del 2018.

Solano, A. S. (s.f). *Percepciones y actitudes de la población costarricense hacia la población Afrodescendiente. Mirando la población desde una perspectiva étnica*, 51-75.

Solano, E. (2003). *El estudio de los grupos étnicos a través del IX Censo Nacional de Población y de Vivienda, 2000*. En: *II Congreso de pueblos indígenas. Del conocimiento ancestral al conocimiento actual: visión del indígena en el umbral del siglo XXI*. San José: SIEDIN.

Solano, A. S. (2015). *Percepciones y actitudes de la población costarricense hacia la población indígena costarricense. Mirando la población desde una perspectiva étnica*, 7-49.

Solís, P. (2009). *El fenómeno de la xenofobia en Costa Rica desde una perspectiva histórica*. *Rev. Filosofía Univ.*, XLVII (120-121), 91-97.

Universidad de Costa Rica & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Encuesta de Percepciones de Desigualdad 2015*. San José, Costa Rica.

Vargas, A. & Callejas, L. (2006). *El problema de la discriminación en Costa Rica*. *El Cotidiano* 21(139), 107-114.

Viceministerio Académico. Ministerio de Educación Pública. (2016). *Unidad didáctica para el mes de marzo. Mes de los Derechos Humanos y la lucha contra la discriminación*. San José, Costa Rica.

ANEXOS

Mira y descarga todos los anexos en formato Word desde el siguiente link:

<https://bit.ly/3rrNWtU>



TODOS SOMOS IGUALES



46

DIRECTORIO DE CONTACTOS DE INTERÉS

Mira y descarga el directorio de contactos desde el siguiente link:

<https://bit.ly/3yT73PQ>



TODOS SOMOS IGUALES



47