

PRESIDENCIA

RED IBEROAMERICANA DE ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (RIOOD)

INFORME EJECUTIVO DE ACTIVIDADES 2018-2020

1. Introducción	2
2. Acciones para el fortalecimiento institucional.....	3
a. Elaboración de un diagnóstico operativo y funcional de la RIOOD.	3
b. Elaboración de una propuesta de reforma al Estatuto vigente y una Planeación Estratégica.....	5
3. Acciones para la generación de información	8
a. Conclusión de la elaboración Informe sobre Discriminación en Iberoamérica 2019 y el Atlas.....	8
4. Acciones para la difusión de información.....	10
a. Página web	10
b. Emisión de pronunciamientos	14
5. Actividades para la coordinación de los trabajos de la RIOOD	16
a. Realización de reuniones	16

PRESIDENCIA

1. Introducción

La Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD) fue creada en 2007 en el marco del “Encuentro Iberoamericano Desarrollo Social, Democracia y No Discriminación” con el objetivo de coadyuvar en la lucha contra todas las formas de discriminación mediante la articulación de sus integrantes, el intercambio y producción de información y la coordinación de acciones individuales y conjuntas que busquen erradicar este fenómeno en todos los ámbitos, públicos y privados.

Actualmente está conformada por 58 integrantes de 17 de los 22 países que conforman la región iberoamericana:

- 25 organismos gubernamentales
- 23 organizaciones de la sociedad civil,
- 4 instituciones académicas
- 6 organismos regionales y/o internacionales

Para articular las acciones, la Presidencia, que es el órgano que representa y dirige los trabajos de la RIOOD y la Secretaría Técnica, enlace operativo de la Presidencia, en cumplimiento de sus atribuciones establecidas en el Estatuto (artículo 12, inciso g y artículo 14, inciso f); deben presentar un informe de actividades que dé cuenta de las acciones realizadas en su período de gestión.

De conformidad con el acuerdo 02/RO/06/2018 de la VI Reunión Ordinaria celebrada el 17 y 18 de mayo en Cartagena de Indias, Colombia, la Presidencia está a cargo de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA) de Guatemala y la Secretaría Técnica del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de México para el período 2018-2020.

Es preciso señalar que durante este período se priorizaron las acciones encaminadas a identificar, subsanar e implementar medidas que fortalezcan la institucionalidad de la RIOOD, derivado de un análisis y reflexión sobre el futuro y visión de la RIOOD realizada en la VI Reunión Ordinaria.

PRESIDENCIA

2. Acciones para el fortalecimiento institucional

a. Elaboración de un diagnóstico operativo y funcional de la RIOOD.

En 2018 con el objetivo de iniciar las reflexiones y análisis sobre el funcionamiento de la RIOOD e identificar áreas de oportunidad, se acordó (04/RO/06/2018) la conformación de la Comisión de Transición¹ para elaborar un diagnóstico sobre la operación de la RIOOD que contempla la revisión de elementos técnicos y de participación y sustantivos sobre su funcionamiento. Lo anterior, debido a que se identificaron algunas dificultades para llevar a cabo acciones concretas en la RIOOD derivado de diversas causas como la falta de coordinación y comunicación, la necesidad de replantear el trabajo y la coordinación de la RIOOD.

De esta manera, la Comisión elaboró el documento intitulado “*Análisis sobre el funcionamiento de la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD)*”, que señaló aspectos importantes como la necesidad de conservar su naturaleza (una red de armonización), contar con un presupuesto, equilibrar los temas-grupos de atención y fortalecer los mecanismos de participación de sus integrantes. Además, incluyó un recuento de actividades, un comparativo con otras redes, un análisis sobre la participación de sus integrantes y un ejercicio para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que se resume de la siguiente manera:

- Fortalezas. Participación de integrantes de 17 de los 22 países de Iberoamérica. Avances en los marcos normativos. Composición de diferentes ámbitos: gobierno, sociedad civil, academia, organismos regionales.
- Oportunidades. Estándares regionales en la materia. Visibilidad e impulso de la agenda. Procesos de cooperación internacional disponibles. Registro ante la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).
- Debilidades. Sin presupuesto propio. Infraestructura técnica y de recursos humanos limitada. Poco equilibrio temático y geográfico.

¹ Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA) de Guatemala, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) de Argentina, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de México, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) de la Ciudad de México, Accem de España, el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (IMIO) de España, hoy Ministerio de Igualdad, el Alto Comisionado para las Migraciones (ACM) de Portugal, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Trans e Intersex de América Latina y el Caribe (ILGALAC) y la Asociación Negra de Defensa de los Derechos (ASONEDH) de Perú.

PRESIDENCIA

- Amenazas. Exacerbación de la discriminación. Retrocesos normativos latentes en distintos países.

A manera de conclusión, el documento indica:

- i. La RIOOD es un espacio de intercambio de buenas prácticas que actúa bajo el principio de buena fe.
- ii. Ha buscado su reconocimiento institucional ante la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) obteniendo su registro como red iberoamericana.
- iii. La falta de financiamiento ha ocasionado:
 - Dificultad en la participación de integrantes.
 - Poca rotación de la Presidencia.
- iv. La RIOOD no cuenta con presupuesto propio, pero Presidencia procurará aportar el presupuesto mínimo necesario.
- v. Se registra un aumento significativo de integrantes de dos temas predominantes (diversidad sexual y afrodescendientes).
- vi. Es necesario asegurar la sustentabilidad financiera para garantizar un equilibrio temático y geográfico.

Ante ello, el documento presenta las propuestas para el fortalecimiento:

- i. Sobre su naturaleza. Mantener su estatus como una red de armonización dada su naturaleza de cooperación, intercambio de buenas prácticas e información.
- ii. Sobre el presupuesto y financiamiento. Presentar un programa de trabajo y presupuestario.
- iii. Sobre el equilibrio de temas. Establecer criterios para la incorporación de integrantes e impulsar un equilibrio temático y geográfico. Se propone que la postulación e ingreso sea cada 2 años y un proceso de suspensión en el caso de integrantes que no hayan participado en dos reuniones consecutivas hasta por un período de dos años. Llevar a cabo reuniones temáticas en la que se identifiquen buenas prácticas.
- iv. Sobre los mecanismos de participación. Impulsar el trabajo a través de grupos o comisiones permanentes (temáticos o sobre procesos específicos).

Se señalaron como área de oportunidad:

- Exhortar a los países iberoamericanos que no tienen representación oficial a incorporarse a la RIOOD (Cuba, Uruguay y Venezuela).
- Diversificar las temáticas que se abordan en la agenda de la Red incorporando, en su caso, a asociaciones civiles especializadas o entes gubernamentales.

PRESIDENCIA

- Incentivar la participación de los integrantes a través del apoyo mutuo y la cooperación y asistencia técnica de otros integrantes cuya infraestructura técnica, presupuestal y de recursos humanos es más significativa con el objetivo de abonar al fortalecimiento de los integrantes y a la difusión de su agenda.
- Considerar dichas propuestas en la elaboración de un nuevo proyecto de estatuto de la RIOOD.
- Elaborar un plan estratégico para los próximos 15 años con miras a dar orientación al trabajo futuro de la RIOOD. Tal plan se dividirá en 3 periodos quinquenales.

b. Elaboración de una propuesta de reforma al Estatuto vigente y una Planeación Estratégica.

Derivado del diagnóstico realizado por la Comisión de Transición, se impulsó la reactivación de la Comisión de revisión de Estatuto² de conformidad con los acuerdos de la VI Reunión Ordinaria (6/RO/06/2018 y 7/RO/06/2018).

De esta manera, se elaboró una propuesta de reforma al Estatuto que incluyó los siguientes elementos:

Naturaleza jurídica

- Conserva la naturaleza jurídica y prioriza el intercambio de buenas prácticas y la cooperación para fortalecer sus trabajos estableciendo principios como buena fe, cooperación, transparencia, comunicación, coordinación, entre otros.

Presupuesto y financiamiento

- Se establece como compromiso de los integrantes la identificación procesos de cooperación internacional para desarrollar proyectos específicos, toda vez que no se cuenta con recursos propios.

Mecanismos de coordinación y comunicación

- a. Se indica el proceso de elección de la Presidencia en la que ambas serán elegidas por la Asamblea General. Asimismo, se detalla el mecanismo en caso de ausencia de alguno de éstas para garantizar la continuidad de los trabajos.

² ILGALAC; Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de México; Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) de Panamá; Defensoría del Pueblo de Paraguay, Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

PRESIDENCIA

- b. Se incorpora un capítulo sobre el funcionamiento de las comisiones para coordinar su trabajo.
- c. Se establece la conformación de una Comisión para la gestión de la página web.
- d. Se integra para la aprobación de documentos la posibilidad de recurrir a la afirmativa ficta para agilizar el proceso.

Reuniones virtuales quórum y delegación de votos

- a. Se enfatiza en la posibilidad de realizar reuniones a distancia con la asistencia de los medios tecnológicos disponibles. Asimismo, se establece que las reuniones pueden ser presenciales, a distancia o mixtas.
- b. Se detalla la primera y segunda convocatoria, las cuales contarán con un período intermedio de 45 días. Se considera también quórum para la primera y segunda convocatoria, la cual será, para la primera, la mitad más uno de integrantes y, para la segunda, la tercera parte.
- c. Se incluye un artículo sobre reservación del derecho de voto para dar oportunidad de que integrantes consulten su decisión, en caso de verse imposibilitados en el momento de la votación.
- d. Sobre la delegación del voto, se establece que sea solo en casos extraordinarios y deberá otorgarse, preferentemente a un integrante del mismo país.

Equilibrio temático

- e. Se incorpora un capítulo sobre el proceso de evaluación y garantías para la incorporación de integrantes con el objetivo de detallarlo, precisarlo y mantener su equilibrio temático. Asimismo, se incluye un capítulo sobre la suspensión para prever los casos en que los integrantes que, por alguna razón, no hayan participado en las últimas reuniones. La suspensión será de dos años y antes de que se cumpla deberá informar sobre su interés de continuar en los trabajos. En caso de suspensión definitiva, después de dos años de no recibir respuesta, se establece la posibilidad de reincorporarse.
- f. Se establece la posibilidad de reincorporación en el caso de suspensión definitiva.

La propuesta de reforma al Estatuto fue aprobada en la VII Reunión Extraordinaria que se llevó a cabo el 4 de noviembre de 2020 bajo el acuerdo 1/RE/07/2020.

PRESIDENCIA

En relación con la Planeación estratégica, se acordó (03/RO/07/2019) en la VII Reunión Ordinaria que se llevó a cabo de manera virtual el 24 de octubre y 12 de noviembre de 2019, que la Comisión de Transición transitara a la conformación de la Comisión de Plan de Trabajo presidida por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de México³.

En el marco de los trabajos de esta Comisión, se reflexionó sobre la importancia de identificar y delinear la visión, misión y objetivos, quedando de la siguiente manera:

Visión

Ser un mecanismo de referencia, de consulta y asesoría técnica y de intercambio de buenas prácticas a nivel iberoamericano para promover la igualdad y la no discriminación.

Misión

[...]coadyuvar en la lucha contra todas las formas de discriminación mediante la articulación de sus integrantes, el intercambio y producción de información y la coordinación de acciones individuales y conjuntas que busquen erradicar este fenómeno en todos los ámbitos, públicos y privados.

Sus objetivos refieren tres acciones prioritarias y estratégicas alineadas a la misión:

- Promover el intercambio de buenas prácticas en los países de la región.
- Impulsar la generación de información y estudios relacionados con la discriminación.
- Propiciar la cultura de la inclusión a través de la articulación, la construcción y el consenso de posturas comunes para visibilizar los efectos de la discriminación.

Bajo esta premisa, se elaboró la propuesta de planeación estratégica para vislumbrar un objetivo claro y alcanzable y determinar las acciones prioritarias para contribuir a la proyección y fortalecimiento de la RIOOD. Dicha planeación considera las condiciones post-pandemia que la RIOOD tendría que observar para incorporarlo como eje transversal priorizando la cooperación internacional para promover el desarrollo de espacios amplios y efectivos de diálogo.

³ Se adhiere recientemente a esta Comisión la Secretaría de Nacional de Políticas de Promoción de Igualdad Racial, Brasil.

PRESIDENCIA

En general, la planeación para el período de 5 años (2021-2026) establece las siguientes acciones:

- Seminarios temáticos especializados. Para la presentación de buenas prácticas y el intercambio de información sobre temas específicos.
- Repositorio de información. Para consolidar un referente electrónico de material especializado sobre discriminación (campañas, guías, programas, etc.).
- Estudios temáticos. Para ampliar la generación de información sobre derechos específicos o grupos de población históricamente discriminados.
- Pronunciamientos temáticos (efemérides). Para fijar posturas o conmemorar una fecha que señalen los desafíos y oportunidades que se enfrentan.
- Difusión de eventos y actividades. Para visibilizar el trabajo y actividades que realizan los integrantes desde sus ámbitos de incidencia (nacional o local).
- Acciones para promover el trabajo de cooperación interinstitucional y asesoría técnica. Acompañar o cooperar en procesos o solicitudes de integrantes sobre una temática en particular.

La propuesta de planeación estratégica fue aprobada en la VII Reunión Extraordinaria que se llevó a cabo el 4 de noviembre de 2020 bajo el acuerdo 2/RE/07/2020.

3. Acciones para la generación de información

a. Conclusión de la elaboración Informe sobre Discriminación en Iberoamérica 2019 y el Atlas.

En la VII Reunión Ordinaria de noviembre de 2019 se presentó la versión no editada del Informe Iberoamericano sobre la Atención a la Discriminación que fue elaborado con insumos de integrantes de la RIOOD y que es el segundo estudio regional que se publica con intención de conocer el estado que guarda el combate a la discriminación, tras doce años de haberse publicado el primero (2008).

El objetivo del Informe es identificar avances generales en la región y esbozar algunos rasgos y tendencias que se deben tener presentes para comprender la forma en que se ha transformado en los últimos años el escenario político, económico y social en relación con la garantía del derecho a la no discriminación.

PRESIDENCIA

La metodología fue recabar información a través de cuestionarios que solicitaban información en 6 temas:

- Diagnóstico sobre la discriminación en el país.
- Marco normativo y tratamiento legal y administrativo de la discriminación.
- Marco institucional.
- Políticas y programas.
- Investigación, educación y comunicación.
- Acciones de las organizaciones de la sociedad civil.

Además, se redactaron tres secciones para contextualizar el Informe: Presentación general, Instrumentos internacionales y regionales sobre la protección del derecho a la igualdad y no discriminación y Recomendaciones generales.

De manera general, el Informe identificó algunos avances en la región:

- Visibilización de la discriminación. Existen procesos de reivindicación de los grupos históricamente discriminados.
- Armonización legal de acuerdo con los estándares internacionales. Tendencia en los países que dan como resultado leyes específicas.
- Fortalecimiento institucional. Aumento de instituciones especializadas o mecanismos interinstitucionales para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.
- Coordinación institucional. Entre instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, la academia y el sector privado.
- Modificación de la percepción y de las actitudes. A través de las acciones en el ámbito educativo y divulgación en medios y redes sociales.

Como herramienta complementaria al Informe, se presentó el Atlas del derecho a la No Discriminación en Iberoamérica cuyo objetivo es concentrar, compilar y sistematizar información de manera gráfica sobre el avance legislativo y de políticas públicas sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación de 18 países mediante un sistema digital accesible y sintético.

El Atlas contiene información sobre los avances identificados en los últimos diez años (2008-2018) y se actualiza de manera periódica. Además, muestra información de 13 indicadores de 5 temas específicos, es accesible para personas con discapacidad y debilidad visual, cumple el nivel AA de accesibilidad y es compatible con el navegador Chrome.

El Atlas se puede consultar en atlas.redriood.org.

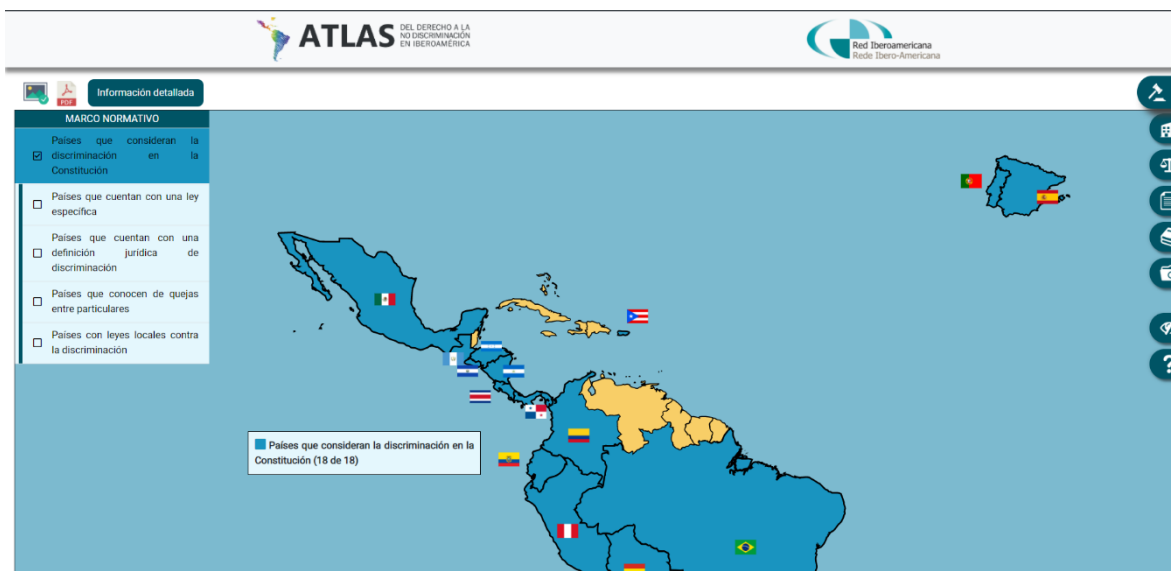


RIOOD

RED IBEROAMERICANA
DE ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



PRESIDENCIA



Ambas acciones fueron desarrolladas por la Comisión de Investigación⁴ que fue conformada en la VI Reunión Extraordinaria que se llevó a cabo en agosto de 2016 en Buenos Aires, Argentina bajo el acuerdo 05/RE/04/2016.

4. Acciones para la difusión de información

a. Página web

La página web de la RIOOD se creó en 2010 y periódicamente se ha actualizado con diversos materiales proporcionados por las y los integrantes.

A partir del segundo semestre de 2020, se trasladó la página web a una nueva plantilla para ordenar el contenido y facilitar la búsqueda de información.

⁴ CONAPRED de México, Asamblea Permanente de los Derechos Humanos (APDH) de Argentina; Consejería Presidencial para los Derechos Humanos de Colombia; Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior de Colombia; CODISRA de Guatemala; Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico; Defensoría del Pueblo de Ecuador.

PRESIDENCIA

Página de inicio



En esta sección se presenta las novedades de la página, información de contacto y la información que se comparte en redes sociales.

Sobre la RIOOD



PRESIDENCIA

Se incluye información de antecedentes, conformación y naturaleza, objetivos y estructura.

Integrantes



RIOOD RED IBEROAMERICANA
DE ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación

Buscar ...

[INICIO](#) [SOBRE LA RIOOD](#) [INTEGRANTES](#) [REUNIONES Y DOCUMENTOS](#) [BIBLIOTECA](#) [BUENAS PRÁCTICAS](#) [PRENSA](#) [CONTACTO](#)

Integrantes

La **RIOOD** está conformada por 58 integrantes de 18 países, de los cuales 26 son organismos gubernamentales, 23 organismos no gubernamentales, 3 instituciones académicas, 5 organismos regionales y 2 organismos internacionales.

[Argentina](#)

[CONTEXTO NACIONAL](#) | [MARCO JURÍDICO](#) | [INSTITUCIONES AFINES](#)

Organismos gubernamentales

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)



Se detalla el nombre y número de integrantes por país, así como datos de contacto.

Reuniones y documentos



RIOOD RED IBEROAMERICANA
DE ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación

Buscar ...

[INICIO](#) [SOBRE LA RIOOD](#) [INTEGRANTES](#) [REUNIONES Y DOCUMENTOS](#) [BIBLIOTECA](#) [BUENAS PRÁCTICAS](#) [PRENSA](#) [CONTACTO](#)

Reuniones y documentos

Según el Estatuto que rige el funcionamiento de la RIOOD, la Asamblea General se puede reunir de manera ordinaria o extraordinaria.

Las reuniones ordinarias se llevan a cabo cada dos años. En cambio, las reuniones extraordinarias, cuando los órganos directivos lo estimen necesario. La convocatoria la realiza la Presidencia con una antelación de 90 días corridos para las primeras y de 60 días corridos para las extraordinarias.

2019: Séptima Reunión Ordinaria. Ciudad de México

Objetivos: Reflexionar sobre el fortalecimiento y consolidación de los trabajos y de la naturaleza de la RIOOD, así como la presentación del Informe sobre Discriminación en Iberoamérica y el Atlas sobre Discriminación.

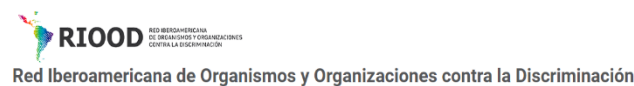
Documentos:

- [Minuta reunión 24 de octubre](#)
- [Minuta reunión 12 de noviembre](#)
- [Acta de Acuerdos](#)
- [Declaratoria](#)
- [Presentación](#)

PRESIDENCIA

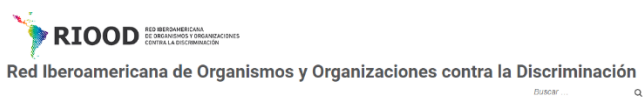
Esta sección contiene los documentos de las reuniones ordinarias y extraordinarias, incluyendo minutas, actas de acuerdos, declaraciones y presentaciones.

Biblioteca y buenas prácticas



Estas secciones se encuentran en construcción. En la sección de Biblioteca se podrá consultar estudios, investigaciones, publicaciones y otros materiales de los integrantes. En la sección de Buenas prácticas se mostrarán acciones específicas de los integrantes cuyo impacto ha sido positivo (documentos, campañas, guías, etc.).

Prensa y contacto



Contacto

PRESIDENCIA

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) de Argentina.

- Dirección: C1085ABE, Av. de Mayo 1401, C1085ABE CABA, Argentina
- Teléfono: (05411) 3805006
- Correo electrónico: secretariatecnica@redriood.org

SECRETARÍA TÉCNICA

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), México.



En la sección de Prensa se puede consultar pronunciamientos o boletines generados por la RIOOD, y otros externos relacionados con el derecho a la igualdad y no discriminación (comunicados de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Consejo de Europa, Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, etc.). La sección de contacto se podrá consultar los datos de la Presidencia y la Secretaría Técnica.

PRESIDENCIA

La página aún no es visible en los navegadores de internet hasta en tanto se complemente la información de las secciones adicionales.

b. Emisión de pronunciamientos

Una de las atribuciones de la RIOOD es emitir declaraciones sobre problemáticas y recomendaciones para la superación de las mismas relacionadas con el objetivo de la RIOOD. Por ello, en el período 2018-2020, se emitieron 3 pronunciamientos:

- En el marco de la VI Reunión Ordinaria que se llevó a cabo en Cartagena de Indias, Colombia en mayo de 2018, se exhortó a las y los integrantes a llevar a cabo sus encomiendas institucionales desde el enfoque interseccional de la discriminación para atender desafíos particulares que enfrentan los pueblos y comunidades indígenas y afrodescendientes, las personas migrantes en tránsito, las personas pertenecientes a comunidades roma, las personas con discapacidad y las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans.
- En el marco de la VII Reunión Ordinaria que se llevó a cabo de manera virtual en noviembre de 2019, los integrantes se comprometieron a implementar los compromisos internacionales como la Agenda 2030 y el Plan de Acción del Decenio Internacional de los Afrodescendientes (2015-2024). Asimismo, se hizo un llamado respetuoso para que los países de la Organización de Estados Americanos (OEA) que no se han adherido a la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia y a la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y las Formas Conexas de Intolerancia impulsen procesos de difusión, análisis y reflexión para la firma y ratificación de ambos instrumentos y fortalezcan los marcos normativos para prevenir y eliminar la discriminación.
- En el marco de una reunión de socialización en el marco de la pandemia por COVID-19 celebrada en septiembre de 2020, se hizo un llamado a combatir la crisis sanitaria, económica y social que ha provocado la pandemia con medidas que favorezcan la cohesión y la justicia social para los grupos y personas históricamente discriminadas. Se estimó pertinente emprender acciones relacionadas con la difusión de información exacta, clara y de base empírica, campañas de sensibilización, proporcionar apoyo específico, incluyendo apoyo financiero, social y fiscal, a las personas particularmente afectadas y garantizar la protección contra el racismo y la xenofobia o el crecimiento del nacionalismo desenfrenado. Asimismo, se

PRESIDENCIA

hizo un llamado para que la disponibilidad, la distribución y el acceso de una futura vacuna sea sin discriminación y se impulsen procesos de cooperación para intercambiar buenas prácticas y acciones diferenciadas e interseccionales destinadas a la atención de grupos históricamente discriminados.

Por otro lado, por invitación de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) se elaboró un artículo sobre una nueva cooperación y un nuevo multilateralismo en el marco la pandemia para señalar la exacerbación de la discriminación, la intolerancia, la violencia y las desigualdades que viven las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y refugiadas, entre otras. En dicho artículo, se menciona que actores como la RIOOD tendrán que impulsar procesos de cooperación entre sus integrantes para intercambiar buenas prácticas y medidas con enfoques diferenciados e interseccionales enfocadas a la atención de grupos históricamente discriminados en el marco de la contingencia sanitaria.

El artículo fue publicado en el portal Somos Iberoamérica de la SEGIB y puede ser consultado [aquí](#).



The screenshot shows the 'Somos Iberoamérica' portal, which is described as 'El portal de la cooperación en Iberoamérica'. The navigation bar includes links for 'ANÁLISIS', 'INVESTIGACIÓN', 'ONDA PAÍS', 'ACTUALIDAD', 'TEMAS', and 'IBEROAMÉRICA Y LOS ODS', along with social media icons. The main article features a large 'S' and discusses the impact of the COVID-19 pandemic on discrimination and inequality in Iberoamerica. It lists vulnerable groups such as women, children, adolescents, older people, people with disabilities, migrants, refugees, indigenous and afro-descendant people, and people of sexual diversity. A quote from the Secretary General of the Iberoamerican Organization for the Elimination of Discrimination (RIOOD) is highlighted, stating that most countries in the region do not explicitly prohibit discrimination in their constitutions. The article is attributed to the 'SECRETARÍA TÉCNICA RIOOD'.

S e dice que el virus no discrimina, pero la realidad demuestra que en Iberoamérica la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 ha exacerbado la discriminación, la intolerancia, la violencia y las desigualdades en las que ya vivían millones de personas.

Mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, personas migrantes y refugiadas, personas indígenas y afrodescendientes, personas de la diversidad sexual y de género, así como personas enfermas de COVID-19, sus familias e incluso el personal de salud se encuentran entre los grupos más vulnerados.

“

La mayoría de los países que conforman la región iberoamericana contempla o prohíbe explícitamente la discriminación en sus constituciones

Desde hace más de 10 años los países iberoamericanos se unieron para trabajar en red, con el objetivo de evaluar el impacto negativo del fenómeno de la discriminación en la región, fortalecer el diálogo y la cooperación iberoamericana para el desarrollo social y humano, e intercambiar experiencias exitosas en la atención de este

RIOOD
Red Iberoamericana
Rede Ibero-Americana

POR SECRETARÍA TÉCNICA RIOOD

TE PUEDE INTERESAR

- Unidos por las migraciones**
- Adultos mayores, uno de los grupos más vulnerables ante el COVID-19**
- Escuela de Liderazgo: desafíos y oportunidades**

PRESIDENCIA

5. Actividades para la coordinación de los trabajos de la RIOOD

a. Realización de reuniones

En el período 2018-2020 se llevaron a cabo tres reuniones de manera virtual:

- VII Reunión Ordinaria 24 de octubre y 12 de noviembre de 2019. La reunión tuvo como objetivo reflexionar sobre el fortalecimiento y consolidación de los trabajos y de la naturaleza de la RIOOD, al tiempo de analizar y compartir reflexiones sobre temas coyunturales. En esta reunión se aprobó la estructura del “Informe Iberoamericano sobre la Atención a la Discriminación” y el “Atlas del Derecho a la No Discriminación en Iberoamérica”, el documento de Análisis sobre el funcionamiento de la RIOOD, la creación de nuevas comisiones (Financiamiento, Evaluación de ingresos, permanencia y desincorporación de integrantes, Plan de Trabajo y de Asistencia Técnica). Finalmente, se aprobó que la VII Reunión Extraordinaria se llevara a cabo en el marco de la Semana de Solidaridad con los pueblos que luchan contra el racismo y la discriminación racial, el 24 Y 25 de marzo del 2020 en Guatemala.



- El 23 de septiembre de 2020, se llevó a cabo una reunión virtual para reactivar las comunicaciones y los trabajos de la RIOOD, los cuales fueron suspendidos por la situación de emergencia sanitaria, particularmente la realización de la VII Reunión Extraordinaria prevista para marzo del presente. La reunión tuvo como objetivo conocer las experiencias y desafíos que han enfrentado en relación con las prácticas discriminatorias en el marco de la pandemia e identificar y consensar las medidas para retomar los pendientes, incluida la elección de nuevas autoridades, la propuesta de reforma al Estatuto, la planeación estratégica, así como una propuesta de fecha para realizar la VII Reunión Extraordinaria, misma que quedó establecida para el 4 de noviembre de 2020.



RIOOD

RED IBEROAMERICANA
DE ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



PRESIDENCIA



- El 4 de noviembre de 2020 se llevó a cabo la VII Reunión Extraordinaria que tuvo como objetivos aprobar las propuestas de reforma al Estatuto y planeación estratégica (2021-2026), la elección de las nuevas autoridades para el período 2020-2022 y la aprobación del pronunciamiento relacionado con las acciones frente a la pandemia acordado en la reunión de pasado 23 de septiembre. En la reunión se aprobaron las propuestas de reforma al Estatuto y de planeación estratégica, así como la elección del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo de Argentina (INADI) para asumir el encargo de la Presidencia y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) para el encargo de la Secretaría Técnica.



Elaboró: Alma Ramírez Rojas (SAI)
Revisó: Julia Suárez Cabrera (DALAI)
Autorizó: Paula Leite (DGAELPP)
Fecha de elaboración: 13/11/2020