

BILTZEN
***Servicio Vasco de Integración
y Convivencia Intercultural***

**MODULO INTRODUCTORIO SOBRE
IGUALDAD DE TRATO Y NO
DISCRIMINACION**

MÓDULO BÁSICO IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

- Índice de Contenidos
 - CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA
 - TIPOS DE DISCRIMINACIÓN
 - ÁMBITOS DE LA DISCRIMINACIÓN
 - RACISMO Y XENOFOBIA: DELITOS DE ODIO Y AFINES
 - IGUALDAD DE TRATO
 - MARCO NORMATIVO
 - INCIDENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS ESPACIOS COMUNITARIOS

CONCEPTOS BÁSICOS DE REFERENCIA



PUNTO DE PARTIDA CONVIENE SABER QUE:

- Discriminar a una persona por su origen racial o étnico, físico, opinión, pertenencia a un grupo social determinado, mental, edad etc. *es un acto ilegal y que atenta contra las leyes* que más adelante estudiaremos:

¿QUÉ ES DISCRIMINAR?

Discriminar a una persona por su origen racial o étnico es un acto ilegal y que atenta contra el derecho constitucional a la igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) y contra la Ley 62/2003 que regula específicamente la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

¿QUÉ ES IGUALDAD DE TRATO?

Son medidas sociales que pueden ser emprendidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas. La igualdad de oportunidades se da cuando cada persona tiene el mismo acceso potencial a un cierto bien social o económico que cualquier otra persona. La igualdad de trato incluye todo acto y norma que favorezca la no discriminación por razón de etnia o raza, pertenencia a uno u otro sexo, por religión y creencias, orientación sexual, edad o discapacidad.



¿QUÉ ES GESTION DE LA DIVERSIDAD?

Es un proceso de reconocimiento y aceptación de que **personas diferentes** en cuanto a sexo, cultura, raza, edad, etc. aportan más **riqueza y son un valor añadido** para una sociedad, organización u otro contexto determinado.

TIPOS DE DISCRIMINACION Y OTROS CONCEPTOS

- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Discriminación por asociación
- Discriminación por error
- Discriminación múltiple
- Acoso discriminatorio
- Orden de discriminar
- Represalias

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

- La **Discriminación Directa** es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable.



DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

- La **Discriminación Indirecta** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras

A screenshot of a complaint form from the Basque Government. The form is titled 'JURTA DE PONDAKETA' and 'CONSEJO DE MEDIACIÓN'. It contains various fields for personal information, contact details, and a section for describing the complaint. The text is in a standard, legible font.

Hojas de reclamaciones en texto plano



Hojas de reclamaciones en braille

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR

- Existe *discriminación por asociación* Es un tipo de discriminación (directa o indirecta) que pueden sufrir las personas por su relación con otras.
- La *discriminación por error* es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.

Discriminación Múltiple

- ❑ Se produce discriminación múltiple cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- ❑ En supuestos de discriminación múltiple, la justificación de la diferencia de trato, debe darse en relación con cada una de sus causas.
- ❑ Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple las medidas de acción positiva, deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.



Acoso Discriminatorio

- Constituye acoso, cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Acoso Discriminatorio

- El acoso ocurre cuando una persona tiene un comportamiento que afecta a la dignidad de una persona y que crea hacia esa persona un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La forma de acosar puede presentarse bajo diferentes formas: desde la no asignación de tareas hasta la asignación de actividades sin sentido o por debajo de sus capacidades, agresiones verbales, sexuales, etc....

INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR

- **INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN**, Sucede cuando una persona u organización ordena a otra que discrimine. Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar
- **REPRESALIAS**, se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

AMBITO DE LA DISCRIMINACION

- Sujetos
 - Víctima
 - Agresor
 - Victimización*: Cuando se trata incorrectamente o de forma diferente a alguien que ha presentado una acusación por discriminación, o que apoya a una compañera o compañero que ha interpuesto una denuncia.

- Categorías Protegidas
 - Género
 - Raza o etnia
 - Discapacidad
 - Edad*
 - Identidad sexual
 - Creencias religiosa



AMBITO DE LA DISCRIMINACION

Materias

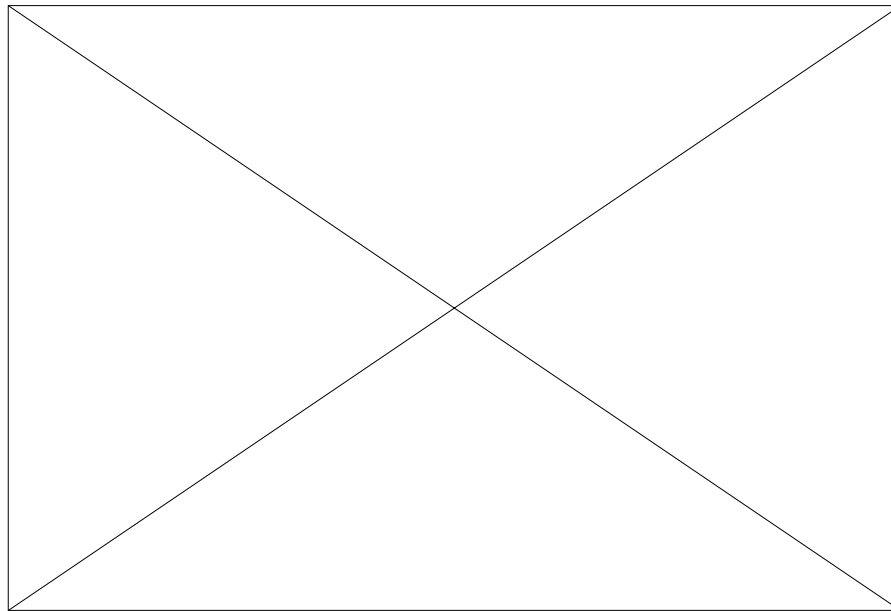
- Acceso al empleo y ejercicio profesional
- Acceso asesoramiento profesional
- Condiciones laborales
- Afiliación (sindicatos, patronal o asociaciones profesionales)
- Educación
- Protección social (seguridad social y sanidad)
- Prestaciones sociales
- Acceso a bienes y servicios público en general

¿Qué es el racismo?

- Según la definición de la [Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa](#), el racismo es *cualquier actitud o manifestación académica, política o cotidiana que suponga afirmar o reconocer de forma explícita o implícita, tanto la inferioridad de algunos colectivos étnicos como la superioridad del colectivo propio.*
- El racismo adopta formas diversas en distintos países, en función de la historia, cultura u otros factores sociales, aunque como *nexo común suele conllevar discriminación, segregación social, rechazo a la cultura y a los valores ajenos, practicando abiertamente el hostigamiento o violencia hacia la víctima o su colectivo, mostrando en el esclavismo, el holocausto, el apartheid o la limpieza étnica sus expresiones más criminales.*

¿Qué es xenofobia?

- Es el odio, repugnancia y hostilidad a personas extranjeras. Es diferente al término racismo que es una ideología de superioridad, mientras que la xenofobia es un sentimiento de rechazo.



Delitos de odio

- Según la definición de TANDIS, delitos de odio son hechos criminales con motivo **prejuicial**.
- Los delitos de odio incluyen actos de intimidación verbal y hasta violencia física o daño a propiedad.
- El termino se refiere más a un tipo de delito, o fenómeno, que a un delito específico. No es una definición jurídica y no todos los sistemas penales reconocen los delitos de odio.
- Crímenes de odio tienen dos elementos:
 - DELITO
 - MOTIVO: PREJUICIO

Delitos de odio

Ejemplos:

- Execrar cementerios, sitios espirituales o monumentos dedicados a grupos específicos de población.
- Daño provocado a la propiedad privada o empresarial de los miembros de comunidades étnicas, lingüísticas, religiosas, políticas, sociales, discapacitados, etc. El daño puede ser desde grafiti, vandalismo, hasta delito de incendio.
- Amenazas, intimidación y abuso verbal de personas por motivo de sus diferencias (color, etnia, religión, sexualidad, opiniones políticas, clase social, discapacidad, etc.) (*internet*)
- Violencia física contra personas por motivo de sus diferencias (color, etnia, religión, sexualidad, opiniones políticas, clase social, discapacidad, etc.)

Delitos de odio

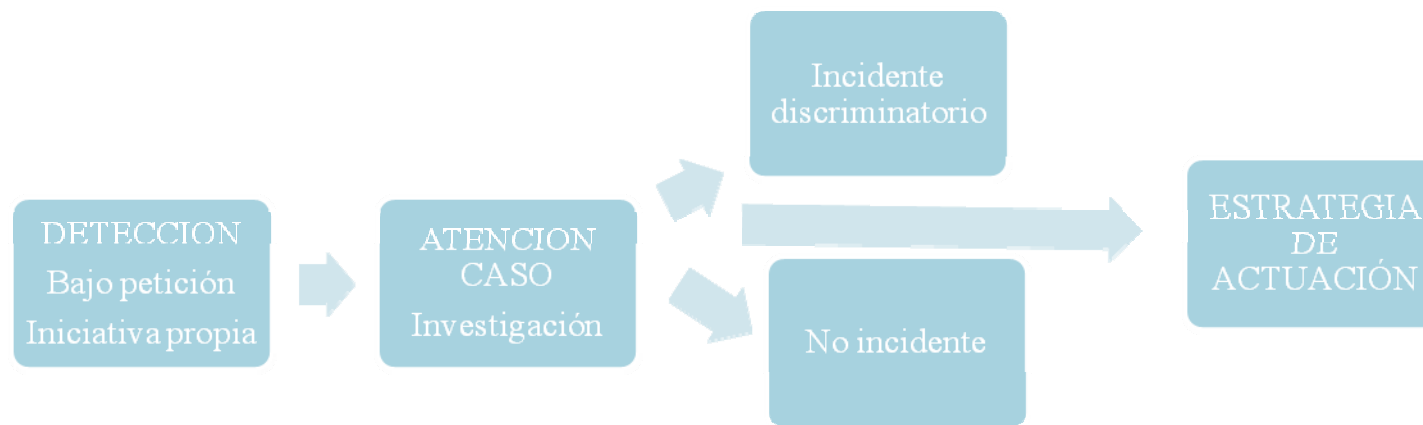
- **Agravante artículo 22.4 Código Penal**
 - **Son agravantes...** Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad.



Perspectivas de Atención de Un Caso

- Legal
- Resolución de conflicto
- Apoyo psicológico / empatía
- Analítico: información e intervención estratégica
- Alguno más?

Perspectivas de Atención de Un Caso



ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN

- ❑ Interlocución/negociación
- ❑ Mediación
- ❑ Quejas/reclamaciones/denuncias
- ❑ Asesoramiento jurídico/psicológico

¿Qué quiere la víctima?

* *INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA*

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- Resolución de conflictos
 - Apoyar y asesorar a aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación.
 - Informar a los presuntos agentes discriminadores sobre la legislación vigente

- Evitar/reducir posibles situaciones de discriminación
 - Informar a la población sobre los derechos de las personas
 - Informar a las personas susceptibles de ser discriminadas sobre sus derechos y recursos de que disponen para hacerlos valer.
 - Detectar casos de discriminación que estén ocurriendo.

LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD TIENE DOS DIMENSIONES A TENER EN CUENTA...



1. La igualdad de trato: implica que todas las personas tienen el derecho a recibir un trato idéntico ante la Ley. Prohíbe por tanto cualquier forma de discriminación: *separar, diferenciar o excluir a alguna persona o privarle de derechos por ciertas características físicas, por sus ideas, por su cultura, por su orientación sexual, por su posición económica o por cualquier otro motivo aparente.*

- **2. La igualdad de oportunidades:** tiene relación con la equidad, es decir, con el derecho de las personas a tener las mismas oportunidades en la sociedad. En este sentido, le otorga el mandato a los poderes públicos de adoptar medidas que equilibren la posición de desventaja social de ciertos grupos sobre los que recaen prejuicios arraigados.

Acciones Positivas

- **EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS...** Se suelen utilizar las acciones positivas para garantizar la igualdad de oportunidades: son medidas específicas que se aprueban a favor de un grupo de personas que comparten ciertos rasgos, con el objetivo de lucha contra la desigualdad material que dicho grupo padece en la sociedad.

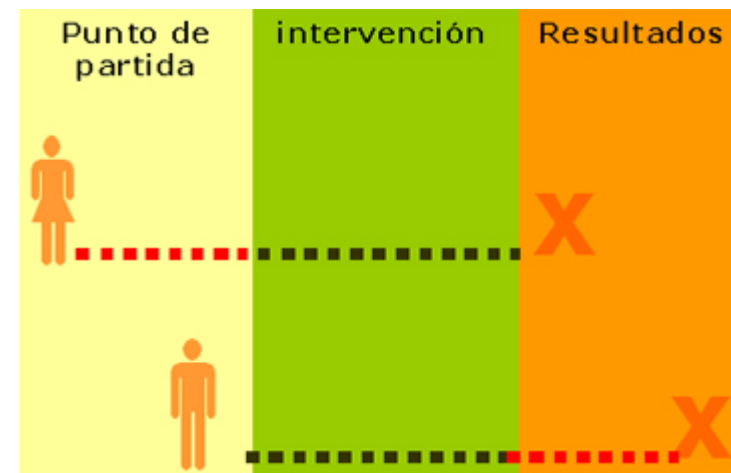
Medidas de Acción Positiva

- Se consideran **Acciones Positivas** las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo, los objetivos que persigan y los plazos para su consecución.

Medidas de Acción Positiva

- Las **Acciones positivas** son medidas igualatorias, no deben interpretarse como **VENTAJAS**, sino medios para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres acordes con una de las principales finalidades del estado de derecho: **garantizar la igualdad efectiva entre las ciudadanas y los ciudadanos.**

- ■ ■ ■ La línea roja ilustra la brecha de género.
- ■ ■ ■ La línea verde representa una intervención “aparentemente neutra” (igual para unos y otras)



Medidas de Acción Positiva

- Marque la respuesta que considere correcta
- ¿Es discriminatorio establecer restricciones especiales para el trabajo nocturno a las mujeres trabajadoras.....?
 - Sí
 - No
- ¿Es discriminatorio establecer un complemento retributivo para las mujeres con hijos o hijas menores de 6 años, en concepto de ayudas para guardería?
 - Sí
 - No
- ¿ Es discriminatorio establecer una cuota mínima de presencia de mujeres en aquellas categorías laborales en que se encuentren subrepresentadas.?
 - Sí
 - No

Medidas de Acción Positiva

1) Aunque aparentemente tendrían como finalidad “proteger” a las mujeres trabajadoras de las condiciones que impone el trabajo nocturno, se trata de una **discriminación directa**, ya que tiene como resultado la **restricción del acceso de las mujeres trabajadoras a este tipo de trabajos**, restricción basada en el sexo de la persona, que no puede justificarse por razones objetivas, sino por estereotipos sociales sobre los roles de género. Fue una de las primeras cuestiones debatidas por el Tribunal Constitucional (STC38/1986) que declaró su inconstitucionalidad argumentando que este tipo de medidas se fundamentan en “una valoración proteccionista del trabajo de las mujeres que no tienen vigencia en la sociedad actual y que no está demostrado que tenga como consecuencia su promoción real y efectiva”.

Medidas de Acción Positiva

- 2) En principio, la finalidad de esta medida diferenciadora es **compensar la condición de desventaja** en el acceso y mantenimiento del empleo en la que se encuentran las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares. En este sentido, podría considerarse como una medida legítima, alineada con el objetivo de promover la igualdad real y efectiva de las mismas –favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres trabajadoras. Sin embargo, si profundizamos un poco más, detectaremos que detrás de esta medida se esconde una determinada concepción acerca de quiénes han de desarrollar las tareas de cuidado de las y los hijos menores: las madres, en cualquier caso, y los padres, sólo cuando falte la cuidadora “principal”. Por tanto, con esta medida –y con la intención seguramente contraria- podemos estar contribuyendo a perpetuar una de las principales causas de las desigualdades de género en el ámbito laboral: el reparto desigual de roles y la falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado. Así, si utilizamos como criterio el de los efectos que esta medida puede tener sobre la igualdad entre mujeres y hombres, tendremos que tener cierta cautela: Por un lado, cubre una necesidad básica y compensa una de las desventajas en el acceso y mantenimiento del empleo en la que se encuentran las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares Pero por otro, y en la medida en que no se acompañe de otras medidas que incentiven a los hombres trabajadores a asumir las tareas de cuidado en corresponsabilidad, en la práctica, puede favorecer la perpetuación de los roles tradicionales de género, y por tanto, a la reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Este ejemplo está también inspirado en una sentencia del Tribunal Constitucional (128/1987) que en esta ocasión reafirmó su constitucionalidad.

Medidas de Acción Positiva

3) Este tipo de medidas, que siguen suscitando una gran controversia en la opinión pública, lejos de ser discriminatorias, constituyen una de las **herramientas** más eficaces **para combatir** una de las principales manifestaciones de la **desigualdad de género** en el ámbito laboral: la segregación vertical y horizontal. Se trata por tanto de medidas, no sólo no discriminatorias, sino alineadas con uno de los objetivos prioritarios de intervención de las políticas europeas, estatales y autonómicas en materia de empleo: la lucha contra la segregación sexual del mercado de trabajo

Privado...

- **EN EL ÁMBITO PRIVADO... La legislación incorpora los ajustes razonables:** aquellos cambios que se pueden hacer en el ambiente de trabajo o en la forma en que se desempeña el cargo para garantizar que esa persona pueda desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones.

MÁS ALLÁ DE LA IGUALDAD LA DIVERSIDAD

- **MÁS ALLÁ DE LA IGUALDAD...** Se encuentra la **gestión de la diversidad**: cuando se dice que una organización o una persona gestiona la diversidad, se está haciendo referencia a que está aceptando que la sociedad es diversa y que, a pesar de las diferencias, reconoce que cada persona tiene la capacidad para aportar valor en el trabajo, política, estrategia o proyecto que se esté poniendo en marcha.

EN EL ÁMBITO PÚBLICO...

- Las circunstancias suelen tener relación sobre todo con el acceso a los servicios básicos como lo son:
 - El sistema sanitario
 - El sistema educativo
 - Los servicios sociales
 - Los servicios de empleo
 - El sistema de administración de Justicia
 - El transporte público
 - Los servicios de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad

INCIDENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS ESPACIOS COMUNITARIOS

- ❑ Nosotros no discriminamos pero...
- ❑ El superior jerárquico ha dado una orden...
- ❑ La gente, otras personas usuarias actúan de una manera ...
- ❑ Las normas que tenemos que aplicar, si los aplicamos tal como dicen conducirían a ...
- ❑ Las quejas que recibidos tienen tintes de ...
- ❑ La gente nos demanda que no entren los que
- ❑ Algunas personas quieren un trato diferente por ser...
- ❑ No éramos racistas hasta que...

EL MARCO NORMATIVO

- Legislación internacional
- Legislación europea
 - Consejo de europa
 - CEDH.....TEDH
 - Unión europea
 - TRATADO DE LISBOA.....TJUE
 - DIRECTIVAS
- Legislación nacional
- CONSTITUCIÓN EUROPEA
- LEYES
- JURISPRUDENCIA
- ANTEPROYECTO DE LEY DE ITND
- PROYECTO DE LEY ITND

EL MARCO NORMATIVO

- ❑ MARCO NORMATIVO IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION
- ❑ CONSEJO DE EUROPA
- ❑ 47 MIEMBROS
- ❑ CONVENCION DERECHOS HUMANOS
- ❑ Protocolo n2 12: garantizar la igualdad de trato en el disfrute de todos los derechos incluidos los derivados de la legislación nacional.
- ❑ Vinculante a toso los ciudadanos bajo jurisdicción de esos Estados
- ❑ TEDH; órgano permanente (Estrasburgo)
- ❑ CARTA SOCIAL EUROPEA (1996)
- ❑ Derecho a la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato y en materia de empleo y ocupación y la protección contra la discriminación por razón de género.
- ❑ CONVENCION PROTECCION MINORIAS NACIONALES
- ❑ CONVENIO CONTRA TRATA SERES HUMANOS

DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- ❑ **2010_INFORME_ANUAL_CONSEJOIGUALDAD**
- ❑ **ANTEPROYECTO_LEY_INTEGRAL_PARA_IGUALDAD_TRATO_Y_NO_DISCRIMINACION**
- ❑ **ART.13 TRATADO UNIÓN EUROPEA**
- ❑ **ARTICULOS_9_2_Y_14_CONSTITUCION_ESPANOLA_1978**
- ❑ **DIRECTIVA 2000-43-CE DEL CONSEJO**
- ❑ **LEY 49- 2011 INFRACCIONES Y SANCIONES DISCAPACIDAD**
- ❑ **LEY 51-2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DISCAPACIDAD**
- ❑ **LEY 62-FISCALES ...2003, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS**
- ❑ **LEY ORGÁNICA 3-2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES**
- ❑ **PROYECTO LEY INTEGRAL IGUALDAD TRATO NO DISCRIMINACION**
- ❑ **SEMANA CONTRA EL RACISMO-ARRAZAKERIAREN AURKAKO ASTEA**
- ❑ **MANUAL ANTDISCRIMINACIÓN**
- ❑ **2011_01MANUAL_RED_ASIST_VICTIMAS**
- ❑ **2011_02PROTOCOLO_RED_ASIST_VICTIMAS_7JUL**
- ❑ **2011_03REGISTRO_CASOS_DISCRI_INDIVIDUALES_7JUL**
- ❑ **2011_10INFORME_TEC_RED_ASISTENCIA_VICTIMAS_7JUL**

MARCO NORMATIVO IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION

- LA UNIÓN EUROPEA
- 27 MIEMBROS
- TRATADO CONSTITUTIVO (1957) : "prohibición de la discriminación por razón de género en materia de empleo". ^Tratado de Lisboa (2009):
- Carta de Derechos Fundamentales.
- Vinculante
- TJUE; órgano permanente (Estrasburgo)
- Art 21 prohibición discriminación reclamar si la legislación de la UE o la estatal
- de aplicación de la primera no respetan la carta
- • Directivas

MARCO NORMATIVO IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION

- El derecho a la Igualdad se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo, lo que ha supuesto su proyección y extensión en ámbitos muy diversos:
- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Capítulo III del Título II (artículos 27 a 43) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico

MARCO NORMATIVO IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION

- ❑ [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#)
- ❑ [Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos](#)
- ❑ [Artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#)
- ❑ [Artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)
- ❑ [Artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales](#)
- ❑ [Artículo 1 del Protocolo número 12 al Convenio europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales](#)
- ❑ [Ley 13/2005 de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio](#)
- ❑ [Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordo-ciegas](#)
- ❑ [Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas](#)



Según el Consejo y la Red de centros de asistencia a víctimas de discriminación

El Consejo

- Órgano colegiado de la Administración General del Estado (Real Decretos (1262 /2007 y 1044/2009))
- Compuesto por:
 - Administración General del Estado (7)
 - Comunidades Autónomas (4)
 - Municipios (3)
 - Sindicatos (2)
 - Empresarios (2)
 - ONG (10)

El Consejo: misión y funciones

□ Misión:

- **Promocionar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico** en la educación, la sanidad, las prestaciones y servicios sociales, la vivienda, el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, y en general, en la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios.

□ Funciones:

- Asistencia a víctimas de discriminación
- Análisis, investigación, informes, dictámenes, recomendaciones...
- Promoción, formación y sensibilización

La Red: composición

- Creación: 1 de junio de 2010

- Composición:
 - ACCEM
 - Cruz Roja Española
 - Fundación CEPAIM
 - Fundación Secretariado Gitano
 - Movimiento contra la Intolerancia
 - Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad
 - Red Acoge
 - Unión Romaní

- Las personas que sufren discriminación por origen racial o étnico pueden ser atendidas y asesoradas en el entorno en el que habitan: más de 100 puntos de información a lo largo de la geografía española
www.igualdadynodiscriminacion.org/red_oficinas

La Red: principios de actuación

- Resolución de conflictos
 - Apoyar y asesorar a aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación.
 - Informar a los presuntos agentes discriminadores sobre la legislación vigente

- Evitar/reducir posibles situaciones de discriminación
 - Informar a la población sobre los derechos de las personas
 - Informar a las personas susceptibles de ser discriminadas sobre sus derechos y recursos de que disponen para hacerlos valer.
 - Detectar casos de discriminación que estén ocurriendo.

La Red: servicios

- **Asistencia y asesoramiento** sobre consultas relativas a un posible hecho discriminatorio siguiendo el protocolo elaborado por el Consejo:
 - Atención personalizada.
 - Trámite escrito del hecho denunciado:
 - Asesorar a la víctima sobre cuáles son las opciones que tiene para hacer frente a esa discriminación:

- **Información y sensibilización** sobre derechos y deberes de las personas, independientemente de su origen racial o étnico:
 - Formación
 - Comunicación
 - Sensibilización
 - Informes

Algunas tendencias en los casos detectados en 2011

- En el acceso a servicios públicos:
 - Procedimientos administrativos de petición de subsidios por desempleo, especialmente entre personas de origen marroquí o subsaharianos.
 - Trato policial, especialmente en situaciones de controles de identidad bajo perfil étnico y del acceso a la justicia, en el que se constata un aumento de la violencia verbal (cuando se denuncia un hecho, cuando se está enjuiciando un caso, etc.).

- En el ámbito del empleo, no sólo en el acceso sino también en las relaciones con compañeros/as de trabajo y dirección. Se detectan, con especial preocupación, casos que se producen en el sector del servicio doméstico, en el que las víctimas son especialmente vulnerables.

- En el ámbito de los discursos de odio y discriminación, especialmente desde los medios de comunicación o desde los partidos políticos.

- En el ámbito de la vivienda, casos especialmente preocupantes porque hay muy poca sensibilización sobre los límites del derecho a alquilar la vivienda y el derecho a la igualdad.

- El ámbito educativo se identifica como un área prioritaria en el que no se han registrado casos, pero sí se considera necesario profundizar



Consultas atendidas en 2010

- N° total: 235
 - Casos individuales: 188
 - Casos colectivos: 47

- N° total de casos con claros indicios de discriminación: 212
 - Casos individuales: 167
 - Casos colectivos: 45

Ámbitos más frecuentes de discriminación

En los casos individuales, los tres ámbitos en que más frecuentemente se ha producido discriminación son:



El acceso a bienes y servicios (24%)



El trato de las fuerzas y cuerpos de seguridad (22%)



El empleo (17%)

En los casos colectivos son:



El empleo (32%)

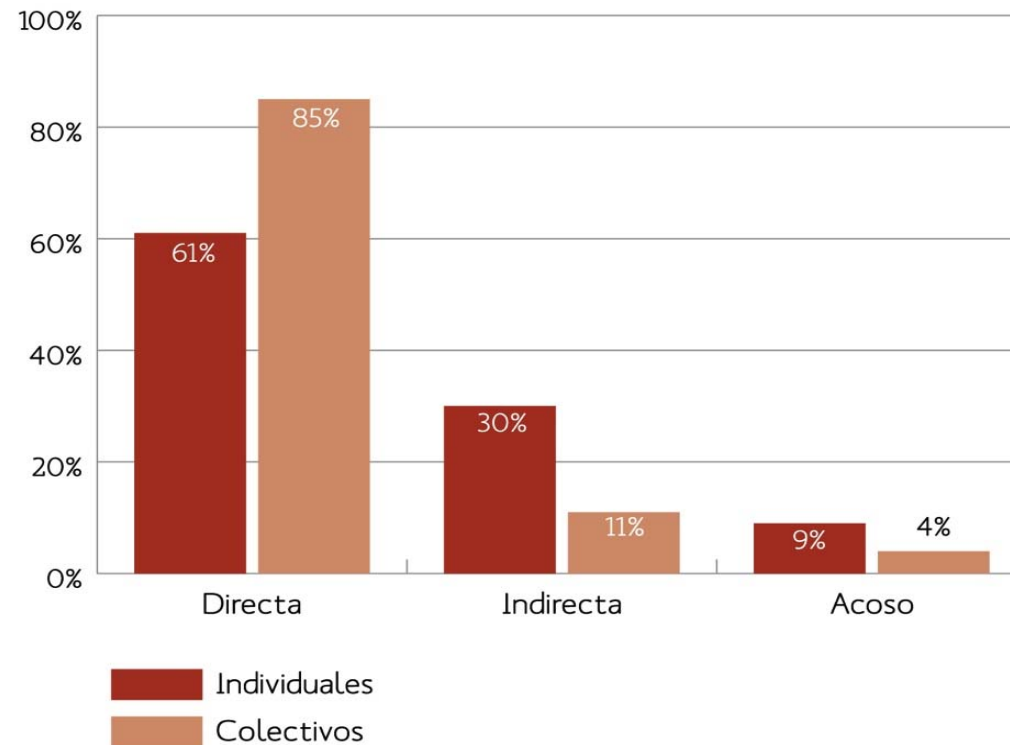


Los medios de comunicación (18%)

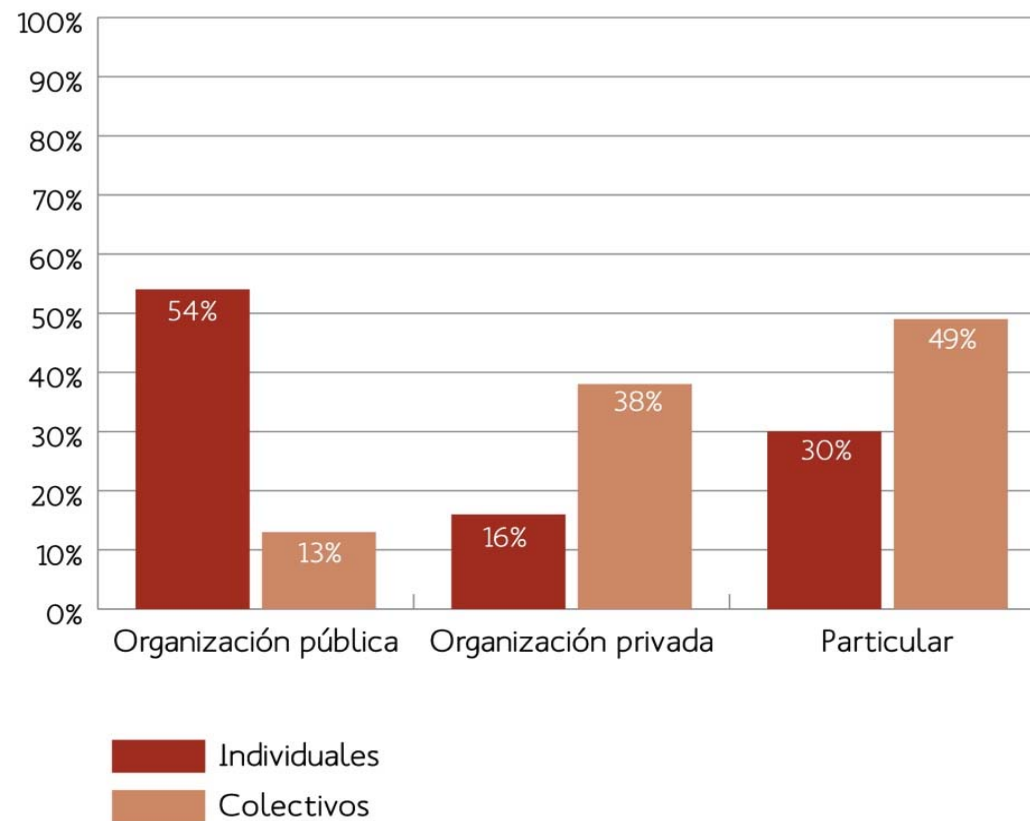


El acceso a bienes y servicios (18%)

Tipos de discriminaciones más frecuentes



Espacios en los que se producen más frecuentemente los casos de discriminación



Algunas tendencias en los casos detectados en 2011

- En el acceso a servicios públicos:
 - Procedimientos administrativos de petición de subsidios por desempleo, especialmente entre personas de origen marroquí o subsaharianos.
 - Trato policial, especialmente en situaciones de controles de identidad bajo perfil étnico y del acceso a la justicia, en el que se constata un aumento de la violencia verbal (cuando se denuncia un hecho, cuando se está enjuiciando un caso, etc.).

- En el ámbito del empleo, no sólo en el acceso sino también en las relaciones con compañeros/as de trabajo y dirección. Se detectan, con especial preocupación, casos que se producen en el sector del servicio doméstico, en el que las víctimas son especialmente vulnerables.

- En el ámbito de los discursos de odio y discriminación, especialmente desde los medios de comunicación o desde los partidos políticos.

- En el ámbito de la vivienda, casos especialmente preocupantes porque hay muy poca sensibilización sobre los límites del derecho a alquilar la vivienda y el derecho a la igualdad.

- El ámbito educativo se identifica como un área prioritaria en el que no se han registrado casos, pero sí se considera necesario profundizar



ESKERRIK ASKO !

**Formación preparada e impartida
por el equipo técnico de Biltzen**