

Cuadernillo de trabajo: El derecho a la igualdad y no discriminación

Autoría y edición:

Red Acoge

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 – Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

E-mail: acoge@redacoge.org

Web: www.redacoge.org

© **Red Acoge**

Madrid, diciembre 2019

Con colaboración:

ISI Argonauta

Este proyecto ha sido posible gracias a
la financiación de:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Presentación | 5 |
| 1. ¿Qué es el derecho a la igualdad y no discriminación? | 7 |
| 2. El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas migrantes | 8 |
| 3. Fichas conceptuales | 11 |
| 4. Propuestas de trabajo en el aula | 21 |
| ANEXO I. Casos | 41 |
| ANEXO II. Información complementaria para el taller sobre delitos de odio | 44 |

Presentación

Red Acoge somos una federación formada por 20 entidades que trabaja en la defensa y promoción de los derechos de las personas migrantes y en la construcción de una sociedad donde la interculturalidad sea un motor de transformación social para lograr un mundo más justo e igualitario donde todas las personas puedan ejercer sus derechos sin discriminación alguna.

Entre nuestros principales pilares está la igualdad de trato y la no discriminación como valores fundamentales y principios básicos de los derechos humanos incorporados en todos los tratados y convenciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, sin los cuales no puede hacerse efectivo el pleno ejercicio de dichos derechos.

Todas nuestras acciones tienen como base la igualdad de derechos entre todas las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Sin embargo, en un mundo actual caracterizado por la diversidad cultural, para millones de personas, el hecho de ser discriminado forma parte de la realidad de su vida cotidiana. La xenofobia contra las personas migrantes constituye una de las causas principales del racismo contemporáneo. A menudo estas personas son objeto de discriminación en ámbitos básicos como el derecho a la vivienda, la educación, la salud, el trabajo.

Los sentimientos arraigados existentes contra las personas migrantes y las prácticas discriminatorias son uno de los principales obstáculos que impiden la integración y el acceso a los derechos humanos en igualdad de condiciones en las sociedades de acogida. Estos sentimientos y prácticas se ven reforzados por leyes y políticas orientadas a bloquear los flujos migratorios en una creciente tendencia de criminalizar la migración irregular.

Durante el año 2019, en **Red Acoge**, realizamos una encuesta a 392 personas inmigrantes que se acercaron a nuestras organizaciones en los diferentes territorios y que muestra cómo muchas de ellas siguen sufriendo discriminaciones en su día a día. El 62,56% de estas personas afirmaron haber vivido una situación de discriminación. 217 personas habían sentido que se les había mirado mal o con una actitud de superioridad por el hecho de ser migrantes y 198 señalaron que habían sufrido algún tipo de burla, insultos o menosprecio.

Un 22% de estas situaciones de discriminación se dieron en espacios públicos (cafeterías, restaurantes, bares, tiendas), seguido por el entorno laboral y la búsqueda de empleo entre un 18% y la búsqueda de vivienda un 15%. También se identificaron casos en los centros de salud (9%), el transporte público (10%) y la policía (9%).

Las personas que sufrieron las discriminaciones valoraron como las principales motivaciones de estos hechos, el haber nacido en otro país (xenofobia) un 43% y el color de la piel o los rasgos físicos (racismo) un 32%. Menos relevantes para las situaciones de discriminación parecen las creencias religiosas o la indumentaria (12%) o las prácticas culturales (10%).

La encuesta muestra, una vez más, los bajos niveles de denuncia de la mayoría de las personas que sufren estas discriminaciones. La mayoría de ellas sigue indicando como principal causa el miedo ante posibles represalias o la normalización de esa situación considerando que son hechos sin importancia, que siempre han pasado las personas migrantes.

En este contexto, el Objetivo 17 del Pacto Mundial de las Migraciones compromete a los Estados a *“eliminar todas las formas de discriminación racial, violencia, xenofobia y formas conexas de intolerancia contra todos los migrantes, de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos”*. Además, se comprometen *“a*

promover en colaboración con todos los sectores de la sociedad, un discurso público abierto y con base empírica sobre la migración y los migrantes que genere una percepción realista, humana y constructiva a este respecto”.

Somos conscientes que la discriminación racial y la intolerancia destruyen vidas y sociedades a través de sus múltiples manifestaciones. Frente a la discriminación proponemos la interculturalidad y la gestión de la diversidad, la eliminación de los prejuicios y estereotipos sociales.

Trabajamos en la defensa y promoción de los derechos de las personas inmigrantes y refugiadas desde el convencimiento que ser una sociedad diversa nos enriquece y da oportunidades. Para este fin nos proponemos:

- Defender los derechos de las personas migrantes en su día a día apoyándolas en sus demandas ante situaciones de discriminación, racismo o xenofobia.
- Impulsar la construcción de una sociedad intercultural articulando espacios de reconocimiento mutuo, comunicación efectiva, diálogo, aprendizaje e intercambio entre las personas migrantes de otros países con otras culturales y la ciudadanía de la sociedad de acogida.
- Promover medidas legislativas y políticas públicas acordes con el derecho internacional de los derechos humanos para garantizar que los poderes públicos respeten, protejan y hagan efectivos los derechos de las personas migrantes con independencia de su situación administrativa.

El cuadernillo de trabajo que presentamos tiene como principal objetivo facilitar a los equipos técnicos de las entidades que trabajan en el área de igualdad de trato, una guía didáctica para llevar a cabo acciones formativas dirigidas a profesionales que trabajan con personas susceptibles de sufrir

discriminación sobre conceptos básicos en materia de discriminación, uso de perfiles, normativa en materia de discriminación, etc.

El cuadernillo está estructurado en cuatro epígrafes a través de los cuales los equipos técnicos podrán ir profundizando sobre cada uno de los temas claves relacionados con el derecho a la igualdad y no discriminación. Los tres primeros epígrafes tienen como objetivo facilitar los conocimientos básicos y las orientaciones pedagógicas necesarias que debe tener la persona que vaya a desarrollar las acciones formativas.

El **primer epígrafe** facilita el conocimiento sobre los elementos claves del derecho a la igualdad de trato y no discriminación desde la propia realidad de las personas migrantes y la orientación estratégica de **Red Acoge**. Pretende aterrizar el marco conceptual de este derecho a la realidad de la organización de una forma sencilla y pedagógica.

El **segundo epígrafe** proporciona la información necesaria para orientar pedagógicamente las acciones formativas en el aula centradas en el enfoque socioafectivo, que pone en el centro a la persona y favorece la reflexión crítica y la construcción conjunta del conocimiento a partir de su propia realidad.

En el **tercer epígrafe** las personas responsables de la formación contarán con fichas sencillas sobre algunos de los conceptos claves del derecho a la igualdad y no discriminación, que les facilitará posteriormente, la realización de las sesiones formativas.

El **epígrafe cuarto** plantea 4 sesiones formativas de una duración máxima de 3 horas para trabajar sobre cuatro temas claves: prejuicios y estereotipos; igualdad y no discriminación; discurso de odio; delitos de odio.

1. ¿Qué es el derecho a la igualdad y no discriminación?

“Las guerras seguirán mientras el color de la piel siga siendo más importante que el de los ojos”.

Bob Marley

Las diferencias entre las personas han sido utilizadas para establecer ventajas y desventajas de unas frente a las otras. Han sido utilizadas para discriminar, reprimir, excluir, explotar e incluso matar millones de personas por el simple hecho de pertenecer a una raza o una religión, haber nacido en un lugar determinado, tener un color de piel, un idioma, una ideología política o ser de un determinado sexo. En definitiva, han sido utilizadas para establecer unas relaciones de poder basadas en una idea de supuesta superioridad de unas personas o grupos sobre otros.

La lucha contra todo tipo de discriminación es la lucha contra los prejuicios y por alcanzar una sociedad en igualdad y sin discriminación, en la cual todas las personas tengan los mismos derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, condición social, económica, jurídica o internacional del país.

Así lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos en los artículos 1 y 2, donde se recoge que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que todas las personas tienen todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Los derechos humanos son consecuencia de un proceso histórico de lucha social por la ampliación del reconocimiento de la consideración de “ser humano”, para alcanzar la igualdad entre todas las personas. Durante siglos han sido excluidos de esta consideración, las mujeres, quien no fuera blanco, quien no tenía recursos para subsistir, quien no pertenecía a la religión predominante.

Desde esta perspectiva la reivindicación de la igualdad y la no discriminación son el motor hacia

la conquista de los derechos humanos y hacia la construcción de una sociedad más justa donde todas las personas tengan garantizados sus derechos y puedan ejercerlos como parte de una ciudadanía plena, en igualdad de condiciones.

El derecho a no sufrir discriminación y a la igualdad de oportunidades y trato es la base para el disfrute de todos los otros derechos, así como un derecho fundamental en sí mismo. La universalidad de los derechos humanos solo adquiere sentido con el logro de la plena igualdad.

En 1965, los Estados miembros de las Naciones Unidas, *“alarmados por las manifestaciones de discriminación racial que todavía existen en algunas partes del mundo y por las políticas gubernamentales basadas en la superioridad o el odio racial, tales como las de apartheid, segregación o separación”*¹, adoptan la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD). En esta Convención se establece la definición y alcance de la discriminación racial prohibida por la CERD (artículo 1) y las obligaciones de los Estados parte (artículos 2-7)².

La CERD establece que la discriminación racial es una práctica social de discriminación, específicamente por cinco motivos: raza, color, linaje y origen nacional o étnico. No hay ninguna jerarquía entre estas cinco categorías y toda discriminación basada en ellas debe abordarse exhaustivamente.

Además, ante estas situaciones, la CERD establece un conjunto de obligaciones para que los Estados respeten, protejan y garanticen los derechos de todas las personas sin discriminación alguna.

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

2. CERD <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

2. El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas migrantes

“Todas las personas están protegidas en virtud del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH). La protección de los derechos humanos es efectiva y accesible a todas las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio.”

Los actuales movimientos migratorios están produciendo sociedades caracterizadas por la diversidad y la pluralidad de culturas. Como señala el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD) *“Todos los países son sociedades multiculturales compuestas por grupos que se identifican según su etnia, religión o lengua, unidos por lazos con su propia historia, cultura, valores y modos de vida. La diversidad cultural ha llegado para quedarse y crecer”*.

El camino hacia la interculturalidad pasa, en primer lugar, por el reconocimiento de la diferencia como fuente de enriquecimiento mutuo para la vida de todas las personas. En segundo lugar, pasa por la participación de todas las personas en la sociedad en igualdad de condiciones. Finalmente, es imprescindible la ampliación del concepto de ciudadanía a todas las personas, incluidas las personas migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, extranjeras indocumentadas y personas que no pueden establecer la nacionalidad del Estado en cuyo territorio viven.

Sin embargo, y como ya se señaló en la Declaración de Durban³ en el año 2001, la xenofobia contra las personas no nacionales, y en particular, las personas migrantes, constituye una de las principales fuentes del racismo contemporáneo, siendo a menudo discriminadas en materia de vivienda, educación, salud, trabajo o seguridad social.

Uno de los principales obstáculos que bloquean la integración de estas personas y la igualdad de acceso a los derechos humanos en las sociedades de acogida, son los sentimientos negativos persistentes en contra de las personas migrantes, su criminalización y las prácticas discriminatorias.

Ante esta situación los Estados tienen la obligación de garantizar los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna y adoptar políticas y todas las medidas necesarias para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y cualquier otra forma conexas de intolerancia. En este sentido, el CERD señaló que, si bien los Estados pueden diferenciar entre ciudadanos y no ciudadanos, tiene la obligación de garantizar el disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en la medida reconocida en el derecho internacional⁴.

El Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes de Naciones Unidas, realizó una visita oficial a España en septiembre del año 2018. Su informe final⁵ fue muy duro y rotundo señalando entre otras cosas que en el Estado español “La discriminación racial está presente en todos los ámbitos de la sociedad, desde los centros escolares hasta el mercado de trabajo, pasando por la vivienda, la sanidad y otros servicios sociales”. Además, mostró su grave preocupación por la *“Existencia de un gran trecho entre la legislación y la práctica en la protección de los afrodescendientes contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, la afrofobia y las formas conexas de intolerancia”*.

3. Declaración y Programa de Acción de Durban https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf

4. Recomendación general N° 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos. 2004 CERD

5. Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su misión a España (A/HRC/39/69/Add.2)

Positivación del derecho a la igualdad y no discriminación en la legislación española

Constitución española - El artículo 14 dispone que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Ley Orgánica núm.4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros - El artículo 23 define la discriminación como todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.

El artículo 24 de la Ley establece que la tutela judicial contra cualquier práctica discriminatoria que comporte vulneración de derechos y libertades fundamentales podrá ser exigida por el procedimiento previsto en el artículo 53.2 de la Constitución en los términos legalmente establecidos. El artículo 54 de la Ley, sobre las infracciones muy graves, estipula que la realización de conductas de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos, en los términos previstos en el artículo 23, es una infracción muy grave, siempre que el hecho no constituya delito.

Ley núm. 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por su origen racial o étnico, entre otras circunstancias, tanto en el sector público como en el privado.

La Ley núm. 19/2007 ha sido aprobada para luchar contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar cualquier manifestación violenta en el ámbito de la actividad deportiva cuando adquiere connotaciones de signo racista, xenófobo o intolerante.

El Código Penal

Artículo 510.1 a) sanciona la incitación pública a la violencia, el odio o la discriminación. Las injurias, las calumnias y las amenazas de tintes racistas son sancionables en virtud de las disposiciones generales al respecto en combinación con el artículo 22.4 del Código Penal relativo a los agravantes.

El artículo 170 prevé penas más severas si las amenazas fuesen dirigidas a atemorizar a los habitantes de una población, grupo étnico, cultural o religioso, o colectivo social o profesional, o a cualquier otro grupo de personas.

El artículo 607 sanciona y establece como circunstancia agravante la comisión de un delito por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la religión o creencias de la víctima, su pertenencia a una etnia o nación, su sexo, orientación o identidad sexual o por razones de género.

También prevé penas más severas si el acto se comete a través de Internet o si puede alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes de un grupo vulnerable.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

Artículo 17.1. “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

En este sentido, todavía son muchos los avances que se tiene que dar en la sociedad española en su conjunto para abordar el racismo institucional y social existente y eliminar prácticas discriminatorias que sufren en su día a día las personas migrantes como puede ser las paradas por perfil racial por parte de los agentes del orden público, la restricción a los servicios públicos de salud o la discriminación en el acceso a la vivienda.

3. Fichas conceptuales

El objetivo de este epígrafe es facilitar a las personas que posteriormente realizarán acciones formativas, unas fichas con información básica sobre los principales elementos conceptuales relacionados con el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación. Estará fundamentalmente dirigido a las personas que llevarán a cabo acciones formativas utilizando este material.

Todas las fichas incluirán información sobre: los conceptos básicos; las situaciones de vulneración; mecanismos para su defensa y protección; enlaces a más información.



Ficha 1 - Dimensiones del derecho a la igualdad de trato

El art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que “todos los seres humanos nacen libre e iguales en dignidad y derechos...”

La igualdad es un principio, un valor y un derecho humano. En cuanto a principio básico de los derechos humanos, está incorporado en todos los tratados y convenciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, sin el cual no pueden hacerse efectivo el pleno ejercicio de dichos derechos. En cuanto a valor ético es uno de los pilares para mantener unas relaciones de convivencia en paz. En cuanto a derecho, los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos de todas las personas en igualdad de condiciones.

En la Constitución española, la igualdad tiene una doble dimensión. Por un lado, es un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe respetar, proteger y garantizar. Por otro lado, es un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que supone que toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación.

El derecho a la igualdad tiene las siguientes dimensiones:

En dignidad. La dignidad humana es el derecho que tenemos todos los seres humanos a ser valorados como sujetos individuales y sociales, con nuestras características particulares, nuestras ideas y formas de manifestarnos, por el simple hecho de ser personas.

En derechos. Todos los seres humanos somos iguales, lo que implica que ninguna persona es superior a la otra y tenemos los mismos derechos sin poderse establecer discriminación alguna.

Ante la Ley. Deben contemplarse dos aspectos. De un lado que las leyes y normas no pueden establecer un trato diferenciado que implique una discriminación. De otro lado, debe garantizarse la igualdad en la aplicación de las leyes de forma que esta no puede ser utilizada de forma diferente dependiendo del caso o la persona.

En oportunidades. La igualdad material o real garantiza la igualdad efectiva en la vida social a través de la mejora de las condiciones de vida.

En condiciones. La igualdad formal o jurídica garantiza la igualdad de trato ante la ley.

En la diversidad y diferencia. Las personas ejercen sus derechos desde una amplia variedad de contextos y situaciones culturales. La interculturalidad es un medio y un fin para alcanzar la igualdad efectiva, porque hace posible un reconocimiento mutuo, con diálogo, debate e intercambio entre los diferentes grupos culturales.

Derechos específicos y medidas afirmativas. Las medidas afirmativas son medidas específicas diseñadas para lograr la igualdad y alcanzar una transformación social para conseguir sociedades más iguales y respetuosas con las diferencias entre los seres humanos. Buscan sobre todo la igualdad de facto o sustantiva. Para lograr el principio de igualdad a veces es necesario tomar medidas a favor de un grupo específico, con el objeto de suprimir o mitigar las condiciones que provocan la desigualdad.

Para saber más:

- Pacto Mundial sobre Migración segura, ordenada y regular.
- Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias.



Ficha 2 – Concepto y tipos de discriminación

La discriminación es el trato diferente y desfavorable a una persona por su pertenencia a un grupo determinado, impidiéndole o dificultándole el acceso a los mismos derechos, libertades u oportunidades. Se basa en la existencia de una percepción social que tiene como característica el desprestigio considerable de una persona o grupo de personas, ante los ojos de otras. Está relacionada con las relaciones de poder dentro de los diferentes grupos sociales y crea vulnerabilidad en los grupos discriminados y nace de la idea de la superioridad de unos sobre otros.

La discriminación puede darse en diferentes ámbitos:

- **Ámbito formal:** Cuando son las propias normas, leyes y políticas públicas las que establecen algún tipo de discriminación.

- **Ámbito sustantivo:** Es aquella discriminación que se da debido a los prejuicios persistentes dentro de las sociedades a un grupo caracterizado por alguno de los motivos prohibidos de discriminación. Cuando es sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros. Los Estados deben prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto. Por ejemplo, asegurar que todas las personas tengan igual acceso a una vivienda adecuada y a agua y saneamiento ayudará a superar la discriminación de que son objeto las mujeres, las niñas y las personas que viven en asentamientos informales y zonas rurales.

Existen diferentes tipos de discriminación:

Discriminación directa: Sucede cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga.

Discriminación indirecta: Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.

Discriminación por asociación: Cuando una persona, o grupo debido a su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio.

Discriminación por error: Basada en una apreciación equivocada de la persona discriminada al asociarla a una determinada característica.

Discriminación múltiple: Algunas personas o grupos son discriminados por más de uno de los motivos prohibidos.

Acoso discriminatorio: Conductas que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, provocando un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

Los Estados deben asegurar que existan y se apliquen políticas públicas para combatir cualquier tipo de discriminación en su territorio en relación con el ejercicio de los Derechos Humanos. Esas políticas públicas deben abarcar a todos los grupos afectados por algún tipo de discriminación, y deben incluir medidas especiales de carácter temporal para conseguir la plena igualdad y no discriminación en su ejercicio.

Para saber más:

- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas. Discriminación contra los no ciudadanos. 05/10/04. CERD. Recomendación General n°30 (General Comments). 65 periodo de sesiones, 2004.

- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001). Declaración y un Programa de Acción de Durban.
- Relator Especial sobre los derechos de los migrantes.
- Experto independiente en cuestiones de minorías.



Ficha 3 – Racismo y xenofobia

El racismo, la xenofobia y la intolerancia son graves violaciones de los derechos humanos.

El racismo es el rechazo de la persona por su raza, su color de piel o por su proveniencia étnica, y justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.

La xenofobia es el rechazo a las personas extranjeras. Es el desprecio u odio a las personas que provienen de una nación o una cultura diferente a la propia, es decir, a las personas extranjeras, incluidas sus manifestaciones culturales, su lenguaje o todo aquello que pueda asociarse a lo foráneo.

Estas prácticas discriminatorias se producen por el color, el linaje o el origen nacional, y las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por motivos conexos como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición.

Los Estados deben combatir las actitudes o conductas xenófobas contra las personas extranjeras que no forman parte de la ciudadanía. Es necesario adoptar medidas afirmativas a favor de las víctimas de estas conductas discriminatorias para promover su plena integración en la sociedad. Estas medidas deben ir dirigidas a evitar los estereotipos o caracterizar en base al color, la ascendencia y el origen nacional o étnico de los no ciudadanos.

La igualdad de oportunidades es fundamental para evitar estas prácticas discriminatorias y la eliminación de conductas intolerantes.

Para saber más:

- Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia.
- Informe Encuesta anual: Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en España.
- Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI).
- PICUM. Plataforma para la cooperación internacional para inmigrantes indocumentados.
- Estrategia Nacional de Lucha contra el Racismo.



Ficha 4- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial entró en vigor en 1969 y en 2019 hay 174 Estados que son parte. Esta Convención es jurídicamente vinculante para los Estados parte, que tienen la obligación de defender y aplicar todas las disposiciones de la Convención para eliminar la discriminación racial.

La Convención define la Discriminación racial como *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”*

La Convención consta de un Preámbulo y 25 artículos, que se agrupan en tres partes: definición y alcance de la discriminación racial y las obligaciones de los Estados parte; órgano de vigilancia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD); otros asuntos técnicos.

Ningún país puede afirmar que en su territorio no hay discriminación racial. El reconocimiento de la existencia de la discriminación racial es una condición previa necesaria para luchar contra este fenómeno.

Desde su aprobación, su órgano de control ha dado varias recomendaciones en cuanto a la aplicación específica de la Convención. Una de ellas es la Recomendación General N°30, dirigi-

da a evitar la discriminación de las personas “no ciudadanas”, ya que el no reconocimiento de la ciudadanía de una persona no deja sin efecto sus derechos reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos. En ella se señala que “la diferencia de trato basada en la ciudadanía o en la condición de inmigrante constituirá discriminación si los criterios para establecer esa diferencia, juzgados a la luz de los objetivos y propósitos de la Convención, no se aplican para alcanzar un objetivo legítimo y no son proporcionales al logro de ese objetivo.” Además, se recomienda a los Estados parte que adopten diversas medidas para proteger los derechos de los no ciudadanos contra la discriminación en la norma y en la práctica.

Los Estados parte tienen la obligación de rendir cuentas sobre el cumplimiento de la Convención a través de “exámenes” que realiza el Comité cada 5 años. En estos procesos el Estado hace llegar un informe donde muestra los avances y retrocesos en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones. Las organizaciones de la sociedad civil también pueden participar haciendo llegar sus informes, valoraciones y recomendaciones. Al final del examen, el Comité emite un informe con un conjunto de recomendaciones de mejora para que el Estado las implemente en los siguientes 4 años.

Para saber más:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) de 1969.
- Recomendación general XI relativa a los no ciudadanos de 1993 del CERD.
- Recomendación general N° XXX (2004) sobre los no ciudadanos de 2004 del CERD.



Ficha 5 - Delitos de odio y discurso de odio

Según el Consejo de Europa establece que *“el discurso del odio abarca todas las formas de expresión que propaguen, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluida la intolerancia expresada por un agresivo nacionalismo, y el etnocentrismo, la discriminación y hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante. Y de otras formas de discriminación y prejuicios, tales como el antigitanismo, la cristianofobia, la islamofobia, la misogenia, el sexismo y la discriminación fundada sobre la orientación sexual y la identidad de género, que entran manifiestamente en la definición del discurso de odio.”*

La European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) identifica el discurso de odio con *“aquellas expresiones que intencionalmente difundidas implican, por un lado, incitación pública a la violencia, el odio o la discriminación, o que difaman, insultan públicamente a personas o grupos de personas por razón de raza, color, lengua, religión, nacionalidad, nación o etnia”*. La ODIHR declara que los discursos de odio son una forma extrema de intolerancia y contribuyen al crimen de odio y que ha de ser perseguido penalmente.

El delito de odio es cualquier infracción penal, contra las personas o propiedades, donde la víctima se elija por su, real o percibida, conexión, apoyo o pertenencia a algún grupo social, cuyos miembros tienen una característica común, real o percibida, como su color de piel, origen nacional, lengua, religión, sexo, edad, discapacidad intelectual o física, orientación sexual o identidad de género. También se aplica este delito a las personas o grupos que *“públicamente fomenten, promuevan o inciten, directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo determinado”*.⁶

Entre las principales causas que motivan los delitos de odio:

- Los estereotipos y prejuicios
- El desconocimiento del otro.
- La desigualdad social.
- Querer mantener el estatus social.
- La percepción de competencia por los recursos.
- La existencia de normas sociales que determinan lo que está bien o mal.
- Los discursos de odio.

Para ser tipificados como delitos de odio deben darse dos premisas: que sea una conducta que persiga incitar a otras personas a la comisión de actos de violencia contra ciertos grupos discriminados o que sean conductas que creen el riesgo de la comisión de este delito. Desde el punto de vista penal es fundamental para identificar los delitos de odio **identificar quién es el sujeto activo** (el autor del delito), **cuál es su intención** (elemento intelectual) y **su voluntad de ejecutar el acto** (elemento volitivo).

Los discursos de odio son una forma extrema de intolerancia y contribuyen al delito de odio. Se castiga no la expresión en sí, sino que esta expresión se haga de modo o circunstancia que suponga una provocación al odio.

La tipificación de estos delitos quiere proteger a las personas que forman parte de los colectivos históricamente discriminados, minoritarios o marginales, para que puedan ser iguales en el desarrollo de sus procesos de vida.

Para saber más:

- Consejo para la promoción de la igualdad de trato (CERED). Recomendación para evitar el discurso de incitación al odio en las campañas electorales.
- Recomendación n.º15 de la ECRI de política general relativa a la lucha contra el discurso de odio.
- Recomendación n.º7 de la ECRI sobre política general, sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial.

Ficha 6 - Interculturalidad, multiculturalidad y pluralismo cultural

La interculturalidad, la multiculturalidad y el pluralismo cultural son diferentes conceptos con los que poder trabajar la diversidad cultural en los Estados.

El mundo actual se caracteriza por la diversidad y la pluralidad de culturas. *“Todos los países son sociedades multiculturales compuestas por grupos que se identifican según su etnia, religión o lengua, unidos por lazos con su propia historia, cultura, valores y modos de vida. La diversidad cultural ha llegado para quedarse y crecer”.*⁷

La **interculturalidad** es un medio y un fin para alcanzar la igualdad efectiva, porque hace posible un reconocimiento mutuo, abre el diálogo, el debate y el intercambio entre los diferentes grupos culturales. En la interculturalidad se da un reconocimiento mutuo entre las diferentes culturas que se dan dentro de un Estado, se produce un intercambio y aprendizaje entre las culturas que conforman la sociedad, así como se puede conseguir la igualdad en el ejercicio de derechos y acceso a oportunidades. Con esta manera de trabajar la diversidad cultural se busca la construcción de nuevas relaciones entre las diversas culturas dentro de un Estado, así como el reconocimiento de los derechos culturales de todos.

La **multiculturalidad** parte del respeto y la tolerancia entre los diferentes colectivos culturales de un Estado, sin favorecer la relación entre ellos. Se promueve la coexistencia respetuosa sin que haya intercambio. Para que el respeto y la tolerancia sean efectivas, se promueven acciones afirmativas⁸ para algunos colectivos culturales, que buscan generar una mayor igualdad de oportunidades.

El **pluralismo cultural** reconoce las diferencias culturales dentro de una sociedad con consecuencias jurídicas y políticas. Promueve el intercambio, el enriquecimiento y la transformación

7. UNESCO. 2005. Diversidad cultural. Materiales para la formación docente y el trabajo de aula. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO).

8. En la ficha sobre igualdad se describe que son las acciones afirmativas.

mutua. Reconoce de manera formal cada una de las culturas y recoge dentro del ordenamiento jurídico del Estado los instrumentos y políticas públicas que hacen posible el ejercicio en igualdad y sin discriminación de todos los grupos y el reconocimiento de la diversidad cultural como elemento para la construcción y desarrollo del Estado.

Para saber más:

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Documento: Diversidad cultural, hacia un mundo más justo.
- UNESCO. Informe Mundial. "Invertir en la diversidad cultural y el diálogo intercultural".
- Naciones Unidas: Observación n.º21 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



Ficha 7. Legislación europea contra la discriminación

La protección contra la discriminación en Europa tiene dos sistemas diferentes que se complementan y refuerzan mutuamente.

Por un lado, la **normativa de la Unión Europea** prohíbe la discriminación y está limitada a ámbitos concretos. Hasta el año 2000 sólo era de aplicación en el ámbito del empleo y la seguridad social, y únicamente por razones de género. Ese año, son aprobadas dos más, entre ellas la Directiva 2000/43 de igualdad racial que prohíbe la discriminación por motivos de raza y origen étnico en el ámbito del empleo, pero también en el acceso al sistema de bienestar social y a la seguridad social, así como a los bienes y servicios.

Estas Directivas obligan a los Estados a introducir en sus marcos jurídicos nacionales tanto la formulación de las discriminaciones prohibidas en las Directivas, como las medidas de protección establecidas para las víctimas y un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

A partir de la Directiva 2000/43 se crea en España el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial, que asiste a las víctimas de discriminación racial, promueve medidas y recomendaciones al principio de igualdad de trato.

Además en el marco de la UE, se creó, en 1993, la Comisión Europea contra el Racismo y la Xenofobia (ECRI) para reforzar la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia. Evalúa la eficacia de las políticas públicas y las medidas nacionales puestas en marcha

contra el racismo, la intolerancia y la xenofobia dentro de cada Estado Miembro y se fomenta la acción de estas medidas en el ámbito local, nacional y europeo a nivel legislativo y político.

Estudia los instrumentos jurídicos internacionales aplicables a su materia de estudio, tanto para la mejora o su refuerzo si corresponde. La Comisión hace una evaluación individual a cada estado miembro y emite informes con recomendaciones para mejorar la acción de los Estados y que se proteja adecuadamente a los grupos más vulnerables frente a acciones racistas, xenóforas e intolerantes.

Desde la Comisión se han aprobado 16 Recomendaciones Generales⁹, que intentan dar orientaciones a los Estados Miembros, en distintos ámbitos relacionados con situaciones de racismo, xenofobia e intolerancia, que afectan a grupos vulnerables por su condición, y que han visto afectados el ejercicio de sus derechos humanos por actitudes de gobiernos o grupos que atacan su dignidad y la convivencia.

Por otro lado, está el Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa que protege a todas las personas situadas bajo la jurisdicción de sus 47 Estados parte. El artículo 14 del CEDH prohíbe la discriminación únicamente en relación con el ejercicio de otros derechos reconocidos en el tratado. Además, el Protocolo Adicional n.º 12 establece medidas específicas contra la discriminación.

El Convenio y sus Protocolos son mecanismos para la defensa y protección de los derechos humanos, de forma que cualquier persona que sufra una vulneración de los derechos recogidos en el Convenio puede recurrir al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Para saber más:

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Protocolo n.º 12 a la Convención Europea de Derechos Humanos para aumentar la protección contra la discriminación.
- Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia. ECRI
- Observatorio Español del racismo y la xenofobia.
- Sitio web europeo de integración. Información sobre la integración de los migrantes y buenas prácticas.
- Red Europea de Organismos de Igualdad. EQUINET.

9. <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/es/normativa/internacional/ce/ecri/index.htm>

4. Propuestas de trabajo en el aula

La formación de agentes clave es fundamental para prevenir la proliferación de incidentes discriminatorios y delitos de odio. Entendemos por agentes clave aquellos colectivos que por razón de su trabajo están en contacto con personas susceptibles de sufrir discriminación o puedan ser testigos de hechos discriminatorios.

De esta forma, las acciones formativas previstas tendrán como principal objetivo reforzar los conocimientos y fortalecer las habilidades de estas personas para que puedan desarrollar de forma más eficaz su trabajo.

La metodología propuesta en todos los talleres está basada en la creación de espacios de participación y diálogo, que permitan exponer dudas e inquietudes de su trabajo, en el día a día en la atención a población inmigrante y en el conocimiento de casos reales, con un sentido crítico y constructivo. Visibilizando así, la situación en la que viven miles de inmigrantes que llegan a nuestro país y que son potenciales víctimas de discriminación por su perfil étnico.

Se propondrán 4 talleres, cada uno sobre uno de los temas clave desarrollado en las fichas. Tendrán una duración máxima de 3 horas y seguirán la lógica "Conoce – Reflexiona – Actúa", de forma que a lo largo de la sesión:

- Se facilitará un marco conceptual de conocimiento sobre los temas a tratar, a partir de una dinámica que nos acerque a la realidad.
- Se reflexionará sobre lo que ya se está haciendo y se vinculará al marco conceptual definido.
- Se dialogará sobre qué podemos hacer y cómo podemos incorporar determinadas herramientas en nuestro trabajo.

TALLER 1

4.1. Desmontando estereotipos y prejuicios

Objetivo: Reflexionar sobre la construcción social de los estereotipos y prejuicios sobre las personas migrantes y habilidades comunicativas podemos usar frente a ellos.

Ideas clave:

- Los estereotipos y los prejuicios son la base de la pirámide del odio.
- La discriminación es la manifestación externa de un prejuicio, es decir, es el comportamiento de una persona o un grupo de personas motivado por una actitud negativa sobre una persona perteneciente a un grupo diferente. Esta actitud negativa del prejuicio viene determinada por la creencia en unos estereotipos que a través de lo afectivo lleva a una acción discriminatoria.
- Los estereotipos son el conjunto de características y rasgos que se le asigna a una persona por su pertenencia a un grupo. Los estereotipos categorizan a las personas con rasgos comunes, sin ser positivos ni negativos en sí mismos. Cuando tienen una carga afectiva negativa que puede ser dirigida directamente a un grupo, son entonces prejuicios.
- Estos estereotipos y prejuicios sobre la migración son construcciones sociales en las que incluyen numerosos agentes.
- Esta construcción social es muy compleja y se construye a través de diferentes canales de información, del contexto más próximo y por la propia vivencia de la persona.
- La desinformación es en muchos casos origen de los estereotipos y prejuicios que tenemos en relación con la migración.
- Los medios de comunicación juegan un papel relevante en la construcción de los imaginarios. A través de sus mensajes establecen relaciones con una clara connotación negativa sobre determinados colectivos asociándolos a criminales, violentos, conflictos, etc.

- También tienen una gran responsabilidad los discursos de grupos de poder y de influencia. Con sus mensajes infunden miedo frente a lo desconocido, presentándose ellos como salvadores. “La invasión de los migrantes va a dejar sin trabajo a los españoles. Nosotros vamos a impedirlo”.
- Debemos combatir los rumores que generan estos estereotipos y prejuicios desde todos los ámbitos, de forma individual en nuestro círculo más cercano, también en nuestro entorno laboral y de relaciones. Para hacerlo contamos con numerosos recursos.



Duración: 3 horas máximo

Material necesario: recipientes, papeles pequeños, papelógrafo, proyector, ordenador, y presentaciones (¿Qué son los estereotipos y prejuicios?; ¿cómo se construyen?; ¿trabajo de la Red Acoge?) y vídeos (campana Soy Gafotas; Catálogo de prejuicios; App Discriminación).

Desarrollo de la sesión:

Paso 1. Visibilizar nuestros estereotipos y prejuicios

A través de un juego de asociación se reflexionará sobre qué son los estereotipos y los prejuicios y cuáles tenemos.

- Se pondrán en un lugar visible del aula 5 recipientes (bolsas, cajas, botes ...). En cada uno de ellos se pondrá un grupo identitario: comunidad gitana; población gallega; población colombiana; población francesa; población marroquí.
- Se repartirán 15 papeles pequeños a cada persona y se le pedirá que, de forma individual, escriba para cada uno de los grupos sus 3 principales características o rasgos por los que socialmente se les define.
- Cada persona introducirá en el recipiente correspondiente sus 3 papeles.
- Para continuar el trabajo se hacen 5 grupos, uno por cada grupo identitario y se les pide que analicen las contestaciones que hay en cada recipiente. Para facilitar el análisis se les pedirá que:
 - * Hagan un listado de las personas que conocen que pertenecen a los grupos identitarios.
 - * Clasifiquen los grupos identitarios en los términos buenos, malos o neutros.
 - * ¿Con qué se asocia los términos buenos?, ¿y los malos? ¿y los neutros?

- * Hay algún término que no ha salido que antes se dijera pero que ahora no se diga al ser políticamente incorrecto?
- Se hará una puesta en común de todos los grupos. En la reflexión se tendrá en cuenta que:
 - * Los términos neutros se utilizan cuando la persona que participa no conoce bien a la persona o la categoría propuesta.
 - * Los términos positivos y neutros también se utilizan cuando nos identificamos con la persona o categoría o cuando salimos en defensa de un colectivo oprimido.
- Al finalizar la puesta en común de cada grupo identitario se preguntará:
 - * ¿El listado de personas que habéis hecho responde a las características que se han identificado para el grupo?, si/no ¿por qué?
- Una vez realizada la puesta en común y la reflexión final del grupo, la persona encargada de la dinamización hará una breve presentación sobre qué son los estereotipos y los prejuicios, visibilizando la pirámide del odio e introduciendo en contexto de las personas migrantes.
- Se finalizará con la protección del vídeo de Red Acoge - También Soy Gafotas <https://www.youtube.com/watch?v=CtftQW4zvZs>

Paso 2. Catálogo de prejuicios sobre las personas migrantes

El **objetivo** es reflexionar sobre la construcción de los estereotipos y prejuicios sobre las personas migrantes y desmontarlos.

Desarrollo:

- Se harán grupos de 4 personas y se les pedirá que señalen los 5 principales prejuicios que hay sobre la población migrante abarcando diferentes aspectos.

- Sobre cada uno de los puntos se les pedirá que analicen:
 - * ¿Consideras que son ciertas las afirmaciones que se dicen?
 - * ¿Por qué si o no?
 - * ¿Por qué crees que hay personas que piensan así?, ¿cómo han construido ese estereotipo?
- Se hará una puesta en común donde la persona encargada de la dinamización irá visibilizando los principales mecanismos para la construcción de los prejuicios.

Para finalizar se preparará una presentación en la cual se desmonten los principales prejuicios y se analicen los principales mecanismos para su construcción. Además de la presentación se pueden utilizar varios recursos audiovisuales que facilitan desmontar los prejuicios.

Paso 3. ¿Qué podemos hacer?

El **objetivo** es visibilizar lo que ya se está haciendo y debatir sobre posibles acciones.

Desarrollo:

- Se proyectará el vídeo de la APP Discriminación de Red Acoge.
- A partir del vídeo se explicará el trabajo realizado desde Red Acoge.
- Se abrirá un espacio de diálogo y de intercambio de experiencias sobre diferentes iniciativas que conozcan las organizaciones participantes o sobre ideas para acciones que se podrían realizar.

TALLER 2

4.2. Ser diferente no es un problema. Igualdad y no discriminación

El **objetivo** es conocer qué es el derecho a la igualdad, identificar las diferentes formas de discriminación y conocer sus mecanismos de denuncia y reflexionar sobre qué podemos hacer.

Ideas clave:

- Todas las personas tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.
- La igualdad y la no discriminación son valores vinculados a la dignidad de las personas, principios universales de los derechos humanos y derechos recogidos en las normas internacionales de los derechos humanos.
- El principio de igualdad, recogido en las normas internacionales de los Derechos Humanos, reconoce que todas las personas son iguales en dignidad, en derechos, en oportunidades, ante la ley, en el trato de su diversidad y de su diferencia.
- La discriminación es el trato desigual motivado por diferencias de diversa índole entre personas y grupos. Se vincula a las relaciones de poder en la sociedad y nace de la idea de la supuesta superioridad de unas personas o grupos sobre otros.
- En las normas internacionales de los Derechos Humanos se prohíbe la discriminación por razones de género, orientación sexual, raza, religión, color, entre otras, considerándola una violación de los derechos humanos.
- La discriminación puede desplegarse en distintas dimensiones:
 - * Legal: Existencia de normas discriminatorias en las leyes
 - * Interpersonal: Actitudes de rechazo y exclusión, estereotipos de los medios de comunicación, prejuicios...

* Institucional: Poca atención en el gasto público, en el acceso a servicios, baja participación en las instancias públicas, más desfavorecidos en atención en salud, alimentación, educación, vivienda, etc. (más afectados por la pobreza).

* Estructural: Mecanismos históricos de exclusión al acceso a los recursos, del poder político y de la cultura dominante o del proyecto de Nación.

Duración: máximo 3 horas

Material necesario: 6 casos de discriminación (Ver anexo I); presentación sobre qué es la discriminación y los diferentes tipos; árbol; presentación área de Igualdad de Trato y No Discriminación de Red Acoge.

Desarrollo de la sesión:

Paso 1. Visibilizar las diferentes discriminaciones que sufren las personas migrantes

Objetivo es conocer los diferentes tipos de discriminación y los casos en los que suceden.

Desarrollo:

- Se hacen 6 grupos y a cada uno se les proporciona un caso concreto de discriminación: directa; indirecta; por asociación; por error; múltiple; acoso discriminatorio.
- A cada grupo se le pide que analice la situación que aparece descrita:
 - * ¿Quién es la persona autora de los hechos?
 - * ¿Qué persona sufre la discriminación?
 - * ¿En qué espacio?
 - * ¿Cuál es el contenido de la discriminación?

- * ¿Qué intencionalidad hay?

- * ¿Qué impacto tiene en la persona que sufre la discriminación?

- Se pondrán en común los diferentes casos y se irán comentando. A lo largo del diálogo, la persona encargada de la dinamización irá resaltando las semejanzas y diferencias.

Para finalizar se hará una presentación donde se explicarán más en detalle los diferentes tipos de discriminación relacionándolo con las principales conclusiones de la dinámica anterior.

Paso 2. Analizar y reflexionar sobre las causas de estas discriminaciones

El **objetivo** es identificar las principales causas de la discriminación.

Desarrollo:

- Se vuelven a juntar en los grupos de trabajo y se les facilita la imagen de un árbol.
- Se les pide que:
 - * Identifiquen las principales causas de la discriminación y que las coloquen en las raíces del árbol.
 - * Señalen los efectos de esas discriminaciones y las coloquen en la copa del árbol.
 - * En el tronco deberán poner las personas que son discriminadas.
- Tras el trabajo en grupo se hará una puesta en común donde cada grupo explicará su análisis y reflexión.
- La persona encargada de la dinamización irá recogiendo los elementos comunes y finalizará resaltando las principales causas y sus efectos.

- Para finalizar la reflexión, se podrán plantear diferentes preguntas:
- ¿Has atendido a personas que han manifestado haber vivido situaciones de discriminación étnica o racial?
- ¿Cómo la manifiestan? De forma directa o indirecta.
- ¿En que áreas se manifiesta la discriminación?
- ¿Las personas lo viven como algo cotidiano?
- ¿Solicitan en algún caso la interlocución, mediación con la persona que tiene la práctica discriminatoria?

Paso 3. ¿Qué podemos hacer?

El **objetivo** es visibilizar qué se está haciendo y reflexionar sobre lo que podemos hacer desde nuestro ámbito.

Desarrollo:

- Se proyectará el vídeo de la APP Discriminación de Red Acoge.
- A partir del vídeo se explicará el trabajo realizado desde Red Acoge.
- Se abrirá un espacio de diálogo y de intercambio de experiencias sobre diferentes iniciativas que conozcan las organizaciones participantes o sobre ideas sobre acciones que se podrían llevar a cabo.
- Se relacionará con las conclusiones de las dinámicas anteriores.

TALLER 3

4.3. Discurso del odio

Objetivo: Identificar los discursos del odio y saber cómo actuar frente a ellos.

Ideas clave:

- Los discursos del odio tienen consecuencias en la discriminación, estigmatización de las personas.
- El discurso del odio es el uso de una o más formas de expresión que promueven o instigan al odio, el acoso, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas. Además, difunden estereotipos negativos que desacreditan o amenazan a dicha persona o grupo de personas, siendo la justificación de esas manifestaciones características personales que incluyen la raza, color, idioma, religión o creencias, nacionalidad u origen nacional o étnico al igual que la ascendencia, edad, discapacidad, sexo, género, identidad de género y orientación sexual.
- Las formas de expresión hacen referencia a los discursos orales y publicaciones en cualquiera de sus formas, incluyendo el uso de los medios electrónicos y su difusión y almacenamiento. El discurso de odio puede tomar forma oral o escrita o cualquier otra forma como pinturas, señales, símbolos, dibujos, música, obras de teatro o vídeos. También abarca el uso de conductas específicas como gestos para comunicar una idea, mensaje u opinión.
- El elemento de incitación significa que o bien existe una intención clara de cometer actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación, o bien existe un riesgo inminente de que tales hechos ocurran como consecuencia de haber utilizado el discurso de odio.
- No todos los discursos ofensivos son discursos de odio punibles. Existen discursos intolerantes que están protegidos por la libertad de expresión. Los elementos diferenciadores fundamentales son la intencionalidad, el impacto en el contexto en cuanto que pueda generar un clima de hostigamiento.

- Vulneran derechos fundamentales atacando no solo a una persona, sino a un colectivo y pudiendo causar graves conflictos sociales.
- Ante esta situación no podemos quedarnos de brazos cruzados y debemos actuar. Para luchar contra estos discursos debemos trabajar sobre las causas mitigando los posibles focos sociales de discriminación y abordando los prejuicios sociales y la utilización política de los mismos.

Duración: máximo 3 horas

Material necesario: listados de declaraciones; fichas de casos; presentación conceptual sobre los discursos de odio.

Desarrollo de la sesión:

Paso 1. ¿Qué es y qué no es discurso de odio?

Objetivo: Clarificar conceptos. Identificar los discursos del odio y diferenciarlos de otro tipo de discursos xenófobos y racistas.

Desarrollo:

- Se hacen grupos de trabajo y a cada grupo se le facilita un listado de frases y declaraciones.
- Se les pide que identifiquen si son discursos de odio, prejuicios o rumores.
- Posteriormente se hace una puesta en común de los diferentes grupos a lo largo de la cual se leerá cada una de las declaraciones, la clasificación que han hecho de ella y los criterios que han seguido. Para ir clarificando los conceptos e identificando los elementos de diferenciación, la persona encargada de la dinamización podrá utilizar las siguientes preguntas como guía:
 - * ¿Las declaraciones son ofensivas?, ¿por qué?
 - * ¿Fomentan, promocionan o instigan al odio, la humillación o el menosprecio?

* ¿Desacredita a un colectivo? ¿difunde estereotipos negativos, estigmatizan o amenazan?

* ¿Las declaraciones incitan a la violencia?, ¿por qué?

Para finalizar se realizará una presentación sobre qué son los discursos de odio. Se recomienda utilizar como base la Recomendación de Política General n.º 15 relativa a la Lucha Contra el Discurso de Odio de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), del Consejo de Europa (pág. 28 - 32).

Listado declaraciones

“Hay masas de jóvenes en la veintena con largas barbas y gritando ¡Allahu Akbar! (Alá es grande) por toda Europa. Es una invasión que amenaza nuestra prosperidad, nuestra seguridad, cultura e identidad”.

“En esta ciudad algunas nacionalidades viven principalmente de las ayudas sociales y no tienen ningún interés en trabajar e integrarse Argelia y Marruecos”

“No podemos fiarnos de los musulmanes de esta ciudad, porque acabarán poniéndonos bombas en nuestras calles. No podemos quedarnos de brazos cruzados”.

“Las personas migrantes reciben más ayudas públicas que otros colectivos”.

“La sanidad está colando a inmigrantes ilegales en atención primaria mientras los españoles se ven obligados a esperar tres meses para ser atendidos”.

“Los menas atacan y agreden sexualmente a las asistentes de centros y campan a sus anchas por los barrios atemorizando a las mujeres”.

“Ahed Tamimi debería, al menos, haber recibido una bala en la rodilla”.

“Se acabó la buena vida para los inmigrantes. Que empiecen a hacer las maletas”.

“La violencia machista ha aumentado por culpa de los inmigrantes”.

“Los vecinos están hartos y exigen cerrar el centro de menas. El modelo multicultural se ha demostrado un absoluto fracaso: robos, violencia, incivismo y agresiones nunca vistas en nuestros barrios. ¡Expulsión de esta gentuza ya!”

Paso 2. Consecuencias del discurso de odio

Objetivo: reflexionar sobre los diferentes canales a través de los cuales se difunden los discursos de odio y el impacto en las personas que lo sufren y la sociedad en su conjunto.

Desarrollo:

- Se hacen grupos de 4 – 5 personas y se les facilitan una ficha con uno o dos casos de discurso de odio sobre personas migrantes. Se les pide que analicen:
 - * ¿Quién es el emisor? ¿Qué poder de influencia tiene en la creación de opinión?
 - * ¿Qué medio ha utilizado para la difusión del mensaje?
 - * ¿Cuál es el contenido del mensaje (su naturaleza y el lenguaje utilizado)?
 - * ¿El mensaje se manda en un contexto social en el cual hay tensiones?
 - * ¿Qué efecto puede producir en la persona que lo sufre y en la sociedad?

- Los grupos realizarán el análisis y posteriormente se hará una puesta en común, donde se irán resaltando los principales elementos de análisis a tener en cuenta.

Para cerrar se hará referencia a las principales preguntas para analizar los elementos de un discurso de odio y para generar discursos alternativos.

Paso 3. ¿Qué podemos hacer?

Objetivos: conocer las diferentes acciones que podemos llevar a cabo frente a los discursos del odio.

Desarrollo:

- Se hará una presentación explicando las herramientas y acciones que podemos llevar a cabo en los diferentes ámbitos. Se recomienda utilizar como base el documento 19 herramientas para hacer frente a los discursos del odio (CEAR Euskadi)
- Posteriormente se vuelve a los grupos y se les pide que hagan un listado de acciones que se podrían llevar a cabo ante los casos analizados en la dinámica anterior.
- Se hace una puesta en común donde se va recogiendo todas acciones y se debate sobre la viabilidad de llevarlas a cabo.

TALLER 4

4.4. Delitos del odio

Objetivo: Conocer qué son los delitos de odio y cómo podemos hacerlos visibles.

Ideas principales:

- Un delito de odio es la expresión violenta de los prejuicios y la intolerancia que puede traducirse en agresión, asesinato, amenaza, daño a la propiedad. Llevan asociados motivos racistas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias, etnia o nacionalidad, sexo, orientación sexual o identidad de género, enfermedad, discapacidad, situación de pobreza, exclusión social o cualquier otro factor.
- Son actos cometidos contra personas o grupos por su pertenencia a un grupo específico, por la animadversión o intolerancia hacia un rasgo característico de este grupo que es percibido como "diferente".
- Es un tipo de delito que busca atemorizar a todo el colectivo, aunque se realice solo contra una persona, que busca generar sentimientos de miedo e inseguridad.
- Los delitos de odio buscan poner en riesgo la seguridad colectiva y constituyen violaciones directas de los principios de libertad, igualdad y atentan contra los derechos humanos.
- La mayor parte de los delitos de odio están invisibilizados, más del 80% no fueron denunciados.¹⁰

Duración: máximo 3 horas

Material necesario: listado de elementos clave delitos de odio; presentación conceptual sobre delitos de odio.

Desarrollo de la sesión:

Paso 1. ¿Qué es y qué no es delito de odio?

Objetivo: Clarificar conceptos. Identificar los delitos de odio y diferenciarlos de otro tipo de delitos.

Desarrollo:

- Se hacen grupos de 4 o 5 personas y a cada grupo se le facilita un papel donde se ha escrito previamente, uno de los elementos clave que definen un delito de odio.
- Cada grupo tiene que definir el elemento clave que le ha tocado en el papel.
- Se hace una puesta en común a través de la cual la persona encargada de la dinamización va enlazando las definiciones para construir conjuntamente el concepto de delito de odio.
- Para continuar y teniendo en cuenta la definición que hemos construido sobre que es un delito de odio, se hace una lluvia de ideas donde se pregunta sobre cuáles consideran que son las personas más afectadas por estos delitos.
- Se van recogiendo todas las ideas en la pizarra y preguntado por situaciones concretas y ejemplos en los que están pensando. A lo largo del debate la persona encargada de la dinamización irá también poniendo ejemplos de situaciones reales y visibilizando los espacios concretos donde se dan los hechos¹¹.
- Para concluir se hace una breve presentación en la cual se clarifica el concepto de delito de odio; los principales elementos para su identificación; las personas que son víctimas de estos delitos.

Listado de elementos clave sobre los delitos de odio¹²:

- * Prejuicio
- * Intolerancia
- * Discriminación
- * Violencia
- * Infracción penalmente
- * Miedo
- * Inseguridad

Para más información para el desarrollo de la dinámica, concepto y otros elementos revisar la Ficha 5 del Documento sobre Discursos y Delitos de Odio.

Paso 2. ¿Cuáles son las principales causas de los delitos de odio?

Objetivo: Identificar las principales causas que pueden derivar en un delito de odio

Desarrollo:

- Se divide la clase en grupos de máximo 5 personas y se le pide que identifiquen al menos 4 causas por las que una persona o grupo puede llegar a cometer un delito de odio contra una persona o grupo de migrantes. Se hace una puesta en común y se recoge en un listado.
- Del listado de causas ¿cuáles han sido las que habéis reconocido en las personas que reciben apoyo de vuestras organizaciones?
- La persona encargada de la dinamización irá recogiendo los elementos comunes y finalizará resaltando las principales causas y sus efectos.

Paso 3. ¿Qué podemos hacer para visibilizar y limitar los delitos de odio?

Objetivo: Diseñar estrategias desde nuestro trabajo para dar mayor visibilidad a los delitos de odio e incrementar el número de delitos que se denuncian.

Desarrollo:

- La persona que dinamiza hace una presentación sobre las causas más habituales por las que no se denuncian los delitos de odio con la siguiente diapositiva.

Causas para no denunciar:

- * Los delitos de odio se consideran por parte de las víctimas como algo “normal” o “natural” en sus vidas.
- * Frases habituales de este tipo de víctimas:
- * “Esto ha pasado siempre”
- * “Es lo que nos toca”
- * “Para que denunciar si eso no cambiará”
- * Desconfianza en la justicia. “No pasará nada si denuncio”
- * Desconfianza y miedo a los cuerpos y fuerzas de seguridad, más habitual en personas migrantes por situaciones que han vivido en su país de origen o por situaciones vividas en ocasiones anteriores por miembros del mismo grupo
- * Carecer de permiso de residencia
- * Miedo a represalias
- * Falta de conocimiento de la ley

- * Vergüenza, por la situación de vulnerabilidad de la víctima.
- * Miedo a desvelar su orientación sexual
- * Miedo a desvelar su filiación étnica, religiosa o política.
- Tras la exposición, pregunta a las personas participantes si consideran que hay alguna causa más por la que estas personas no denuncien.
- Posteriormente, se pide que se junten en grupos y que hagan un listado de las acciones que realiza su entidad para trabajar sobre alguna de estas causas y otro listado con las cosas, acciones que podría hacer pero todavía no hace.¹³

ANEXO I. Casos

A. Casos de discriminación

Discriminación directa

Un grupo de jóvenes, dos blancos y un negro, quieren entrar a una caseta de feria en las fiestas de un pueblo, pero el guarda de seguridad impide el acceso al joven negro sin darle ninguna explicación, salvo que eran órdenes de su jefe. También les niegan la hoja de reclamaciones. Ante esta situación los jóvenes avisan a la policía y deciden poner una denuncia por lo sucedido. La denuncia queda archivada finalmente, ya que el juez valora que no hay pruebas suficientes que acrediten que se impidió el acceso a la caseta por su color de piel.

Discriminación por error

Una mujer quiere matricularse en un curso de una academia. Al entregar los documentos, la persona de secretaría le dicen: "Te aviso que si quieres estudiar en este centro, no puedes venir con eso en la cabeza (haciendo referencia la hiyab)". La mujer árabe – musulmana señaló que "No se limitaron a darme la información necesaria, me hablaron con un tono prepotente y hacían alusión a las mezquitas y a mi país. Soy española, nací en España".

Discriminación por asociación

Un grupo de jóvenes de origen marroquí ven cómo un vigilante de seguridad les pide que les muestren los billetes de tren, siendo ellos los únicos interpelados en el andén del metro. Al intentar conocer el motivo el vigilante les contesta "Tu eres tonto o eres tonto" "si quieres respeto, vete a tu país" y le pregunta si le han echado de Marruecos por "maricón" mientras uno de los jóvenes le pide que le hable en catalán.

Discriminación múltiple

Una mujer de origen colombiano, con permiso de residencia y trabajo y con tres hijos a su cargo, está buscando vivienda. En su búsqueda se encuentra con el continuo rechazo de varios inquilinos. Algunos señalan que no confían en que pueda hacer frente al pago del alquiler con las cargas familiares que tiene, situación que si fuera hombre no se daría. Otros directamente le indican que no quieren alquilar sus viviendas a personas que no sean nacionales.

Acoso discriminatorio

Una mujer de origen ecuatoriano cada día, cuando acude a su centro de trabajo, recibe insultos o amenazas por parte de una compañera: Le llama "sudaca" "panchita" y le dice que se vaya a su país, que nadie la quiere en el trabajo. Nadie de su entorno se para a defender a esta mujer que se siente aislada frente al resto.

Discriminación indirecta

Un hombre de origen sirio, con permiso de residencia y homologado su título universitario, tiene dificultades para acceder a trabajos más especializados. Le solicitan en varios de los trabajos que ha solicitado un dominio perfecto del castellano. Aunque ha realizado varios cursos para mejorar el idioma que le solicitan en el trabajo, le es muy difícil alcanzar el dominio perfecto del idioma, frente a personas con la misma formación académica pero nacionales del país, cuando el idioma es el requisito que más cuenta a la hora de realizar la selección de personal.

B. Casos de discurso de odio

Declaración

- * Que la docente manifiesta que sobre 19:15 horas se encontraba saliendo de su vivienda en dirección a su vehículo, cuando ha notado que un coche iba siguiéndola y al girarse ha observado que había varios ocupantes reconociendo sin duda a la pareja XXXXX, que fue una de las personas que la agredió el día 16/08/2016, cuando esta persona ha comenzado a decirle a la declarante "NO TE TENGO MIEDO, MORA DE MIERDA, NOSOTROS NOS VAMOS A SEGUIR DEFENDIENDO, VAMOS A ARRUINARTE LA VIDA, TE VAMOS A AMARGAR".
- * Que la denunciante quiere hacer constar que desde el día de la agresión, cada vez que se cruza con algún miembro de la familia XXX, así como las parejas sentimentales de XXXX, siempre la amenazan hablando entre ellos, llegando a escuchar cosas como: "A LA MORA ESTA HAY QUE ECHARLA DE AQUÍ, HAY QUE MATARLA"

Caso RSS

gamerpretor Es que pobrecitos se están acostumbrando aun a nuestra sociedad.. A la puta hoguera, fuera todos los inmigrantes que no hacen bien y a toda la escoria violadora al paredón y fusil

5sem 2 Me gusta Responder

♥

Ocultar respuestas

chuffy94 @gamerpretor si los fisilaran seguro que ni lo intentarían... Viva España y viva el rey

5sem 1 Me gusta Responder

♥

franolahas @gamerpretor dices que no están acostumbrados a la sociedad. Y tu? Porque yo no voy diciendo a la puta hoguera y bueno lo que sueltas despues, yo no quiero vivir con gente que vive en la sociedad actual y que tiene la mentalidad de los años 50. Viva Franco coño y la Guardia

♥

Caso real en espacio público recogido en Red Acoge

Un hombre acosó, insultó y amenazó a dos mujeres bolivianas mientras esperaban el autobús, de noche, en la Plaza del Ayuntamiento de Valencia. Inicialmente, se dirigió a una de ellas, a la que le dijo: "Extranjera de mierda. Mala puta, que tienes cara de puta" mientras se le iba acercando. La chica cambió de sitio, pero siguió acosándola: "Soy nazi, vete a tu puto país. Te voy a dar".

C. Casos de delito de odio

Una mujer lesbiana deja su coche aparcado en la calle y al volver encuentra que le han roto intencionalmente un cristal y en la puerta le han escrito: Bollera de mierda. Aquí nos encontraríamos frente a un delito de daños con la agravante del artículo 22.4 del Código Penal, que endurece la pena cuando ya que el delito se ha cometido por un prejuicio hacia la víctima, en este caso, por su orientación sexual.

Una persona sin hogar es objeto de burla por parte de un youtuber que le grabó mientras le ofrecía galletas rellenas de dentífrico. Se identificó como un caso de aparofobia, es decir de "repugnancia y hostilidad ante el pobre, ante la persona sin recursos."

Un internauta difunde mensajes xenófobos contra migrantes en una red social, de contenido violento incitando explícitamente al odio y a ejercer la violencia contra los migrantes. Entre los mensajes encontramos: "Todos éstos deberían ser expulsados desde el primer momento o, si no, molerlos a palos, qué coño vienen a reclamar esta basura a España."

Un individuo se acerca y pide tabaco y fuego. Al contestarle negativamente, el individuo con gran agresividad, contesta: "Que era un hijo de puta por no tener tabaco ni fuego, puto negro, puto mono, tu sitio no está en este país" "Tu sitio es jardín zoológico con tus compañeros" "Arriba España, viva España". Acto seguido con la mano abierta me propinó un brutal golpe, que me provocó que cayera en el suelo y me quedará tetrapléjico. La Audiencia Nacional condenó al individuo a 10 años de prisión y aplicó el agravante de racismo del artículo 224 del Código Penal.

ANEXO II. Información complementaria para el taller sobre delitos de odio

A. Definición elementos claves

Prejuicio es un juicio a priori o previo hacia una persona o un grupo, por lo general, desfavorable, que se emite sin fundamento, sin conocer a dicha persona o grupo.

Intolerancia: Actitud de la persona que no respeta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas si no coinciden con las propias.

Discriminación: es el trato diferente y desfavorable a una persona por su pertenencia a un grupo determinado, impidiéndole o dificultándole el acceso a los mismos derechos, libertades u oportunidades. Se basa en la existencia de una percepción social que tiene como característica el desprestigio considerable de una persona o grupo de personas, ante los ojos de otras. Está relacionada con las relaciones de poder dentro de los diferentes grupos sociales y crea vulnerabilidad en los grupos discriminados y nace de la idea de la superioridad de unos sobre otros.

Violencia: Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.

Infracción penal: Es un delito o falta por acciones u omisiones dolosas o imprudentes penadas por la ley. Los delitos pueden ser graves, menos graves y faltas.

Miedo: Sensación de angustia provocada por la presencia de un peligro real o imaginario.

Inseguridad: Puede venir determinada por la percepción de uno mismo como vulnerable frente a situaciones o acciones de otras personas, grupos o instituciones.

B. Artículos del Código Penal referentes a los delitos de odio

Artículo 22. 4.ª (AGRAVANTE GENÉRICA)

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, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

Artículo 174

1. Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación,

la sometiere a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral. El culpable de tortura será castigado con la pena de prisión de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Además de las penas señaladas se impondrá, en todo caso, la pena de inhabilitación absoluta de ocho a 12 años.

Artículo 314

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 515.4

Son punibles las asociaciones ilícitas, teniendo tal consideración:

Las que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad.

Artículo 511

- * 1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
- * 2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
- * 3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años.
- * 4. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre uno y tres años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sen-

tencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

Artículo 512

Los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años.

C. Buenas prácticas para reducir las causas que motivan los Delitos de Odio

- La estrategia antirumores de Barcelona-Ayuntamiento de Barcelona. Uno de los factores que más dificultan la convivencia en la diversidad son los prejuicios y el desconocimiento. Desde la Estrategia Antirumores se generan herramientas y discursos para desmontar rumores y estereotipos pero sobre todo para promover el pensamiento crítico y la interacción positiva.
- La educación es el medio más eficaz de prevenir la intolerancia. La primera etapa de la educación para la tolerancia consiste en enseñar a las personas los derechos y libertades que comparten, para que puedan ser respetados y en fomentar además la voluntad de proteger los de los demás. [Declaración de Principios sobre la Tolerancia 1995, UNESCO]
- RED EDUCA-Fundación Estatal LGTB Desarrolla charlas, talleres y actividades dedicadas tanto al alumnado de primaria y secundaria como al profesorado y familias con el fin de convertir los colegios e institutos en espacios seguros dónde no sólo se combata el acoso escolar, sino que se forme a los más pequeños desde la inclusión y el respeto a la diversidad.

D. Posibles medidas

- Presión a los medios de comunicación para que aporten contenidos más rigurosos.
- Capacitar o sensibilizar a la ciudadanía frente a los mensajes racistas o de odio para fomentar el pensamiento crítico que les ayude a identificar o combatir el discurso de odio.
- Facilitar información o datos que desmonten los estereotipos o prejuicios frente a los grupos más afectados por delitos de odio.

E. Propuesta de Estrategias

- Realizar campañas de sensibilización o sumarse a campañas que ya estén funcionando.

- Capacitar/empoderar a las personas con las que trabajamos para que conozcan el marco legal, sus derechos y los recursos disponibles para ejercer sus derechos.
- Denunciar hechos (o acompañar a las víctimas a denunciar) posibles delitos de odio.
- Reporting/ Notificación sobre posibles discursos de odio en las principales redes sociales.
- Recoger información sobre posibles delitos de odio de los que ha tenido conocimiento la organización, tanto para uso de la propia organización como para compartirlo con los mecanismos internacionales de protección de derechos humanos.
- Acompañamiento a víctimas.
- Incidencia, realización de acciones o campañas de incidencia dirigidas a los poderes públicos.

RED **acoge**