

DIAGNÓSTICO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

y herramientas para combatirla



Autoría y edición:

Red Acoge

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 – Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

Fax: + 34 91 550 31 14

E-mail: acoge@redacoge.org

Web: www.redacoge.org

Coordinación técnica y elaboración:

Área de Igualdad de Trato y No Discriminación de Red Acoge, formado por las organizaciones de la red en Alicante, Barcelona, Burgos, Cantabria, Córdoba, Guadalajara, La Rioja, Lucena, Murcia, Salamanca, Valencia y Valladolid.

© Red Acoge

Madrid, noviembre 2020

La organización quiere agradecer las personas expertas que han contribuido con sus textos al contenido de este informe.

Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

Esta iniciativa forma parte del Proyecto "Promoción de la igualdad de trato y no discriminación".

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los/las autores/as y no necesariamente representan la opinión de Red Acoge.

Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



ÍNDICE

Presentación	5
“La discriminación en situación de crisis económica y/o sanitaria” <i>J. Guillermo Fouce, Presidente de la Fundación Psicología sin Fronteras</i>	7
“Infradenuncia en casos de racismo y discriminación: apuntes sobre las causas y cómo afrontarla” <i>Tatiana Retamozo Quintana, Presidenta Red Latinas</i>	10
“La La defensa de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación en el sistema de Naciones Unidas ” <i>Paloma García, responsable del área de incidencia en Red Acoge</i>	12
“Promoción del acceso a la justicia para las personas migrantes en situación administrativa irregular” <i>PICUM (Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados)</i>	15
Introducción	15
El panorama jurídico en Europa	15
Políticas y prácticas nacionales: el caso de España	18
Proyecto “Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación”	20
Introducción	21
Descripción del proyecto	24
Informe de casos	31
Conclusiones	39
Anexos	41
Ejemplos reales de casos de discriminación	41
Glosario	45
Enlaces de interés	49



PRESENTACIÓN

Con la publicación del informe “Diagnóstico sobre la discriminación y herramientas para combatirla” Red Acoge pretende visibilizar la necesidad de seguir luchando por el reconocimiento de los derechos humanos, y por el reconocimiento hacia la plena ciudadanía en un contexto de crisis sanitaria y económica, donde se favorece el miedo y la discriminación.

Gracias al intenso trabajo coordinado de distintos proyectos distribuidos por gran parte del territorio español, y fruto del trabajo en redes y plataformas, este informe permite reivindicar la igualdad y la no discriminación como motor hacia la conquista de los derechos humanos y hacia la construcción de una sociedad más justa. La innovación metodológica a través de la App “Alerta Discriminación”, ha sido un gran avance para la detección y acompañamiento de casos de discriminación.

El informe vislumbra la necesidad de reconocer la interdependencia de todas las personas y agentes de nuestra sociedad. Las próximas páginas evidencian las graves consecuencias que conlleva un contexto de violencia y racismo estructural e institucional, que normalizan los incidentes discriminatorios y promocionan la infradenuncia. El contexto discriminatorio en el que vivimos es la causa del miedo con el que viven las personas migrantes, y nuestro compromiso es generar un clima propicio para la denuncia de hechos discriminatorios, con especial atención a las personas migrantes.

El compromiso político es esencial para garantizar la igualdad entre ciudadanos y no ciudadanos, que ha de permitir la introducción de medidas para combatir la discriminación principalmente en el acceso al derecho a la educación, salud, vivienda y trabajo.

Esperamos que la lectura de dicho informe inspire y movilice el necesario cambio de toda la ciudadanía.

Daniel Ibarz Pérez
Presidente de Red Acoge

*Cuando se produce una crisis todo
puede cambiar, todo se pone en duda,
entramos en un terreno abonado
para las transformaciones*



LA DISCRIMINACION EN SITUACION DE CRISIS económica y/o sanitaria

J. Guillermo Fouce

Doctor en psicología,
Coordinador de la Fundación
Psicología sin Fronteras

Cuando se produce una crisis todo puede cambiar, todo se pone en duda, entramos en un terreno abonado para las transformaciones. Para algunos, como Milton Freedman, toda crisis es una oportunidad: en su caso, y desde el moderno neoliberalismo, las crisis son una oportunidad para recortar la libertad e introducir recortes masivos. Así, mientras la gente se encuentra en estado de shock aprovechando el miedo que genera la crisis, se pueden desarrollar recortes que antes serían difícilmente asumidos por los y las ciudadanas y ante la inseguridad y el miedo, se venden medidas excepcionales y de protección.

En una crisis aparece también la necesidad de encontrar un sentido a lo que está ocurriendo, ya que darle un sentido a lo que ocurre resulta clave tanto para las personas como para los colectivos o sociedades. La búsqueda de un sentido individual y colectivo se presenta también como un terreno de discrepancia, debate y conflicto. Enmarcar o definir la situación resulta ser un elemento fundamental, no es lo mismo enmarcar una crisis como crisis que hacerlo como oportunidad. Por ejemplo, no es lo mismo plantear que la causa de la crisis está fuera de nuestras fronteras que en el interior de las mismas.

Otro componente básico de las crisis como la actual del Covid19 es la incertidumbre, un terreno abonado para el surgimiento y desarrollo de rumores, que aparecen con más fuerza. Según la clásica fórmula del rumor, cuanto mayor es la incertidumbre y más importante es la información con mayor intensidad surgen rumores. Vivimos, además, en un mundo globalizado, en el que con muy poca inversión las noticias falsas pueden distribirse de manera rápida y sin freno por las redes sociales. Éste es, además, un terreno abonado para que determinados grupos de interés traten de colocar sus propias agendas, en una ventana de oportunidad que aprovechan bien: la gente está activa e inquieta, necesita respuestas ante la inquietud, y les damos esas respuestas simplificando la realidad y llevando la interpretación a esos elementos que ya tenemos prefijados.

En este contexto, el fomento del racismo y la xenofobia juegan un papel clave y fundamental. Son contextos abonados para su desarrollo, es decir, se aprovecha la situación de crisis e incertidumbre, se lanzan mensajes sencillos, cargados de emocionalidad, que introducen el rechazo al otro como argumento, atribuyéndole la responsabilidad del malestar que está ocurriendo en estos momentos. Se hace de una manera demagógica y simplificada pero sumamente eficaz. Aunque los colectivos a los que se les atribuyan responsabilidades no tengan en realidad nada que ver o su relación sea meramente tangencial con lo ocurrido, da igual: la realidad no estropea una buena historia.

Se producen, alianzas extrañas, como en la actual crisis del Covid19, en la que lo que conocemos como negacionistas confluyen: por un lado, la extrema derecha introduciendo mensajes xenófobos y racistas entre sus consignas, y por otro los defensores de las pseudo ciencias ligados a movimientos sectarios.

Las crisis son terrenos abonados para la demagogia y la propaganda masiva, para que los que pretenden instaurar el miedo y el rechazo al otro aprovechen la incertidumbre y la necesidad de encontrar sentido a lo que ocurre para introducir sus ideas de rechazo al otro.

Cabe recordar que fueron los nazis los primeros que quizá utilizaron masivamente y de manera muy eficaz estas teorías del miedo y el shock para generar racismo y rechazo al otro. Crearon juguetes, cuentos, títeres y todo tipo de utilizaciones del arte, la música, el cine, los libros, el teatro, la radio, la prensa o incluso materiales supuestamente educativos para incentivar en la sociedad alemana el odio a los judíos. Lo hicieron construyendo mensajes simplificadores, cargados de emociones, centrados en que el sentido de la crisis y los elementos negativos de la misma se atribuyesen a los judíos y se canalizase en ellos las respuestas negativas. La idea era utilizar la situación de crisis para encontrar un sentido a la misma: los judíos eran los culpables de todos los males y, una vez establecido el marco de interpretación, la conclusión es más o menos sencilla y rápida: hay que eliminarlos.

Esta forma de intervenir sobre la realidad en el pasado y en el presente la conocemos como la teoría del chivo expiatorio o la cabeza de turco: un grupo o persona paga las culpas por otros. En muchos casos se usa esta estrategia también para desviar la atención.

Las crisis son, especialmente en momentos en los que no sabemos cómo terminarán o cuándo son crisis marcadas por la incertidumbre, momentos de especial aumento del rechazo al diferente, de surgimiento de rumores, del rechazo al otro diferente como explicación simplificada de lo que está ocurriendo para canalizar la ira, el miedo, la preocupación hacia aquello que queremos introducir: la discriminación.

Por eso, en muchas ocasiones, volvamos a Freedman y el pensamiento neoliberal aplicando la doctrina del shock: se trata de tener preparadas medidas antipopulares para aplicarlas en momentos de crisis, donde las mismas serán más fácilmente aceptadas por la población, incluidos los discursos discriminadores y racistas.

Cuando estamos en crisis tendemos también a reaccionar de manera que nos defendamos o atacemos de manera primaria, por lo que tendemos a pensar que lo mío es lo bueno y lo del otro o los otros es lo malo. Es decir, que lo primero tenemos que ser nosotros, o “los españoles primero”, o los de mi clase social... y luego los otros, que son además culpables de lo que nos está ocurriendo. Es una respuesta defensiva que puede ser usada con cierta facilidad para, por una parte, desviar la atención sobre lo que está ocurriendo y, por otra, encontrar un sentido simplificador a lo que pasa disminuyendo (aunque sea con mentiras) la insostenible incertidumbre y encontrar un plan de respuesta y acción: la respuesta es expulsar o rechazar al culpable, al diferente.

El sustrato sobre el que se manejan estas realidades tiene que ver con varios principios psicosociales que se pudieron mostrar a lo largo del tiempo, como que los requisitos mínimos para que se dé el conflicto entre grupos es algo tan sencillo como tener una identidad diferenciada y competir por un objetivo. En una situación de crisis hay algo por lo que competir: recursos escasos, y pueden fomentarse identidades excluyentes (los míos que son los buenos frente a los otros que son los malos y a los que atribuirle todo lo malo, la utilización del principio de polarización).

Otro elemento son los estereotipo como elementos culturales asentados en el tiempo que reducen la realidad buscando la economía en el proceso de información, buscando que nos esforcemos menos en interpretar la realidad estableciendo atajos cognitivos. Todos manejamos sesgos cognitivos, atajos, no procesamos toda la información de todos y de todo, sería imposible hacerlo. Los estereotipos reducen la realidad simplificándola, tratando de hacernos las cosas más sencillas y, en este sentido, son más o menos universales y cumplen su función: reducen la realidad para facilitarnos cómo entenderla y procesarla, para que ahorremos energía. El problema es que pueden derivar con cierta facilidad en prejuicios y, después, en conductas de discriminación que nuevamente son especialmente incentivados en momentos de crisis y conflicto. Adquirimos estos estereotipos en nuestro proceso de socialización, en la educación, y nos llegan a través de píldoras sencillas pero eficaces como el humor y los chistes. No son malos, son inevitables, pero hay que conocerlos y trabajar sobre ellos para hacerlos visibles y poder transformarlos.

Un elemento más tiene que ver con la psicologización de los problemas es que cada persona se presenta como responsable. Todo se reduce a los individuos de tal forma que las circunstancias parecen desaparecer y uno se tiene que hacer cargo de lo que le pasa como único responsable. La pobreza, la desigualdad, la enfermedad, la violencia que ejercen sobre uno... parece que son responsabilidad personal y se pueden explicar sólo con factores individuales, y lo que le toca a la persona es “aprender a vivirlos mejor”. Se trata de un elemento más de las sociedades individualizadoras que cargan a las víctimas de responsabilidades que no son suyas, obviando la necesidad de cambiar las condiciones y contextos, que son los causantes últimos de las situaciones de vulnerabilidad o desigualdad. Un reduccionismo tan perverso como eficaz y que se encuentra también especialmente “de moda” en nuestra forma de abordar las situaciones que se presentan

También juega un papel relevante lo que conocemos como “racismo encubierto” o las nuevas formas de racismo, no tan centradas en establecer clasificaciones diagnósticas basadas en supuestas diferencias de razas, sino en el establecimiento de un racismo más sutil pero

efectivo, centrado en no atribuir valores positivos al migrante o al diferente y separarse de él bajo la clásica etiqueta de “yo no soy racista pero.....mejor no juntarse con inmigrantes”. En España en particular cabe señalar que no tenemos armado un discurso en positivo de lo que aportan los migrantes, de su valoración en positivo, lo que dificulta sobre manera las cosas. No se habla de sus contribuciones a la economía o el enriquecimiento cultural, de forma que se introduce una dimensión de no atribución de variables positivas a los migrantes, lo que dificulta su integración.

Vivimos tiempos de políticas del miedo, de doctrina del shock. Trump, Bolsonaro, Fini o Vox en España son ejemplos de estas políticas puestas en marcha.

Por otra parte los migrantes y otros colectivos presentan situaciones de vulnerabilidad previa que les hace más susceptibles de sufrir problemas y no poder responder bien a una situación de crisis. Llevan ya, por decirlo gráficamente, muchas piedras a cuestas con lo que un problema más, una crisis, para ellos necesita ser menos intensa que en otros casos para que puedan producirse desequilibrios. Lluve sobre mojado, caen problemas sobre problemas previos, y las repercusiones por tanto son más graves y problemáticas.

Así ocurre con la exclusión. Si parto de tener un trabajo precario, inestable, en el límite, de vivir al día y sobrevivir, y se produce una crisis económica (como la que viene ligada a la COVID19) los más vulnerables son los que ya tenían, antes de la crisis, una situación complicada y vulnerable. Ni las crisis ni las catástrofes afectan por igual a todo el mundo. Afectan e impactan mucho más a aquel que tiene menos y es más vulnerable o tiene menos recursos.

El que peor está y es más frágil o vulnerable sin duda lo pasará peor con las pérdidas y con las situaciones de crisis porque tiene menos recursos para responder a ellas. Si se derrumban ciertas seguridades y apoyos, como el trabajo, caerá en la espiral del fracaso atribuido a él mismo y de la exclusión profesional, social y política.

Es necesario conocer lo que ocurre para poder actuar y responder. Es necesario desvelar las estrategias de comunicación y de elaboración de marcos de interpretación, así como de generación de rumores y construcción de estereotipos y prejuicios para, por una parte, desarrollar estrategias activas de respuesta a los mismos y, por otra, responder a las conductas de discriminación que vienen legitimadas y respaldadas por estos discursos.

Responder a la discriminación es una necesidad indispensable para poder abordar la realidad y tener posibilidades de integración. Hay que tomar medidas para que nadie quede atrás y se responda a las situaciones de fragilidad y vulnerabilidad, especialmente en situaciones de crisis para que la respuesta no sea, como ocurrió en el pasado (por ejemplo en la anterior crisis económica) que mucha gente quedase en situación de mayor vulnerabilidad. Tras la crisis sanitaria de la COVID19, o en paralelo a ella, llega también una importante crisis económica por sus efectos, así como una posible crisis que algunos están tratando de incentivar desde sus intereses porque para algunos la crisis, el shock y el miedo son el alimento y sustento para seguir creciendo.

A close-up photograph of two men's faces, focusing on their eyes. The man on the left has dark skin and dark eyes, while the man on the right has lighter skin and brown eyes. The text is centered between them.

En un contexto de crisis se lanzan mensajes sencillos, cargados de emocionalidad, que introducen el rechazo al otro como argumento, atribuyéndole la responsabilidad de lo que está ocurriendo en estos momentos

INFRADENUNCIA en casos de racismo y discriminación: apuntes sobre las causas y cómo afrontarla

Tatiana Retamozo Quintana

Presidenta de la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe

El incremento del racismo y la xenofobia promovido por partidos de ultraderecha que canalizan y exacerbaban “el miedo hacia el otro” tiene graves consecuencias para la igualdad y dignidad de todas las personas; no sólo para las personas “diana” de tales agresiones, sino que nos compete a todas y todos, por salud democrática y cohesión social. Una de las preocupaciones en las instituciones y organizaciones que luchan contra el racismo, es el alto nivel de **infradenuncia** que se da en el Estado Español. Por un lado, se explicaría por “la propia normalización de los incidentes discriminatorios por parte de las víctimas”. Es decir, la falta de percepción de la discriminación por parte de quien lo sufre, motivada por la propia interiorización de la discriminación¹; por otro lado, también, se explicaría por el desconocimiento de las víctimas sobre sus derechos y cómo ejercerlos.

Desde las organizaciones que conforman la RED Latinas², nos parece fundamental analizar los actos de discriminación y racismo en un contexto de violencia estructural, miles de mujeres y hombres en el Estado Español se ven expuestos al racismo estructural (el mismo sistema), al racismo institucional (el acceso a servicios básicos), el racismo cotidiano... (el que vivimos en el día a día). Nos encontramos con una estructura económica y política que obstaculiza el goce y disfrute de nuestros derechos como personas y ciudadanas. Esta estructura nos clasifica como “legales” o “ilegales” provocando un trato desigual en el acceso y ejercicio de los derechos fundamentales. La intersección de nuestra procedencia, clase social, diversidad sexual, diversidad funcional, situación administrativa y laboral, idioma, religión nos coloca en posiciones de infra ciudadanía. Se trata de una estructura que institucionaliza el racismo, que el Covid19 ha puesto al desnudo.

La violencia estructural y discriminación múltiple se ceba con las personas migrantes y refugiadas. La RED y diversos colectivos vienen denunciando reiteradamente las múltiples violencias y discriminaciones que las atraviesan: a) la sobre representación de las mujeres migrantes en las cifras por asesinatos³; b) Las trabajadoras del hogar no tienen derecho al subsidio de desempleo, jornadas de trabajo extenuantes (esclavo) en el caso de las internas, la gran mayoría sin contrato; c) Las mujeres en situación irregular víctimas de violencia sexual y/o agresiones fuera del marco de la pareja, no denuncian por el miedo a ser deportadas. d) “el arraigo social” que condena a las personas extranjeras a tres años de irregularidad jurídica hasta obtener la autorización de residencia y trabajo, suponen un cheque en blanco para el abuso y la explotación, riesgo e inseguridad de las mujeres migrantes, racismo y discriminación.

En este contexto es donde tenemos que analizar la infradenuncia. Desde la RED Latinas consideramos que, efectivamente, la normalización de los incidentes en las propias personas que lo sufren, o el desconocimiento de sus derechos, son causas importantes de la infra denuncia; pero éstos por sí solos no explican el hecho de que, personas extranjeras con documentación administrativa y/o nacionalizadas españolas no denuncien. En el caso de las personas en situación irregular no denuncian por miedo a ser deportadas.

Las compañeras (de la RED) que han sufrido discriminación refieren una **total desconfianza en el sistema**, unido a la **falta de credibilidad de la que pueden ser objeto**. En un caso, una mujer hondureña con residencia comunitaria vivió una agresión discriminatoria por parte del conductor de un bus, ella acabó con la muñeca fracturada y agresión verbal “*solo vienen aquí a dar problemas...tenían que irse todos a su país*”. Esta ciudadana podía denunciar al conductor (conocía los datos del bus), pero estaba convencida que no iba a suceder nada: “*es la palabra de él contra mi palabra, lo va a negar todo y no quiero perder mi tiempo*”. A la falta de confianza en el sistema, se une la falta de credibilidad “*no me van a creer porque no soy española*”, al ser funcionario, la idea que la institución le protegerá.

Otro elemento que las compañeras verbalizan **es el sentimiento de impunidad** “*me siento como David vs Goliat*”. En este caso, una mujer de origen peruano con nacionalidad española sufre agresiones verbales y físicas por efectivos de la policía en un parque público junto a otras personas. Ella estaba decidida a denunciar, tenía el parte de lesiones, busco orientación con asociaciones, y acudió a la Unidad de atención a la diversidad, pero no se sintió acogida y veía que el proceso se alargaba, que le restaban importancia a lo sucedido y que no iba a lograr nada ¿cómo enfrentar una denuncia contra efectivos policiales? se produce una desconfianza en las instituciones. Por otro lado, las personas que tienen pendiente la renovación de tarjetas de residencia refieren miedo a que no se las renueven si incoan alguna demanda, temor a ser maltratadas durante el proceso, miedo a la expulsión en el caso de personas en situación irregular⁴. La irregularidad administrativa es un caldo de cultivo de todas las expresiones de discriminación y explotación.

“**Para las mujeres pobres no hay justicia**”, nos refiere una compañera (con tarjeta de residencia), en un trámite de solicitud de ayuda social -además que la enviaron de un lado a otro- le piden que sustente que no recibe otro tipo de ayuda por parte de su ex – marido para su hija (no era suficiente el documento de denuncia judicial de su país); tuvo que ir a secretaria judicial donde sufre maltrato verbal por parte de una funcionaria: “*están aquí para robar y estafar*”, lo dice tranquilamente en voz alta con gente de por medio y sin que sus compañeros de trabajo digan algo. Ella es consciente que estaba siendo humillada y maltratada, sabe que puede denunciar, pero no quiere hacerlo ¿a dónde va a denunciar? ¿denunciar a una funcionaria? ¿irían sus compañeros de trabajo y atestiguarían contra ella?; ya no se trata de tener tiempo o tener conciencia de haber sufrido maltrato, **es una convicción profunda que no va a obtener justicia y que más bien va a obtener maltrato**, “*para las mujeres pobres no hay justicia*”.

Las trabajadoras del hogar⁵ refieren **maltrato permanente en su lugar de trabajo**, sobre todo las trabajadoras del hogar en régimen interna. El trabajo del hogar en modalidad internas o externas se desarrolla en el **ámbito privado** donde se producen las agresiones verbales, situaciones de discriminación sutil, el trato déspota, no respetar las horas de descanso, el control de comidas, etc. etc. ¿cómo se pone en evidencia todo este maltrato? ¿cómo se

denuncia? En el caso de mujeres en situación irregular se agudiza la explotación y maltrato, “la señora revisó toda mi ropa cuando dije basta a tanto maltrato y renuncié”, sin vacaciones, horas extenuantes ¿cómo se denuncia una total falta de ponerse en la piel del otro, una total falta de empatía?

Por otro lado, desde las asociaciones que brindan orientación y apoyo jurídico, manifiestan **la enorme dificultad de establecer causa penal** “probar el hecho discriminatorio es muy difícil y sin probar los hechos es difícil que prosperen, la mayoría de los casos se archivan, no hay voluntad por parte del estado, hay una total arbitrariedad en casos de extranjería, y la sensación que tanto secretarios judiciales como fiscales no se lo toman en serio”. Las personas en exclusión social requieren de un soporte social y medios económicos para asumir un proceso judicial, que no tienen. Se ha incrementado casos de racismo laboral, vecinal, agresiones en metro, agresiones policiales. Por otro lado, hay pocas sentencias judiciales que condenen casos de discriminación, y los mecanismos de reparación y compensación a las víctimas son complejos, y poco visibles (CEAR).

La igualdad y dignidad de ¿todos los y las ciudadanas?, la categorización de las personas en función de la regularidad e irregularidad administrativa y la asignación de derechos en función de dichas categorías violentan la condición de irreductibilidad del ser humano y fomenta actitudes xenófobas y racistas y discriminatorias, situaciones que violan la propia Constitución Española. Existe racismo y xenofobia porque quienes lo producen lo pueden hacer y no pasa nada, son impunes en este contexto de violencia estructural que genera seres humanos a los márgenes y situaciones que son el “caldo de cultivo” de la explotación y discriminación. Este sentimiento de impunidad se refuerza con los titulares de prensa que cada día leemos absortas y con mucha frustración⁶. **El mensaje social es “no denuncies, tu humanidad no vale”**. El racismo divide a las personas entre lo humano y lo humano.

El sentimiento de superioridad respecto al otro, la aporofobia, la falta de empatía, la ausencia de reconocimiento del valor social y económico del trabajo de hogar y de los cuidados (son sirvientas), la invisibilidad o escasa valoración en el mercado laboral de la mano de obra migrante, el rechazo total a la diversidad, no terminar de aceptar al otro pues “no son los nuestros”... incuban estereotipos, prejuicios, que alimentan el discurso del odio y el racismo, discursos y actitudes que lamentablemente promueven los partidos políticos de extrema derecha, quienes enfatizan y lanzan bulos permanentes de que los migrantes colapsan los servicios, que están sobre utilizando los recursos sociales, que cobran las ayudas sociales solo por el hecho de ser migrante; lo cual es falso⁷.

Generar un clima propicio para la denuncia de hechos discriminatorios implica que las personas que lo producen no queden impunes, que las personas que lo sufren desnaturalicen estos hechos, voluntad política para cambiar las estructuras que originan la discriminación, el racismo, la xenofobia, donde la humanidad y dignidad de todas las personas tengan el mismo valor. Para ello desde la RED Latinas proponemos:

- Aprobar -sin mayor dilación- un Real Decreto de emergencia para la regularización administrativa de las personas extranjeras en España, que garantice que ningún ser humano se quede atrás.
- Reforzar las políticas públicas en materia de prevención de los delitos de odio y el racismo en los que son víctimas las personas migradas y racializadas, sobre todo jóvenes; así como reforzar los servicios de mediación Intercultural.
- Reconocer la contribución de las personas en situación administrativa irregular a la sociedad española que en su mayoría ejercen trabajos en la economía sumergida, el estado debe introducir medidas que eliminen la invisibilización y exclusión de las personas migrantes garantizando su acceso a derechos básicos.
- Garantizar recursos a las asociaciones en la atención y acompañamiento en casos de denuncia ante agresiones racistas y xenófobas.
- Desarrollar fuertes campañas de información, orientación, sensibilización frente a las conductas discriminatorias, racismo y xenofobia en coordinación con las asociaciones de personas migrantes, implicando a los y las jóvenes.
- Fortalecer las capacidades de las organizaciones de migrantes en el conocimiento del marco jurídico y los ámbitos competenciales para un mejor desarrollo de su trabajo de información, orientación, derivación de posibles víctimas de discriminación y racismo.
- Facilitar espacios de diálogo y encuentro con vecinas y vecinos en los barrios, que tengan como protagonistas a las personas migrantes, a través de sus historias se conozca su realidad, sus experiencias. Es necesario construir nuevas narrativas que pongan en valor su papel esencial en el cuidado y sostenibilidad de la vida y en el desarrollo comunitario.
- Promover la articulación de las organizaciones de mujeres migrantes, organizaciones feministas, de derechos humanos y vecinales frente a todas las violencias, incluido el racismo y la xenofobia.

1. Red Acoge (2018): La autopercepción de la discriminación: El impacto de la mirada del otro.

2. La RED de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe, agrupa a 14 asociaciones de mujeres migrantes y mujeres a título individual. <http://redlatinas.blogspot.com/p/quienes-somos.html>

3. AIETI-RED Latinas (2018): Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España.

4. Casos recogidos por organizaciones de la RED Latinas.

5. La mayoría de las trabajadoras del hogar son mujeres migrantes entre las más de 630.000 (Encuesta de Población Activa), muchas de ellas trabajan en la economía sumergida por estar en situación de irregularidad jurídica. La falta de contrato laboral, la invisibilidad y la ausencia de inspecciones de trabajo, las exponen a la explotación laboral y, en algunos casos a condiciones laborales que se pueden asociar a la esclavitud.

6. Archivan la denuncia de cuatro temporeras contra un empresario agrícola por supuesto acoso sexual <https://www.elmundo.es/andalucia/2018/12/14/5c1386d3fdddfef148b4696.html>

Absueltos los guardias civiles acusados de la muerte de 15 inmigrantes en el Tarajal <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20200728/absueltos-guardias-civiles-acusados-muerte-inmigrantes-tarajal-8056933>

Libertad sin fianza para el jefe del temporero muerto de un golpe de calor en Lorca <https://www.rtve.es/noticias/20200804/libre-sin-fianza-jefe-del-temporero-muerto-golpe-calor-lorca/2037020.shtml>

Ley de extranjería: miedo y silencio para las víctimas de un delito <https://www.elsaltodiario.com/racismo/ley-extranjeria-miedo-silencio-para-victimas-delito-abuso-expulsion>

Denunciar una violación puede acabar en deportación: la ley no protege a las víctimas de violencia sexual sin papeles https://www.eldiario.es/desalambre/agresiones-situacion-irregular-mecanismo-proteccion_1_2726535.html

7. Mientras que el indicador AROPE de riesgo de pobreza y exclusión social presenta una tasa de 54 puntos para las personas extranjeras, solo 67.978 de estas se han beneficiado de alguna renta mínima durante 2018, lo que supone aproximadamente el 2% del total extranjera que reside en España (Informe de Rentas Mínimas de Inserción, 2018, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social).

LA DEFENSA DE LA IGUALDAD DE TRATO y la lucha contra la discriminación en el sistema de Naciones Unidas: CASO ESPAÑOL

Paloma García

Responsable del área de incidencia en Red Acoge

La igualdad de trato como motor de los derechos humanos

Las diferencias entre las personas han sido utilizadas, a lo largo de la historia, para establecer relaciones de poder desiguales basadas en una idea de supuesta superioridad de unas personas o grupos sobre otras. Estas diferencias se han aprovechado para justificar la explotación, la exclusión, la violencia e incluso el genocidio, de millones de personas que pertenecían a una raza, una religión, una ideología concreta, o que simplemente habían nacido en un lugar determinado, con un color de piel, un idioma, un sexo o una orientación sexual.

La pugna contra estas discriminaciones y por la igualdad de todas las personas es una de las principales impulsoras de la lucha de los derechos humanos y uno de los pilares fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

En cuanto al primer aspecto, debemos tener en cuenta que 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 tuviera recursos para subsistir o quien no perteneciera a la religión predominante, entre otras cosas.

En este sentido, la reivindicación de la igualdad y la no discriminación es uno de los motores hacia la construcción de una sociedad más justa donde toda las personas tengan garantizados sus derechos y puedan ejercerlos como parte de una ciudadanía plena, en igualdad de condiciones.

Como señaló Eleanor Roosevelt en el discurso de proclamación de la Declaración universal de los derechos humanos, *“... los derechos humanos comienzan en los lugares que conforman el mundo del individuo: el barrio en que vive; la escuela o la universidad en que estudia; la fábrica, el campo o la oficina en que trabaja. Esos son los lugares en los que cada hombre, mujer y niño busca ser igual ante la ley, en las oportunidades, en la dignidad sin discriminación. Si esos derechos no significan nada en esos lugares tampoco significan nada en ninguna otra parte. Sin una acción decidida de los ciudadanos para defender esos derechos a su alrededor, no se harán progresos en el resto del mundo”*.

Así, la defensa y protección de la igualdad de trato y la no discriminación se convierten en uno de los pilares fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Por un lado, pasa a ser uno de los principios transversales en todos los tratados y convenciones internacionales en esta materia y, por otro lado, se crean instrumentos concretos para combatir formas específicas de discriminación.

Los instrumentos internacionales para combatir la discriminación

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el primer instrumento que, en 1948, en los artículos 1 y 2, 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.

A partir de ahí, en toda la normativa internacional se incorpora un artículo concreto en el cual los Estados partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Es el caso del artículo 2 en el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (PIDCP) y en Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC), o del artículo 1 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Pero además, el marco jurídico internacional de los derechos humanos contiene instrumentos para combatir formas específicas de discriminación, como las que afectan a los pueblos indígenas, personas migrantes, minorías, personas con discapacidad o a las mujeres, y también la discriminación de tipo racial y religiosa o la que está basada en la orientación sexual y el género.

El primero de estos instrumentos es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), de 1965. Hasta esa fecha, había la creencia de que las prácticas racistas de un Estado no podían ser una preocupación legítima de otros Estados, limitando así el principio de la soberanía nacional. Será la condena unánime de los países contra el apartheid como una política y práctica institucionalizada en Sudáfrica, la que impulsará la lucha contra la discriminación en el ámbito de las Naciones Unidas.

Así, 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”, establecen en esta Convención la definición y alcance de la discriminación racial prohibida por la CERD (artículo 1) y las obligaciones de los Estados parte (artículos 2-7).

Es una norma internacional vinculante, es decir, de obligado cumplimiento para los Estados que la ratifican, lo que implica que cada uno de ellos debe adecuar su legislación interna, su política y sus prácticas a lo establecido por la Convención. Se recoge 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.

En el año 2004, el Comité de la CERD se vio obligado a emitir una recomendación para clarificar a los Estados algunas de sus obligaciones relacionadas con la discriminación de las personas migrantes y refugiadas. En la práctica, algunos países sólo aplicaban lo establecido en la Convención a las personas consideradas “ciudadanas” y llevaban a cabo prácticas xenófobas, discriminatorias y racistas contra personas no ciudadanas, incluidas las migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, extranjeras indocumentadas y personas que no pueden establecer la nacionalidad del Estado en cuyo territorio viven. En la recomendación general N° 30 se clarifica la cuestión señalando que “Los Estados partes se obligan a garantizar la igualdad entre ciudadanos y no ciudadanos en el disfrute de esos derechos en la medida reconocida en el derecho internacional”.

En la misma línea, y dada la creciente discriminación y la grave vulneración de derechos que sufren las personas migrantes y refugiadas, órganos de otros tratados se han visto obligados a emitir observaciones o recomendaciones dirigidas a los Estados para combatir la discriminación contra las personas migrantes y refugiadas. Es el caso de la Recomendación general núm. 32 sobre las dimensiones de género del estatuto de refugiada, el asilo, la nacionalidad y la apatridia de las mujeres (2014) de la CEDAW o la Observación General N° 20 del Comité DESC sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales.

¿Qué le han dicho al Estado español los mecanismos de examen?

Para dar seguimiento al cumplimiento de todo este conjunto de normas internacionales, el sistema de Naciones Unidas cuenta con tres mecanismos:

- El Examen Periódico Universal (EPU) en el cual los Estados examinan a otros Estados en cuanto a los avances de la situación de los derechos humanos en el país;
- Los Comités (órganos de los tratados) vinculados a los tratados internacionales que, formados por expertos independientes, examinan a los Estados sobre el cumplimiento de cada uno de los tratados;
- Los procedimientos especiales del Consejo de derechos humanos que tienen el mandato de informar y asesorar sobre derechos humanos desde una perspectiva temática o específica de un país.

A través de estos tres mecanismos, el Estado español ha recibido en los últimos 5 años un amplio conjunto de recomendaciones sobre las medidas que debe adoptar para garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación tanto en su legislación como en sus políticas y práctica.

Uno de los informes más duros y rotundos recibidos por España fue el realizado en septiembre del año 2018 por el Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes de Naciones Unidas en su visita oficial al país. El informe muestra su preocupación por la existencia de un racismo institucional negado por las propias instituciones públicas y el gobierno. Además, señala que “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”.

Por otro lado, en julio de este año, se aprobó en el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el informe del Examen Periódico Universal a España que recoge más de 40 recomendaciones para avanzar en la lucha contra todo tipo de discriminación entre ellas la necesidad de aprobar una Ley Integral para la igualdad de trato; el fortalecimiento y la independencia del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica; la erradicación de las paradas por perfil racial; reforzar las medidas de lucha contra la discriminación y los delitos de odio. En respuesta a este amplio abanico de medidas, el Estado español contestó positivamente en cuanto a comprometerse a llevar a cabo las acciones necesarias para avanzar en los próximos cuatro años.

Respecto a los órganos de los tratados, los informes finales realizados por los Comités, han mostrado las deficiencias legislativas y de política pública existentes en el Estado español y el incumplimiento de los tratados de derechos humanos en esta materia.

Algunos de los puntos planteados en el EPU ya los había apuntado tanto el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en su examen a España en el año 2016 como el Comité de derechos humanos en el año 2015. Entre sus principales preocupaciones con relación a las personas migrantes señalaba la existencia de controles por perfil racial, la exclusión sanitaria, la necesidad de reforzar el órgano del Consejo contra la Discriminación Racial y la grave situación de discriminación de las personas afrodescendientes.

En cuanto a la situación de los derechos económicos, sociales y culturales, el Comité DESC, en el año 2018 y el Comité de derechos humanos en el año 2015, mostraron su grave preocupación por la situación de discriminación de las personas migrantes y refugiadas en el acceso al derecho a la educación, salud, vivienda y trabajo, e instó al Estado español a que adoptara las medidas necesarias para garantizar estos derechos sin discriminación alguna, entre ellas la adopción de una ley integral para la igualdad de trato.

El Comité de la CEDAW, en el año 2015 apuntaba la necesidad de avanzar en la equiparación de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados y mostraba su preocupación por la falta de protección de las mujeres migrantes que eran víctimas de formas interrelacionadas de discriminación.

Todo este conjunto de informes y recomendaciones de los mecanismos de derechos humanos de Naciones Unidas muestran la grave situación de discriminación que sufren miles de personas en su día a día y la falta de respuesta por parte de los poderes públicos del Estado español, para proteger y garantizar sus derechos.

También muestran la persistencia de leyes que no respetan el principio de igualdad y no discriminación como es la Ley de Seguridad Ciudadana, la ley del Sistema Nacional de Salud y la propia ley de extranjería y políticas públicas que no tienen en cuenta ni situaciones ni a personas que necesitan una mayor protección ante posibles situaciones de discriminación.

En este sentido, las recomendaciones de los órganos de Naciones Unidas son la guía, la hoja de ruta que obligatoriamente debe seguir el Estado español para combatir todo tipo de discriminación y avanzar en el cumplimiento de los tratados internacionales de derechos humanos a través del cumplimiento del principio de igualdad de trato.



Las personas indocumentadas o que no tienen autorización de residencia estable suelen ver a las autoridades con más miedo que confianza, saben que la interacción con la policía tiene más posibilidades de conducir a su detención y posible deportación que a su asistencia

PROMOCIÓN DEL ACCESO A LA JUSTICIA para las personas migrantes en situación administrativa irregular

PICUM

Plataforma para la Cooperación Internacional
sobre Migrantes Indocumentados

Introducción

La criminalización de la situación irregular tiene un impacto directo en la seguridad de las personas indocumentadas. Los principales encargados de acceder a medidas correctivas contra los malos tratos (la policía y los inspectores de trabajo) suelen tener la tarea simultánea de apoyar a las autoridades migratorias en la identificación y detención de personas indocumentadas. Además, rara vez existe protección adecuada contra las medidas de control migratorio para las personas que inician procedimientos judiciales civiles o penales si su estancia irregular se reporta a las autoridades tras denunciar el maltrato. Esta situación vulnera a las personas indocumentadas y empodera a aquellas que podrían presentar conductas abusivas. Las personas se encuentran con un dilema: o bien permanecen en una situación de abuso, o bien intentan recurrir a las instituciones, con el resultado probable de exponerse a la deportación, perder su trabajo, abandonar su vida y posiblemente su familia, y sufrir la indignidad y la humillación de que se ignore su maltrato.

Esta realidad entra en conflicto con nuestro sistema de derechos humanos. También es incompatible con el propio marco jurídico de la UE sobre los derechos de las víctimas de delitos y de explotación en el lugar de trabajo. Este capítulo considera la normativa que establece estos derechos para las víctimas de delitos y para las violaciones de los derechos laborales, respectivamente; y luego pasa a examinar el contexto jurídico y político de España.

El panorama jurídico en Europa

Denunciar con seguridad para víctimas indocumentadas de delitos

Debido a la forma en que se aplican las normas de inmigración en Europa, las personas indocumentadas o que no tienen autorización de residencia estable suelen ver a las autoridades con más miedo que confianza. Saben que la interacción con la policía tiene más posibilidades de conducir a su detención y posible deportación que a su asistencia.¹

Al mismo tiempo, el enfoque de la UE sobre los derechos de las víctimas reconoce cada vez más los riesgos relacionados con la situación irregular y la renuencia de las víctimas de delitos a buscar ayuda y denunciar abusos. Y el derecho internacional y de la UE establece el derecho de todas las personas a acceder a la justicia, independientemente de su estatus administrativo.²

- El acceso a la justicia, por ejemplo, es un pilar importante de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el Comité de la CEDAW ha señalado que las mujeres *“a menudo no denuncian las violaciones de sus derechos a las autoridades por temor a ser humilladas, estigmatizadas, arrestadas, deportadas, torturadas o a que se les inflijan otras formas de violencia, incluso por parte de agentes del orden”*.³ El Comité ha instado a los estados a que reformen las leyes que *“previenen o disuaden a las mujeres de denunciar la violencia de género”*, incluidas las *“leyes de inmigración restrictivas”*.⁴
- El **Convenio sobre la lucha contra la trata de seres humanos** del Consejo de Europa también es una referencia clave. Aporta una perspectiva de derechos humanos centrada en la protección de las víctimas, define la trata de personas como una violación de los derechos humanos y establece un sistema de seguimiento de los Estados partes a través de un comité de expertos.⁵ El Comité de Expertos (GRETA) ha destacado la importancia de mantener una separación entre las autoridades que reciben informes y brindan asistencia a las víctimas de explotación laboral y los agentes de control migratorio, incluida la policía.⁶
- Otro tratado del Consejo de Europa, el **Convenio de Estambul**, es el primer instrumento jurídicamente vinculante que proporciona un marco jurídico integral para abordar la violencia interpersonal contra las mujeres. Se aplica explícitamente a todas las mujeres independientemente de su estatus migratorio y aborda la situación de las mujeres con visas dependientes del cónyuge al exigir a las partes que proporcionen autorizaciones de residencia independientes a las víctimas. El informe explicativo hace referencia específica a las mujeres en situación irregular y al mayor riesgo de violencia al que se que enfrentan, así como a las dificultades y barreras estructurales para superar dicha violencia.⁷

1. Véase PICUM, “La seguridad es lo primero” www.picum.org/putting-safety-first

2. PICUM (2015), Guía sobre la Directiva de víctimas de la UE: Promover el acceso a la protección, los servicios y la justicia para los migrantes indocumentados.

3. Véase el Comentario General del Comité CEDAW no. 33.

4. Véase el Comentario General del Comité CEDAW no. 35.

5. Véase C y A (C-257/17), K (C-484/17), Parlamento / Consejo (C-540/03), Chakroun (C-578/08), Baden-Württemberg / Metin Bozkurt (C- 303/08). 18 Véase NA (C-115/15); y Diatta (C-267/83), Singh (C-218/14)

6. Véase GRETA, Compendio de buenas prácticas para abordar la trata de personas con fines de explotación laboral, 2020.

7. Aproximadamente la mitad de los Estados miembros de la UE han ratificado el Convenio de Estambul, y en 2016 la Comisión Europea recomendó la adhesión de la UE. En junio de 2017, el Consejo de la UE firmó el Convenio pero el proceso para la plena ratificación se ha estancado. Mientras tanto, la Comisión Europea ha priorizado el desbloqueo del proceso y, en caso de necesidad, el desarrollo de legislación que codifique las protecciones del Convenio. Ver PICUM (2018), Ficha técnica: Convenio de Estambul.

El principal marco jurídico de la UE sobre los derechos de las víctimas de delitos es la Directiva 2012/29/UE (“**Directiva de las víctimas**”), que establece estándares mínimos sobre derechos y protecciones de todas las víctimas de delitos, independientemente de su estatus administrativo. Al obligar a los Estados miembros a garantizar ciertos derechos básicos a todas las víctimas de delitos, la Directiva prioriza la dignidad y la seguridad de las personas por encima de su situación migratoria.⁸

Un obstáculo importante para que las personas indocumentadas ejercen sus derechos es el hecho de que los operadores jurídicos a menudo controlan la provisión de servicios y protección pero al mismo tiempo tienen la función, formalmente o de hecho, de trabajar en estrecha colaboración con las autoridades de inmigración para identificar a las personas en situación irregular y exigir que salgan del país. Eso significa que las personas indocumentadas que denuncian delitos a menudo sufren consecuencias migratorias y corren riesgos de deportación.

Las leyes y políticas nacionales o locales que criminalizan a las personas en función de su situación administrativa contribuyen a esta tensión y crean incertidumbre para los agentes de policía, que pueden tener dudas sobre el curso de actuación a seguir ante deberes aparentemente contradictorios.

La Comisión contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa formuló recomendaciones para los Estados sobre la protección de los derechos de las víctimas indocumentadas, instándoles a establecer “cortafuegos” que permitan a las víctimas “informar a las autoridades policiales, actuar como testigos en los tribunales y acceder de manera efectiva a la justicia y las reparaciones sin correr el riesgo de compartir sus datos personales u otra información con las autoridades de inmigración con el propósito de supervisar y aplicar la normativa de inmigración”.⁹

La recomendación de la ECRI subraya la relevancia de otro instrumento jurídico de la UE, el Reglamento General de Protección de Datos (RGDP), que establece normas vinculantes sobre el procesamiento de datos personales de todos los interesados, independientemente de su situación administrativa. Según el RGPD, los datos personales que se procesan para un propósito determinado (tal como la presentación de una denuncia penal) en principio no deberían procesarse ulteriormente para otro propósito incompatible con el propósito inicial (como facilitar la deportación de una persona).¹⁰

En junio de 2020, la Comisión Europea publicó una Estrategia sobre los derechos de las víctimas que reconoce explícitamente la vulnerabilidad de las víctimas indocumentadas debido a las funciones conflictivas de la policía y se compromete a aprovechar los instrumentos de la UE, incluyendo de tipo legislativo, para promover denuncias seguras, incluida la posible legislación. La Comisión refuerza implícitamente la necesidad de “cortafuegos” para promover los derechos y la protección de las víctimas indocumentadas.

Autorizaciones especiales para víctimas de delitos

Varias directivas de la UE prevén autorizaciones de residencia para determinadas víctimas de delitos, a saber, la Directiva sobre derechos de los ciudadanos y la Directiva sobre reunificación familiar (para supervivientes de violencia conyugal en situación de dependencia), la Directiva contra la trata de 2004 (para víctimas de trata de personas) y la Directiva sobre sanciones a los empleadores (para las víctimas de explotación laboral especialmente grave). La Directiva del retorno deja a los Estados miembros discreción para conceder “en cualquier momento” una autorización de residencia a una persona en situación irregular por razones humanitarias o compasivas.¹¹

Las autorizaciones de residencia proporcionan una herramienta para superar las barreras con que una víctima en situación precaria puede toparse a la hora de presentar una demanda, vinculadas a las probables consecuencias migratorias. Estas barreras pueden surgir incluso como resultado de una denuncia durante un procedimiento judicial, aunque existan prácticas que permiten acudir inicialmente a la policía de forma segura. Las autorizaciones de residencia pueden ser una medida importante para promover la seguridad y el acceso a la justicia. Deben administrarse de manera justa y transparente, como parte de una estrategia integral para garantizar la atención a las necesidades de las víctimas así como un enfoque preventivo que priorice la seguridad y los derechos de las personas por encima de su estatus administrativo.

Mecanismos efectivos de quejas para trabajadores indocumentados

La gran mayoría de las personas indocumentadas se encuentran trabajando en una variedad de sectores. En algunos de estos sectores la composición de la fuerza laboral está muy marcada por el género. Los trabajadores migrantes en situación precaria, dependiente o irregular frecuentemente sufren violaciones de la normativa laboral y de los convenios colectivos en términos de salario, tiempo de trabajo, períodos de descanso, bajas por enfermedad, vacaciones y salud y seguridad.

Muchos trabajadores indocumentados aceptan estas condiciones porque perciben una falta de alternativas. Si intentan negociar la remuneración acordada y el cumplimiento de condiciones laborales básicas, sus empleadores amenazan con denunciarlos a las autoridades de inmigración, explotando su incapacidad para acceder a mecanismos formales de denuncia sin exponerse a la deportación.

Si bien los trabajadores indocumentados se topan con obstáculos importantes a la hora de ejercer sus derechos en el lugar de trabajo, tienen garantizados derechos y protecciones bajo una variedad de marcos jurídicos. Estos incluyen instrumentos internacionales¹², regionales

8. Las guías oficiales que acompañan a la Directiva enfatizan la obligación de los Estados miembros de asegurar que “Los derechos establecidos en la presente Directiva no están supeditados a que la víctima tenga residencia legal en su territorio ni a la ciudadanía o nacionalidad de la víctima”, destacando la importancia de aplicar equitativamente estos derechos en el contexto de los delitos de odio racistas y xenófobos, y los actos de violencia de género cometidos contra migrantes indocumentados.

9. Recomendación general de la ECRI núm. 16 (marzo de 2016), Proteger a los migrantes en situación irregular contra la discriminación.

10. PICUM (2020), Protección de datos y cortafuegos: Promover las denuncias seguras para personas en situación irregular.

11. En algunos casos, como el Art. 15(3) de la Directiva sobre reagrupación familiar y el Art. 13(2)(c) de la Directiva sobre derechos de los ciudadanos, la legislación de la UE es prescriptiva y exige que las autorizaciones se concedan en determinadas circunstancias. Otras normas son más permisivas, como el artículo 13(4) de la Directiva sobre sanciones a empleadores, que exige que los Estados miembros introduzcan en su ordenamiento jurídico normas bajo las cuales pueden conceder autorizaciones para víctimas de ciertos delitos en casos individuales. Véase PICUM (2020), ¿Justicia insegura? Autorizaciones de residencia para víctimas de delitos en Europa.

12. Véase por ejemplo: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Convenios de la OIT no 29 y no 105 sobre trabajo forzoso; no 87 sobre libertad sindical; no 111 sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; no 97 y 143 sobre trabajadores migrantes; y el Artículo 7 del PIDESC.

y estatales de derechos humanos, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), la jurisprudencia relacionada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (“TEDH”) y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, entre otros. También están cubiertos por varios otros instrumentos jurídicos de la UE y por la jurisprudencia relacionada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”).

Los derechos que se derivan de la legislación de la UE abarcan varios aspectos, desde las condiciones de trabajo y la salud y la seguridad hasta la protección en caso de despido injustificado y/o insolvencia del empleador, la libertad de reunión y asociación y los derechos de las víctimas de delitos.

También existen disposiciones específicas que exigen o indican la necesidad de mecanismos efectivos de seguimiento y denuncia laboral por violaciones de derechos laborales en varios instrumentos internacionales y regionales.

- Según el Convenio 81 de la OIT, la inspección del trabajo debe hacer cumplir las disposiciones sobre las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. Cualquier función adicional no debe interferir con estos deberes primarios. Los inspectores deben tratar como absolutamente confidencial la fuente de cualquier queja. La Comisión de Expertos de la OIT ha subrayado que atribuir a los inspectores del trabajo funciones de control migratorio interfiere con sus deberes primarios.¹³
- La legislación de la UE exige un mecanismo de quejas abierto, accesible y eficaz para los trabajadores irregulares en virtud de la “Directiva sobre sanciones a los empleadores”,¹⁴ y para los trabajadores temporales en situación regular en virtud de la “Directiva sobre trabajadores temporales”.
- También sería una medida necesaria para implementar y hacer accesibles los derechos establecidos en otras leyes de la UE, en particular la Directiva sobre las Víctimas, la Directiva contra la Trata de Personas y las normas laborales.¹⁵

Los mecanismos de seguimiento y denuncia laboral que sean efectivos y no conlleven riesgo de aplicación migratoria son una salvaguarda esencial para prevenir la explotación laboral y proteger los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad o situación migratoria o de residencia.

Los trabajadores indocumentados pueden llevar casos directamente a los tribunales civiles o laborales que, en muchos países, consideran o considerarían las reclamaciones de los trabajadores indocumentados por igual a las de otros trabajadores¹⁶. Sin embargo, siguen existiendo barreras muy importantes para que los trabajadores indocumentados formulen quejas, participen en procedimientos judiciales y reciban salarios e indemnizaciones a través de los tribunales. Estas incluyen, por ejemplo, la falta de información, asesoramiento y asistencia jurídica; la carga de la prueba; la duración de los procedimientos y los costes asociados; los riesgos de deber asumir costas judiciales; y el riesgo de que el empleador denuncie al trabajador ante las autoridades de inmigración¹⁷.

Los mecanismos de denuncia en las inspecciones del trabajo suelen plantear menos obstáculos para los trabajadores que los procedimientos judiciales. En varios Estados miembros de la UE, sin embargo, los trabajadores indocumentados no pueden presentar una queja debido a la falta de una separación clara entre la inspección del trabajo y el control de la inmigración.¹⁸ Por lo general, los inspectores del trabajo deben comprobar las autorizaciones de residencia de los trabajadores y, a menudo, informar a las autoridades de inmigración de todas las personas identificadas sin derecho a residir. Con frecuencia, la policía también acompaña a los inspectores del trabajo durante las inspecciones y realiza controles de inmigración directamente. Estas prácticas socavan los objetivos de los sistemas de protección laboral y fomentan la explotación al impedir que los trabajadores indocumentados denuncien violaciones y reivindiquen sus derechos.

Para que un mecanismo de denuncia sea eficaz y accesible para las personas en situación irregular, no debe generar consecuencias negativas directas ni sanciones para la persona que busca ejercer sus derechos fundamentales y acceder a la justicia, tales como el arresto, la detención o la deportación. Los mecanismos de denuncia deben ser transparentes, equitativos, independientes, accesibles, personalizados, ágiles y socialmente inclusivos

13. Artículo 3 OIT C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Véase también el Artículo 15. Véase por ejemplo: Comisión de Expertos de la OIT, Informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones): Informe general y observaciones sobre países particulares, Febrero de 2017; Resolución sobre una gobernanza justa y efectiva de la migración laboral - CIT 2017; Conferencia Internacional del Trabajo 2017 - informe Abordar los desafíos de la gobernanza en un panorama cambiante de la migración laboral, Abril de 2017; Organización Internacional del Trabajo no vinculante Principios generales y directrices operativas para una contratación justa, 2016; Oficina Internacional del Trabajo - Inspección del trabajo, Encuesta general 2006. Varios órganos de la ONU y del Consejo de Europa también han recomendado fuertemente una separación entre las autoridades laborales y de control migratorio, incluido, entre otros, el Relator Especial de la ONU sobre Migrantes (en su informe reciente una agenda 2035 entre otros), Recomendación 16 de política general de la ECRI, así como a nivel de la UE por parte del Parlamento Europeo resolución de 14 de enero de 2014 sobre la inspección del trabajo efectiva como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa (2013/2112 (INI)) y FRA Detención de migrantes en situación irregular - derechos fundamentales, 2014.

14. Artículo 13 de la Directiva sobre sanciones a los empleadores (2009/52/CE).

15. Artículo 25 de la Directiva sobre trabajadores de temporada (2014/36/UE).

16. PICUM (2020) Un trabajador es un trabajador encontró que esta situación ocurría en 13 Estados miembros de la UE, a saber: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y España.

17. Véase también la Agencia de Derechos Fundamentales ‘Explotación laboral severa: Trabajadores que se desplazan dentro o hacia la Unión Europea’, 2015, e informes de país y la Agencia de Derechos Fundamentales ‘Proteger a los trabajadores migrantes de la explotación en la UE: Perspectivas de los trabajadores’, 2019 y los informes de país.

18. Una opinión de PICUM (2015) Sanciones al empleador: Impactos en los derechos de los trabajadores migrantes indocumentados en cuatro países de la UE encontró que este caso se da en Bélgica, Italia, la República Checa y los Países Bajos.

Políticas y prácticas nacionales: el caso de España

Informes seguros para las víctimas de delitos

Según la Ley de Extranjería de España, la estancia irregular es una infracción administrativa sancionable con la deportación¹⁹. La transposición española de la Directiva de la UE sobre los derechos de las víctimas, de 2015, no ha redundado en nuevas medidas para proteger a las víctimas en situación irregular.²⁰ Sin embargo, la ley española de extranjería ya comprendía algunas disposiciones destinadas a ofrecer protección a algunas víctimas de delitos sin autorización de residencia, así como a las personas que cooperan con las autoridades públicas.²¹

En 2009, España enmendó su Ley de Extranjería para incluir medidas de protección contra los procedimientos de deportación y hacer elegibles para permisos de residencia a las víctimas de trata de seres humanos (Art. 59bis) y de violencia de género (Art. 31 bis). La protección de estos dos grupos de víctimas sigue un procedimiento similar: o bien no se emite ninguna orden de deportación, o bien se suspende cualquier deportación pendiente una vez que la persona ha sido identificada como víctima, y la persona puede acceder a permisos especiales de residencia y trabajo.²² Según los informes, todavía existe una infravaloración significativa de estos delitos.

La condición de víctima de violencia solo podrá acreditarse mediante orden de amparo (medida cautelar dictada por un juez) o informe provisional de un Ministerio Público y, en última instancia, mediante resolución judicial firme que condene al agresor. Eso significa que las mujeres deben pasar por un procedimiento judicial para tener acceso a un permiso de residencia y, si el perpetrador finalmente es absuelto, la víctima corre el riesgo de ser deportada.²³

El permiso español de residencia por razones humanitarias, disponible en virtud del Art. 126 del Real Decreto, otorga protección por diversos motivos, entre los que se encuentran distintas formas de explotación laboral, desde la trata hasta la denegación de los derechos laborales establecidos mediante convenios colectivos; la discriminación en la prestación de servicios públicos y en el contexto del empleo; los delitos cometidos por motivos racistas o relacionados con prejuicios; y la violencia “en el entorno familiar”.

La organización de las fuerzas policiales también es relevante para la cuestión de las denuncias seguras en España. La policía nacional de España, que opera bajo el gobierno central pero a

nivel provincial, tiene el poder exclusivo de emitir órdenes de deportación, a diferencia de la policía regional y local. Por lo tanto, los testigos o las víctimas de delitos que son conocidos por la policía nacional pueden correr el riesgo de ser deportados.²⁴

Según un estudio de 2019 sobre denuncias seguras en España, los representantes de la policía regional catalana y la Policía Nacional afirman apoyar las denuncias seguras informando a las comunidades de migrantes y al público de que no se informarán a las autoridades de inmigración si una persona indocumentada informa o testifica ante la policía, dado que solo la policía nacional tiene autoridad para emitir órdenes de retorno.²⁵ También se ha reconocido que, debido a sus efectos limitados sobre la sensibilización de las comunidades, esta política tiene un impacto limitado.

En España también es posible denunciar delitos de forma anónima, por teléfono, en línea o por escrito. Sin embargo, debido a que generalmente se debe revelar la identidad del denunciante para iniciar un procedimiento, esta medida tiene limitaciones.

El Defensor del Pueblo español recomendó en 2004 y reafirmó en julio de 2019 que el Ministerio del Interior asegurara que los migrantes en situación irregular puedan presentar denuncias de manera segura, sin riesgo de ser deportados o sancionados²⁶.

Violaciones de derechos laborales y mecanismos de denuncia efectivos

Tribunales sociales

Los tribunales sociales españoles, que aplican la legislación laboral, también procesan las quejas presentadas por trabajadores indocumentados.²⁷

En España, los órganos judiciales deben comunicar las decisiones finales de los casos en que se produzcan infracciones de las normas de inmigración a las autoridades de inmigración, para que puedan determinar la adecuación de cualquier seguimiento²⁸. En la práctica, los tribunales no transfieren información sobre casos en que el migrante indocumentado es la víctima, y solo lo hacen cuando son objetos de una condena firme²⁹. En la experiencia de algunas organizaciones de apoyo a los trabajadores migrantes, el Ministerio del Interior no suele iniciar procedimientos de expulsión contra trabajadores indocumentados cuando su situación sale a la luz mediante su participación en un procedimiento de denuncia laboral, independientemente del resultado³⁰.

19. En la Sentencia 17/2013, de 31 de enero, el Tribunal Constitucional declaró que el acceso policial al registro no puede ser aleatorio y debe estar justificado y basado en circunstancias específicas.

20. La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito ha incorporado la mayor parte de la Directiva sobre los derechos de las víctimas de la UE a la legislación nacional y es aplicable también a las víctimas extranjeras independientemente de su situación jurídica.

21. Ver PICUM (2020), ¿Justicia insegura? Permisos de residencia para víctimas de delitos en Europa

22. España también introdujo disposiciones para víctimas, testigos o personas perjudicadas en situación irregular que cooperen en la lucha contra la delincuencia organizada relacionada con el tráfico de personas, la explotación laboral o sexual (Art. 59), que no está condicionada a la cooperación con la policía. La cooperación con las autoridades policiales, judiciales y administrativas en otros casos no relacionados con la delincuencia organizada también puede dar lugar a otro tipo de permisos de residencia en virtud del Art. 127. Para una discusión extensa, véase M. González (2019), Notificación segura de delitos para víctimas y testigos en situación migratoria irregular en España.

23. *Ibid.*

24. *Ibid.*

25. *Ibid.*

26. Defensor del Pueblo, “El Defensor del Pueblo reclama que los extranjeros en situación irregular víctimas de delito puedan denunciar sin temor a ser expulsados”, 29 de julio de 2019.

27. PICUM (2020) Un trabajador es un trabajador.

28. Artículo 257 Comunicaciones de los órganos judiciales a la Delegación o Subdelegación del Gobierno en relación con extranjeros (RD557/2011). Véase también la Disposición adicional quinta Acceso a la información, colaboración entre Administraciones públicas y gestión informática de los procedimientos (LO 4/200).

29. Información facilitada por Federación Andalucía Acoge.

30. Información proporcionada por CEPAIM.

Autoridades de inspección

En España, la inspección del trabajo puede recibir quejas individuales de los trabajadores e intervenir en disputas relacionadas con sueldos y salarios. También tiene la responsabilidad de verificar los permisos de trabajo de los trabajadores. Esto sirve principalmente para imponer sanciones a los empleadores en casos de empleo irregular y no para aplicar la normativa de inmigración. La estrategia general consiste en tomar medidas contra los empleadores y derivar a los trabajadores a los procedimientos adecuados para regularizar su situación. Sin embargo, esta es una práctica informal que no brinda suficiente seguridad a los trabajadores indocumentados. Esta práctica debe ser formalizada y aclarada en la normativa. A veces además se dan inspecciones conjuntas por parte de las autoridades de inspección del trabajo y la policía. En tales casos, los trabajadores indocumentados se exponen a medidas de control migratorio si no se declaran víctimas de trata u otras formas de explotación.³¹

Estas circunstancias crean un entorno en que los trabajadores indocumentados desconfían de los procedimientos y la explotación laboral prolifera. Se necesitan más información y divulgación, así como salvaguardias más claras, para crear relaciones de confianza y demostrar que los mecanismos de resolución de conflictos laborales, tanto a través de los tribunales sociales como de la inspección del trabajo, pueden proporcionar a los trabajadores indocumentados acceso efectivo a la justicia, sin riesgos de sanciones ligadas a la normativa de inmigración. Los sindicatos también tienen un papel importante que desempeñar a este respecto.

Regularización

Si bien no constituyen una condición previa para que los trabajadores indocumentados presenten una queja, las vías para acceder a los permisos de residencia y trabajo son mecanismos importantes para reconocer su trabajo, regularizar su situación y empleo y abrir el acceso a la justicia, así como para promover el trabajo decente y la protección social para todos. En España, los trabajadores indocumentados pueden regularizar su situación en función de su empleo o su integración social o vínculo con el país. En 2018 se documentaron 36.735 personas a través de los distintos mecanismos de regularización por arraigo. La mayoría de las personas regularizadas a través de estos mecanismos están ocupadas³². Sin embargo, estos mecanismos siguen siendo inaccesibles para muchos trabajadores indocumentados y se necesitan más reformas. En particular, el ‘arraigo laboral’, que actualmente abre la posibilidad de un permiso de residencia para inmigrantes indocumentados que han vivido en España durante dos años y trabajado durante al menos seis meses,³³ está infra-utilizado. Las reformas deben incluir la aceptación de diversas formas de prueba documental y testimonial de la relación laboral y la reducción del tiempo requerido de residencia en España.

Conclusión y recomendaciones

La legislación internacional y de la UE proporciona normas claras sobre la protección y los derechos de las personas indocumentadas que sufren abusos a manos de su pareja, su vecino, su empleador o una persona desconocida. España ha tomado medidas para brindar protección a algunos grupos de personas indocumentadas que han sido victimizadas, a saber, las víctimas de trata y las víctimas indocumentadas de violencia de género y de algunos delitos de discriminación. También cuenta con políticas para proteger los derechos de los trabajadores indocumentados. Y, sin embargo, la implantación de muchas de estas medidas se queda corta por una serie de razones, incluyendo requisitos onerosos, incertidumbres sobre los riesgos de deportación y una profunda desconfianza en los operadores jurídicos, debido a la ausencia de cortafuegos claros que separen los imperativos de derechos humanos de la identificación de las personas en función de su situación administrativa. Por lo tanto, España tiene un largo camino por recorrer para garantizar en la práctica los derechos de las víctimas en situación irregular y, de esta manera, avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa para todas las personas que viven dentro de sus fronteras.

31. Artículo 59 y 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

32. Observatorio Permanente de la Inmigración, Flujo de autorizaciones de residencia concedidas a extranjeros. Resultados detallados 2018, 26 de noviembre de 2019.

33. Artículo 124 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009/

A photograph of four people standing side-by-side with their arms crossed. From left to right: a woman in a beige cardigan, a woman in a white long-sleeved shirt and blue jeans, a man in a grey t-shirt, and a woman in a white t-shirt. The background is a plain, light-colored wall.

Proyecto
**"PROMOCIÓN DE
LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN"**

INTRODUCCIÓN

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 el 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.

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.

La igualdad de oportunidades y, en particular el principio de igualdad y no discriminación, es un elemento esencial de nuestro Estado democrático y de derecho y se configura como un derecho fundamental recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución Española. Se trata de un principio ineludible desde el punto de vista de la justicia y de los derechos fundamentales que, además, si se enuncia de una forma adecuada, también provocará una mayor cohesión social y desarrollo económico sostenible

Uno de los principales obstáculos que bloquean la integración de las personas migrantes y la igualdad de acceso a los derechos humanos en las sociedades de acogida son los sentimientos negativos persistentes en contra de estas personas, 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, 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, si bien la administración española ha dado pasos importantes a la hora de avanzar en el fenómeno de la discriminación por razón de perfil racial. Como ejemplos de ello podemos citar:

- **El compromiso del Gobierno a seguir luchando contra la discriminación racial** en nuestro país en las recomendaciones aceptadas a las observaciones hechas por los estados a España durante el Examen Periódico Universal (EPU) que tuvo lugar el día 21 de enero de 2015 en Ginebra por parte del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Por parte del Ministerio del Interior y **desde 2015 contamos ya con un protocolo de actuación en materia de delitos de odio** que se implementa por parte de todas las fuerzas de seguridad dependientes del Estado.
- En 2018 hemos visto cómo se reactivaba el funcionamiento del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, del cual Red Acoge forma parte. **Las competencias del Consejo consisten en ejercer con independencia la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación por su origen racial o étnico**, promoviendo medidas que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico; formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación y realizando estudios e informes relativos a esta materia. No obstante, desde Red Acoge seguimos echando en falta una mayor vigilancia sobre la situación de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad ante la discriminación por origen racial o étnico, y el desarrollo de legislación, políticas, prácticas y otras medidas encaminadas a prevenir y combatir el racismo y la xenofobia, así como más capacidad de adopción de estrategias innovadoras de lucha contras las formas contemporáneas de la discriminación.

Estereotipos y prejuicios

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. Estos 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.

La población migrante de nuestro país sufre especialmente las consecuencias de los estereotipos y prejuicios. En las encuestas y grupos de debate que hemos realizado en Red Acoge durante los últimos años ha quedado reflejado que todavía hay un largo camino a recorrer para enfrentar los discursos públicos, políticos y mediáticos que posicionan a las minorías en una situación de discriminación ante el principio de igualdad de trato. Discursos que mediatizan las miradas y fomentan comportamientos de acoso y violencia a menudo individuales, pero en demasiadas ocasiones institucionales. Los hechos se traducen también en resultados electorales. Discursos y medidas programáticas que se concretan en número de votos que están haciendo avanzar en toda Europa, y también en España, posiciones populistas abiertamente hostiles ante la diversidad y que no auguran una mejora en términos de convivencia en igualdad.



La infradenuncia

La mayoría de personas migrantes que se enfrentan a situaciones de discriminación, exclusión y explotación laboral no denuncian y no buscan reparación por las violaciones de los derechos humanos y de las normas laborales de que son objeto, debido a su limitado dominio del idioma local, su falta de conocimiento de las leyes y sistemas, las barreras culturales y el temor a ser detectados, detenidos y expulsados. Además de las trabas administrativas o los obstáculos legislativos y políticos, la percepción negativa de las personas que sufren graves violaciones de derechos humanos sobre el sistema de justicia y la falta de conocimiento sobre sus derechos y procedimiento de denuncia, aumentan la brecha de confianza entre las personas migrantes y los sistemas de justicia que deben proteger sus derechos.

Por otra parte 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 menos precio.

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.



La lucha contra todo tipo de discriminación es la lucha contra los prejuicios y por alcanzar una sociedad en igualdad y sin discriminación, en el cual todas las personas tengan los mismos derechos

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Desde el año 2012 el programa Igualdad de Trato y no Discriminación se desarrolla bajo la convocatoria de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria (DGI AH), primero con fondos provenientes del Fondo Europeo para la Integración, y posteriormente bajo la convocatoria de Fondos FAMI.

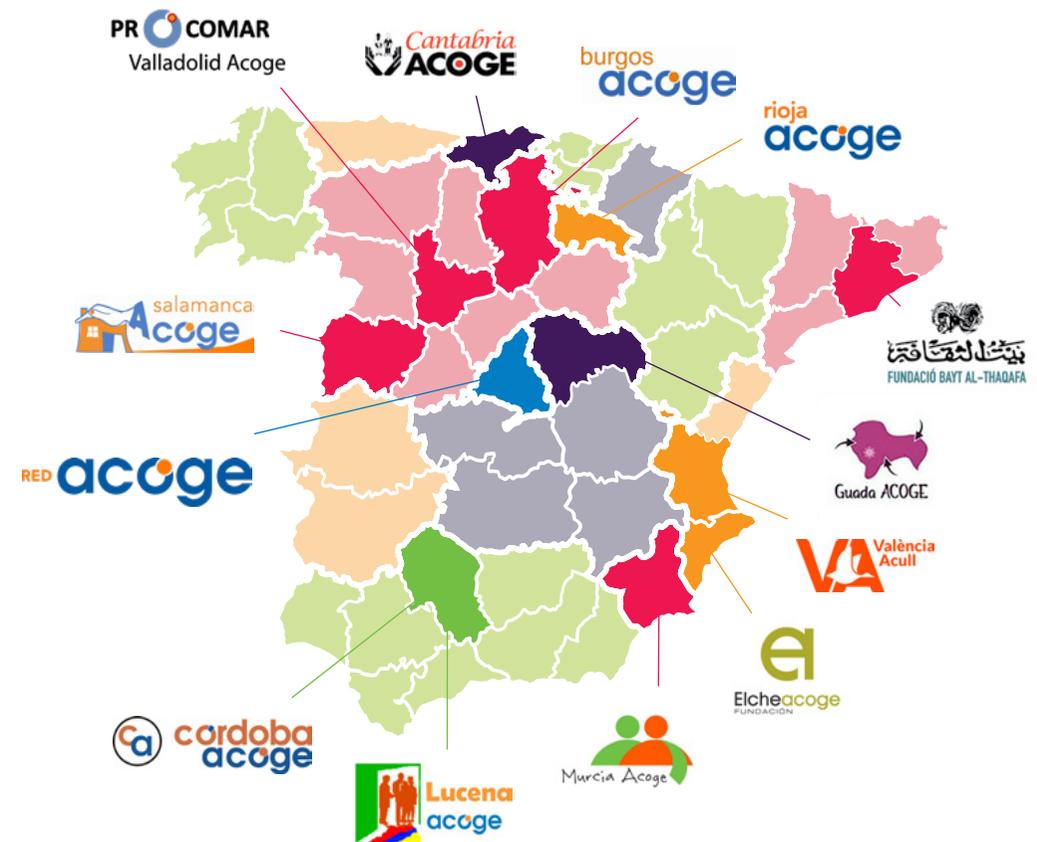
El proyecto trabaja en 4 líneas de trabajo: atención a víctimas de actos de discriminación (tanto presencialmente como a través de la aplicación móvil "Alerta Discriminación"), sensibilización a población general y centros educativos, sensibilización a población migrante sobre sus derechos y deberes y formación a agentes clave, todo ello con una doble mirada: atender a las víctimas y denunciar los hechos discriminatorios a la vez que promovemos una cultura de igualdad de trato en la población española.

Durante estos años se han elaborado multitud de materiales de formación y sensibilización en diferentes formatos, que en estos momentos estamos recopilando y organizando para poder ofrecerlos a la sociedad de una manera sencilla y gratuita, aumentando nuestra acción de promoción de la cultura de la igualdad. En ese sentido en el año 2020, y como consecuencia de la pandemia COVID19, hemos iniciado una nueva línea de trabajo para poder realizar todas las actividades de sensibilización y formación a distancia, utilizando diversas plataformas y canales. Esta iniciativa, aún en desarrollo, nos va a permitir en el futuro tener un alcance territorial mucho mayor que hasta ahora, ya que podremos llegar a cualquier lugar de la geografía española más allá de las entidades donde el servicio se presta de manera personalizada.

Oficinas

El programa se realiza en las provincias de Red Acoge de Burgos, Barcelona, Córdoba (Córdoba y Lucena), Elche, Guadalajara, Murcia, Salamanca, Rioja, Santander, Valencia y Valladolid, y se coordina desde la oficina técnica de Red Acoge en Madrid.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PROVINCIA	ORGANIZACIÓN
Andalucía	Córdoba	Lucena Acoge
		Córdoba Acoge
Castilla y León	Valladolid	Procomar -Valladolid Acoge
	Salamanca	Salamanca Acoge
	Burgos	Burgos Acoge
Castilla La Mancha	Guadalajara	Guada Acoge
Cantabria	Santander	Cantabria Acoge
Cataluña	Barcelona	Bayt Al Thaqafa
Comunidad Valenciana	Alicante	Elche Acoge
	Valencia	València Acull
La Rioja	La Rioja	Rioja Acoge
Murcia	Murcia	Murcia Acoge
Madrid	Madrid (Coordinación general)	Red Acoge



Ejes de trabajo

La **Atención a víctimas de discriminación** es un eje fundamental de nuestro trabajo, que nos acerca a la realidad que viven las personas que sufren estas agresiones, y nos aporta información directa que nos retroalimenta el resto de las acciones del proyecto. En los últimos años se han puesto en marcha otras iniciativas de instituciones u organizaciones que trabajan en la misma línea, por lo que trabajamos en coordinación con ellas.

Para luchar contra la infradenuncia debemos ser proactivos e **informar y sensibilizar a la población migrante** acerca de sus derechos y de la necesidad de defenderlos, por lo que trabajamos en esa línea tanto de forma presencial, en las 12 oficinas que participan del proyecto, como realizando acciones on line que nos permiten llegar a un mayor número de personas en toda la geografía española.

Para combatir los discursos de odio y la visión sesgada y criminalizadora de las personas migrantes realizamos acciones de **sensibilización a la población en general** mediante campañas informativas y actos públicos. El trabajo en centros educativos es un pilar fundamental, ya que podemos ayudar a la construcción entre los más jóvenes de una ciudadanía crítica, informada y sensibilizada que se conviertan en motor de cambio y de lucha contra los estereotipos y prejuicios. Para ello, además de las sesiones puntuales, sean presenciales o a distancia, de sensibilización en aula hemos comenzado a introducir la metodología de Aprendizaje Servicio orientada a la igualdad de trato, ya que creemos que introduciendo estos contenidos de manera transversal en el currículum académico

y realizando un servicio en pro de la igualdad en los entornos más cercanos de los estudiantes conseguiremos un impacto mucho mayor en la creación de conciencia.

Los grandes aliados para esta transformación son aquellos profesionales que trabajan en contacto directo con las personas migrantes, a los que denominamos actores clave: profesionales y estudiantes de ciencias sociales y a personas voluntarias de organizaciones, y profesionales y estudiantes del ámbito educativo, para que sean transmisores de esta cultura a su alumnado. En esta línea de **formación de agentes clave** realizamos sesiones presenciales y a distancia en facultades y organizaciones.

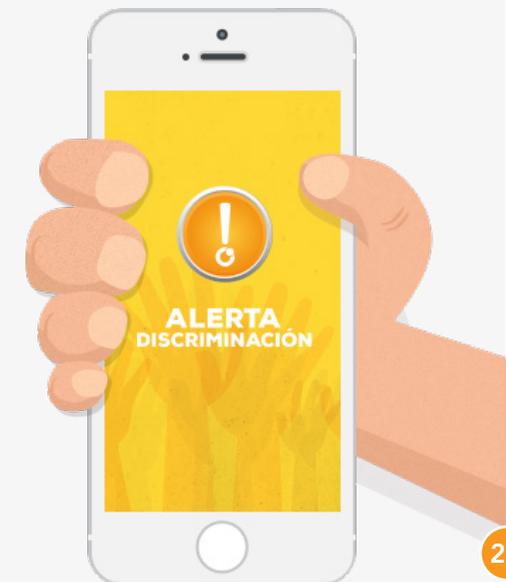
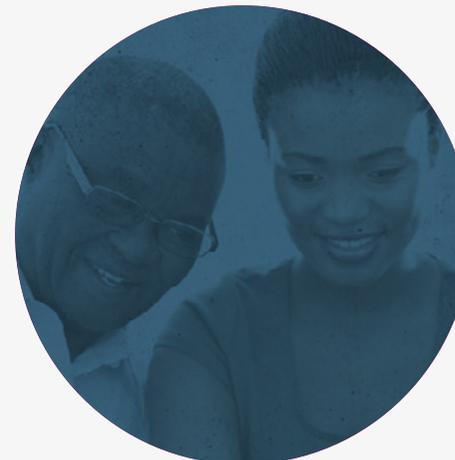
La promoción de la igualdad de trato a nivel estatal, y el apoyo para la aprobación de la Ley Integral que se encuentra en trámite parlamentario, exige que nos coordinemos con otros actores que trabajan en la misma línea, para ello realizaremos un **trabajo en red** con diferentes plataformas y colectivos de que formamos parte para contribuir, entre todos, a la aprobación y aplicación efectiva de esa ley.

En todas las oficinas se cuenta con una persona responsable del proyecto que coordina y ejecuta las diferentes acciones del proyecto, en coordinación con otros servicios de la entidad y trabajando en red con otras organizaciones e instituciones de la provincia relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación.

Aplicación para móviles "Alerta Discriminación"

Desde el año 2018 contamos con una herramienta para facilitar la identificación de casos de discriminación: la App "Alerta Discriminación", compatible con Android e iOS y de descarga gratuita.

Con esta aplicación cualquier persona que sufra o presencie un caso de discriminación puede enviarnos la información y desde Red Acoge se deriva el caso a la oficina del proyecto que corresponda para su seguimiento. En caso de que el hecho haya tenido lugar en una provincia donde no dispongamos de oficina propia se informa a la persona afectada de la posibilidad de dirigirse a uno de los centros del Servicio de asistencia a víctimas de discriminación racial y/o étnica.



Otros proyectos de Red Acoge relacionados con la Igualdad de Trato y no Discriminación

El proyecto **"Inmigracionalismo. Medios de comunicación y migración"** tiene como objetivo principal mejorar el tratamiento mediático de las migraciones, mitigando el discurso de odio -reproducido en los medios de comunicación y amplificado por las redes sociales- para favorecer así la convivencia intercultural y la cohesión social.

Las localizaciones donde se lleva a cabo el programa son Córdoba, Burgos, Logroño, Madrid, Murcia, Salamanca, Valencia, Valladolid, Vigo, Elche, y Vega Baja.

El proyecto tiene dos ejes principales de actuación: el análisis de las informaciones sobre migración en medios de comunicación y la formación y sensibilización derivada de los resultados obtenidos de dicho análisis implicando a los agentes clave en el proceso de comunicación.

Sensibiliza: Proyecto de sensibilización y medición de la gestión de la diversidad cultural en los entornos laborales

Red Acoge que lleva más de 25 años trabajando en temas relacionados con el empleo de las personas migrantes y refugiadas en España, ayudando a este colectivo a romper las numerosas barreras que se interponen en su camino hacia la plena inclusión.

Nuestro objetivo es que todos los actores en el entorno laboral entiendan la diversidad cultural como una realidad positiva e ineludible: el mundo es cada vez más global, que correctamente gestionada se convierte en una verdadera ventaja competitiva a la hora de operar y favorece la ampliación de la contratación de personas inmigrantes.

Las localizaciones donde se lleva a cabo el programa son Barcelona, Elche (Alicante), Córdoba, Jaén, Valladolid, Burgos, Salamanca, Pontevedra y Madrid.

Los ejes de trabajo del proyecto son: Sensibilización, Herramientas de medición (Índice de la Diversidad y la Inclusión - Índice D&I), Formación, Red de Alianzas estratégicas y Difusión.

Trabajo en red

En el marco del programa trabajamos en coordinación con otras entidades en diversas plataformas e iniciativas relacionadas con la igualdad de trato y no discriminación:

Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, del Ministerio de Igualdad

La misión del Consejo es promocionar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico en ámbitos como la educación, la sanidad, el acceso a las prestaciones, servicios sociales, a la vivienda, al empleo, a la formación, etc. y en general a cualquier bien o servicio.

Red Acoge es miembro del consejo, ostenta el cargo de vocal y participa en el grupo de trabajo de atención a víctimas.

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)

Tiene, entre sus funciones, recoger información sobre proyectos, encuestas, recursos, informes y estudios, promovidos por la Secretaría General de Inmigración y Emigración y por otros departamentos ministeriales, entidades e instituciones, con la finalidad de servir como plataforma de conocimiento, análisis e impulso del trabajo para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio

Red Acoge es entidad socia del OBERAXE y ha participado en la elaboración de la estrategia Nacional contra la discriminación, impulsada por este organismo.

Plataforma para la Gestión Policial de la Diversidad

La Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad es un espacio de encuentro entre representantes de la sociedad diversa y los servicios policiales, que nació en 2010 para impulsar y promover cambios en los servicios policiales y mejoras en sus procedimientos de actuación, para garantizar un trato igualitario y no discriminatorio, adaptado a la diversidad de la sociedad y teniendo en cuenta especialmente a los grupos minoritarios, más vulnerables a la desigualdad y discriminación.

Red Acoge participa como miembro activo de esta plataforma.

Alianza para la Igualdad de Trato

En España ha habido varias iniciativas, entre ellas un comunicado realizado el pasado mes de junio suscrito por varias ONGDs, entre ella Red Acoge, que resalta la importancia de que la sociedad en su conjunto tome conciencia de este racismo estructural y cultural, enraizado y normalizado, no solo para abstenerse de ejercerlo, sino también para combatirlo de manera activa.

A raíz de la elaboración de este comunicado se ha impulsado la creación de la **Alianza por una ley para la igualdad de trato**, formada por ocho organizaciones que trabajamos contra la discriminación, para reclamar la aprobación de una Ley integral de igualdad de trato y no discriminación, para lo que se ha lanzado la campaña en redes sociales #Deudaconlaigualdad y se ha diseñado una estrategia de incidencia con las instituciones involucradas.

Trabajo en red a nivel autonómico

BARCELONA

La Fundació Bayt al-Thaqafa desarrolla el proyecto de Igualdad de Trato y No Discriminación junto al resto de oficinas de Red Acoge a nivel estatal. No obstante, a nivel autonómico se coordina con varias entidades de la zona para hacer frente a las discriminaciones que se detectan en todo el territorio de Cataluña, y mucho más concretamente en la ciudad de Barcelona. Es miembro activo de la TAULA D'ENTITATS, formada por entidades que tienen servicio de atención a víctimas de discriminación, compuesta por la propia Fundació Bayt al-Thaqafa, la Oficina per la No Discriminació (Ayuntamiento de Barcelona), Acathi, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Cepaim, Dincat, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unió Romani y Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL).

BURGOS

Burgos Acoge realiza trabajo en red con instituciones públicas y privadas dentro de la capital y provincia, así como a nivel de Castilla y León a través de la Federación Castilla y León Acoge y la propia Burgos Acoge.

En el ámbito de Castilla y León formamos parte del grupo de trabajo de la Junta de Castilla y León en materia de inmigración dentro del Consejo de Políticas Demográficas, así como pertenecemos a la Consejería de Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción exterior, cuyo objetivo es trabajar en el plan estratégico de cohesión social de personas migrantes.

A nivel más provincial y local, hay coordinación con servicios sociales básicos, ámbito de salud y otras entidades privadas del tercer sector. Las coordinaciones son habituales a nivel de intervención y se participa en grupos de trabajo/plataformas que trabajan por los derechos de las personas migrantes abordando temas de interés para el colectivo más allá de la propia intervención. No hay una plataforma específica y exclusiva sobre Igualdad de Trato y No Discriminación, siendo un tema tratado en los diferentes grupos de trabajo/plataformas de forma transversal y en ocasiones de forma específica según programación de cada uno de los grupos/plataformas.

A continuación, se detallan los grupos de trabajo/plataformas en los que Burgos Acoge participa:

Consejo Social y Consejo Sectorial de Inmigración de la ciudad y Ayto de Burgos, órgano consultivo del gobierno de la ciudad, cuya misión fundamental es la de ofrecer un espacio de pensamiento estratégico que oriente y sirva de soporte a la gestión de los principales temas y asuntos públicos de la ciudad contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos en el marco de un desarrollo sostenible.

Comisión de integración del Ayto de Burgos, que se engloba en el área de cooperación e inmigración, es una plataforma de trabajo para dar respuesta a los cambios surgidos en los distintos sectores de la sociedad. El objetivo prioritario es eliminar las desigualdades y fomentar la integración social de las personas inmigrantes, se llevan a cabo diversas iniciativas

Comisión de trabajo ODS. Agenda 20-30, cuya colaboración se centra en el análisis del objetivo 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Grupo de Policía Local de la Diversidad, diseñado en 2017 con el objetivo de velar por el respeto en Burgos a todas las personas que puedan verse atacadas a causa de su origen étnico, su orientación sexual, su cultura, religión o discapacidad. Los objetivos del mismo son proteger a los colectivos más vulnerables y cambiar el concepto que se puede tener de la policía; generar un clima de confianza con esas personas, sus asociaciones y las entidades sociales para que tengan una visión de la policía diferente y no vinculada exclusivamente a la sanción; fomentar una percepción de los agentes como profesionales que trabajan para asegurar el cumplimiento de los derechos de todos y una buena convivencia; dar a conocer a las personas sus derechos y realización de trámites administrativos, reclamaciones o denuncias. Todo ello para animar a las personas a denunciar y que los policías asuman un papel activo que sirva para adaptarse a la sociedad actual con todo su variedad y riqueza cultural.

Por último, también formamos parte de otras Plataformas existentes que trabajan distintos ámbitos, tales como Coordinadora Proinmigrantes Burgos, Plataforma Burgos con las personas refugiadas, Plataforma del Tercer Sector Burgos, Plataforma del Empleo en el Hogar, etc.

CÓRDOBA

Burgos Acoge realiza trabajo en red con instituciones públicas y privadas dentro de la capital Córdoba Acoge a nivel andaluz pertenece a la Redes Interculturales, red permanente de comunicación, organización y articulación interinstitucional entre la Junta de Andalucía y otras entidades públicas y organizaciones sociales que trabajan en el ámbito de las migraciones en Andalucía. A través de esta red participamos en el proyecto Red Antirumores, se trabaja favoreciendo actitudes y percepciones más positivas e integradoras sobre la diversidad cultural en su entorno. Entre todos, se ha trabajado de manera participativa para detectar rumores, investigarlos y hacer propuestas para contrarrestarlos. Este trabajo nos lleva a luchar contra la discriminación racial.

Córdoba Acoge es miembro del Foro Provincial de Migraciones, donde participamos en la comisión de sensibilización, destina a informar y sensibilizar a la ciudadanía en materia de migración y diagnosticar situaciones de discriminación.

LUCENA (CÓRDOBA)

Para el desarrollo del servicio de igualdad de trato y no discriminación en la asociación Lucena Acoge se trabaja en coordinación directa con Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de la ciudad, particularmente con la figura del mediador/a y con el Centro de Atención Básica al Inmigrante (CABI). Además de con los/as trabajadores/as sociales de los Centros de Salud y el Proyecto Intercentros de Lucena en el ámbito educativo público (Lucena una Ciudad Educadora).

Es esencial la coordinación interna en la Oficina con el resto de áreas de la misma, desde donde se reportan casos con indicios de discriminación, particularmente en el área jurídica y laboral. Todo ello unido a la colaboración con entidades de ámbito social que desarrollan su actividad en la ciudad.

A nivel participamos, al igual que Córdoba Acoge, en el Foro Provincial de Inmigración.

GUADALAJARA

Estamos en contacto permanente con diversas asociaciones de colectivos inmigrantes en Guadalajara, otras entidades Sociales, Servicios Sociales del municipio y en coordinación con el resto de áreas de Guada Acoge.

En breve Guada Acoge va a participar en un organismo sobre Igualdad promovido y de nueva creación por parte del Ayuntamiento de Guadalajara.

MURCIA

Desde el año 2015 mantenemos reuniones bimensuales con la comisión jurídica de EAPN Región de Murcia con el fin de coordinar acciones con el resto de las entidades de la región y difundir el programa. Por otro lado, se han mantenido tanto con la fiscalía de delitos de odio de Murcia como con el comandante de la Guardia Civil responsable de los delitos de odio. Esto nos ha permitido tener una comunicación fluida con ambos en el caso de detectar algún caso de delito de odio.

Desde el año 2018 formamos parte del Observatorio de Sanidad, a través del cual se promueve la derivación de casos al programa en el ámbito de sanidad y a través del cual hemos tenido reuniones con el Servicio Murciano de Salud para establecer protocolos en casos concretos de discriminación en el ámbito de sanidad.

Desde el año 2018, formamos parte del Grupo de trabajo de Violencia de Género, Agresiones y Abusos Sexuales, de la Dirección General de Planificación, Investigación, Farmacia y Atención al Ciudadano (Consejería de Salud), con la que hemos mantenido reuniones trimestrales (que han sido suspendidas desde la declaración del Estado de Alarma), en este grupo hemos dado a difundir el programa lo cual ha favorecido la derivación de casos de otras entidades en concreto de mujeres víctimas de discriminación.

CANTABRIA

El asesoramiento jurídico llevado a cabo en varios municipios de Cantabria (Castro-Urdiales, Laredo, Colindres, Camargo, Reinosa y Santander), lo que facilita que las personas conozcan el Programa de Igualdad de Trato y No Discriminación por toda la región.

LA RIOJA

Al igual que Valladolid, Rioja Acoge es entidad de referencia en el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica. Tanto el Servicio como el Programa de Igualdad de Trato y No Discriminación trabajamos en colaboración con Logroño Intercultural, a través de la participación en la Red Antirumores del Ayuntamiento de Logroño y con el Observatorio de Derechos Humanos del Gobierno de La Rioja.

Por último, reseñar el trabajo colaborativo con el resto de áreas de Rioja Acoge, especialmente en el Proyecto ICI -Intervención Comunitaria Intercultural de los Barrios Madre de Dios y San José- y la participación externa en la Plataforma Bienvenidos Refugiados La Rioja, en su tarea de sensibilización y denuncia social.

SALAMANCA

Desde Salamanca Acoge realizamos varios tipos de trabajo en Red: Desenvolvemos nuestro trabajo en red tanto con Red Acoge como la Federación Castilla y León Acoge.

Trabajamos en coordinación con CEAS tanto de Ayto. como de Diputación.

Además realizamos actividades en red con las diferentes entidades del tercer sector de la ciudad y participamos en las distintas mesas de trabajo existentes en distintos ámbitos, como la de Mesa de acogida, de solicitantes de PI, la Mesa de empleadas de hogar y la Plataforma de Entidades Salmantinas por el Empleo, de la que formamos parte junto con otras 17 entidades de la ciudad, entre las que destacan CCOO, UGT, Cáritas, Cruz Roja o APRAMP y cuyo objetivo es la lucha por unas condiciones laborales dignas para los diferentes colectivos con los que trabajamos desde las organizaciones participantes.

ELCHE

Desde Elche Acoge creamos redes para impulsar la detección y freno de los casos de discriminación racial o étnica. Por ello, tenemos comunicación constante con la EDATI de Alicante y la Policía local de Elche. Además, formamos parte del proyecto CLARA creado por la Policía Local de Elche con otras entidades en representación de colectivos vulnerables a la discriminación. Estas redes nos permiten detectar y derivar casos para un óptimo tratamiento de los casos y la individualización del proceso de la víctima de discriminación.

VALENCIA

- Campaña por el Cierre de los Centros de Internamiento para Extranjeros y el fin de las deportaciones: Plataforma que aglutina a numerosas entidades valencianas y personas que exigen la clausura de los CIE y denuncian las vulneraciones a los derechos humanos que se producen en su interior y en todo el proceso migratorio. València Acull forma parte activa de esta plataforma que este año ha presentado el informe CIE de Zapadores: Sin derecho a tener derechos.
- Mesa d'Entitats de Solidaritat amb els Immigrants: Plataforma que aglutina a la mayoría de las organizaciones sociales valencianas -incluida València Acull- que trabajan por la defensa de los derechos de las personas migrantes.
- Crida contra el Racisme y el Feixisme: Plataforma de entidades -entre las que figura València Acull- y personas para coordinar acciones de prevención y denuncia del racismo y de la xenofobia y de las entidades de la ultraderecha.

VALLADOLID

Por un lado, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la Guardia Civil y el Grupo de Participación Ciudadana del Cuerpo Nacional de Policía, están en contacto continuo con las entidades que formamos parte de la lucha contra la discriminación a nivel provincial. Por otro lado, el Ayuntamiento de Valladolid tiene el Centro de Atención al Inmigrante (CAI) que trabajan con población inmigrante y están sensibilizados con toda la problemática de la discriminación. Además, en nuestra ciudad tienen sedes otras entidades que trabajan con el colectivo de inmigrantes.

Desde Red Acoge, Valladolid Acoge es entidad de referencia en el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica. Tanto el Servicio como el Programa de Igualdad de Trato y No Discriminación trabajamos en estrecha colaboración con el Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad de Valladolid y el Ayuntamiento de Valladolid.

Otras plataformas

Red Acoge participa en numerosas plataformas nacionales e internacionales que trabajan para la defensa de los derechos de las personas migrantes y promueven una cultura de igualdad de trato. Estas plataformas son:

- Fundamental Rights Platform.
- Migreurop.
- PICUM, Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Inmigrantes.
- Foro para la integración social de los inmigrantes.
- Grupo por la Gestión de la Diversidad.
- Plataforma DESC.
- REDER.
- Plataforma por un empleo de hogar y cuidados con derechos.

*Todavía son muchos los avances que se tiene
que dar en la sociedad española para abordar
el racismo institucional y social existente y
eliminar prácticas discriminatorias*



INFORME DE CASOS

A continuación se presenta un estudio básico estadístico de los casos de discriminación hacia personas migrantes que, desde diferentes fuentes, nos han llegado a Red Acoge.

En los anexos de este documento hay un glosario con la definición de los términos que utilizamos en el tratamiento de los casos.



Metodología

Las fechas de los casos abarcan desde el 1 de enero de 2019 hasta el 7 de agosto de 2020, y el origen de los mismos es:

- ITND: Oficinas del proyecto “Promoción de la Igualdad de trato y no discriminación”, financiado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los fondos FAMI en las convocatorias de subvenciones de 2018 y 2019: 12 oficinas en toda España que realizan el servicio de asistencia a víctimas de discriminación.
- Servicio de atención y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica, del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, del Ministerio de Igualdad: Red Acoge gestiona dos oficinas oficiales (Castilla y León y La Rioja) y 5 puntos de acceso (Valencia, Alicante, Salamanca, Córdoba y Barcelona)
- APP: Aplicación para móviles “Alerta Discriminación”, que recibe casos de toda la geografía española y, desde la oficina técnica de Red Acoge en Madrid, se derivan a nuestras oficinas de atención a víctimas o a las oficinas del Servicio de atención y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica.

Para el tratamiento estadístico de los datos se ha intentado unificar conceptos similares, ya que existen diferencias de denominación en las diferentes fuentes. Estas diferencias son mayores respecto a la App “Alerta Discriminación”, que no dispone de información detallada de cada caso pero es muy útil para obtener datos globales cuali y cuantitativos de los casos que se están produciendo en todo el estado español.

Los datos se expresan en porcentajes sobre el total de respuestas obtenidas en cada categoría, ya que en muchos casos el número total de casos varía al faltar información o estar el caso aún pendiente de cierre, pero estas discrepancias no alteran la fotografía general de los casos que hemos tramitado.

La distribución geográfica de los casos se corresponde con las provincias y comunidades autónomas donde red Acoge dispone de oficina oficial, salvo en el caso de la APP donde recibimos casos de todo el estado.

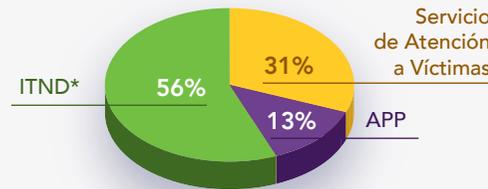
El estudio se organiza en tres grandes grupos de casos:

- Individuales: afectan a una persona o familia
- Colectivos: afectan a una colectividad/etnia de manera general, o a toda la población migrante
- Delitos de Odio: casos que pueden ser constitutivos de delitos de odio según la legislación vigente

CASOS INDIVIDUALES

Origen de los casos

El número total de casos que hemos tramitado en el este periodo es de 410, distribuidos según la fuente de entrada como muestra la siguiente gráfica.



*Proyecto Igualdad de Trato y no Discriminación de Red Acoge

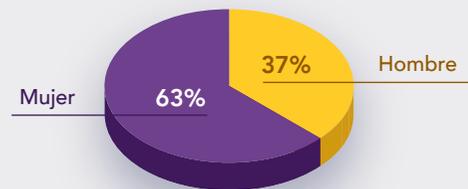
¿Presenta Indicios de discriminación?

Se ha detectado, después de haber realizado una investigación en profundidad por parte de las entidades de Red Acoge, que la inmensa mayoría de los casos que llegan a nuestras oficinas presentan indicios de discriminación.



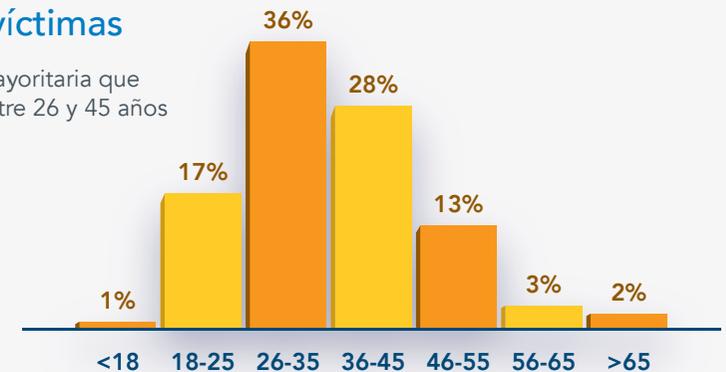
Sexo de las personas afectadas

El sexo más afectado por los casos de discriminación que hemos gestionado es el de las mujeres.



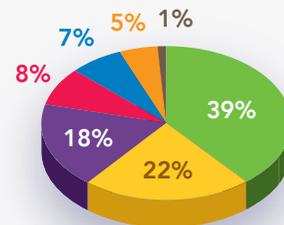
Edad de las víctimas

La franja de edad mayoritaria que se ve afectada es entre 26 y 45 años



Nacionalidad de las víctimas

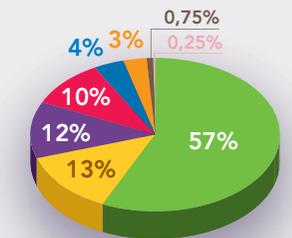
El origen geográfico también muestra diferencias entre regiones, siendo las más castigadas las personas que provienen de América latina y de África del Norte. También observamos muchos casos de personas españolas que sufren discriminación.



● Am. Latina ● España ● África Norte ● Europa ● África Subsahariana ● Asia ● USA

¿Cómo se ha tenido conocimiento de este servicio?

La mayor parte de los casos gestionados han llegado vía la aplicación Alerta Discriminación, y aparte de esta vía de entrada observamos que la mayoría de las veces las víctimas han llegado a la entidad de Red Acoge que gestiona el servicio bien directamente bien porque otro servicio de la entidad los ha derivado.



● App Alerta Discriminación ● Atención directa en el servicio ● Derivado de otro servicio
 ● Otra organización ● Un conocido ● Técnico de una entidad
 ● Teléfono de la entidad ● Medios de comunicación

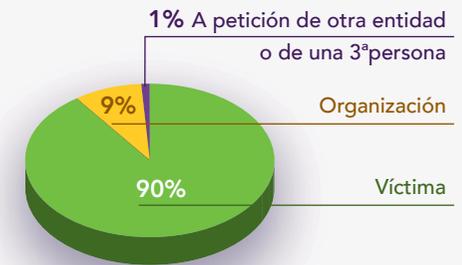
Comunidad autónoma de residencia de las víctimas

(incluyendo los casos recogidos en la APP)



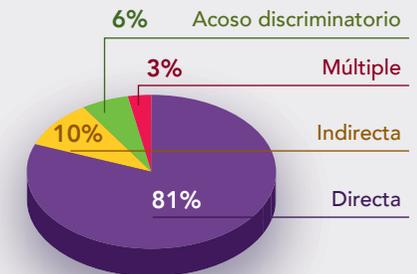
Iniciativa para el Tratamiento del caso

La mayoría de las veces son las propias víctimas las que acuden al servicio para denunciar el trato discriminatorio que han sufrido.



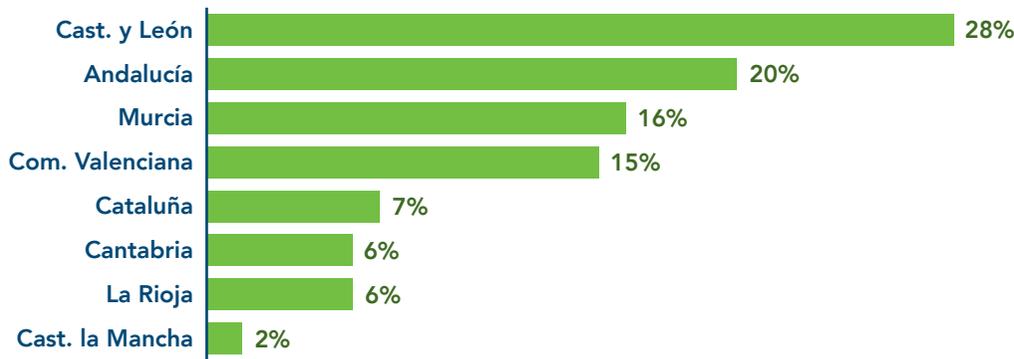
Tipo de discriminación

La mayor parte de los casos tratados se corresponden con una discriminación directa, provocada por una orden de discriminar o discriminación por asociación, y generalmente en el ámbito privado.

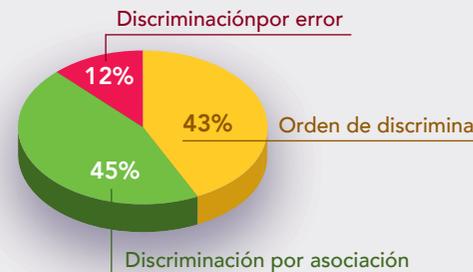


Comunidad autónoma de residencia de las víctimas

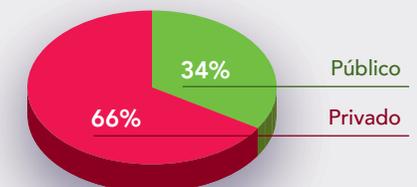
(excluyendo los casos recogidos en la APP)



Subtipo de discriminación



Ámbito de discriminación



Derecho vulnerado

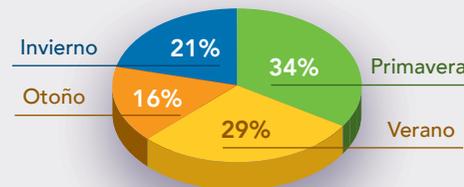
Los derechos más habitualmente vulnerados son el del trabajo, la dignidad, la convivencia y la vivienda, y en la mayor parte de los casos el responsable del hecho discriminatorio es un particular a título individual.



*Parada policial por perfil étnico

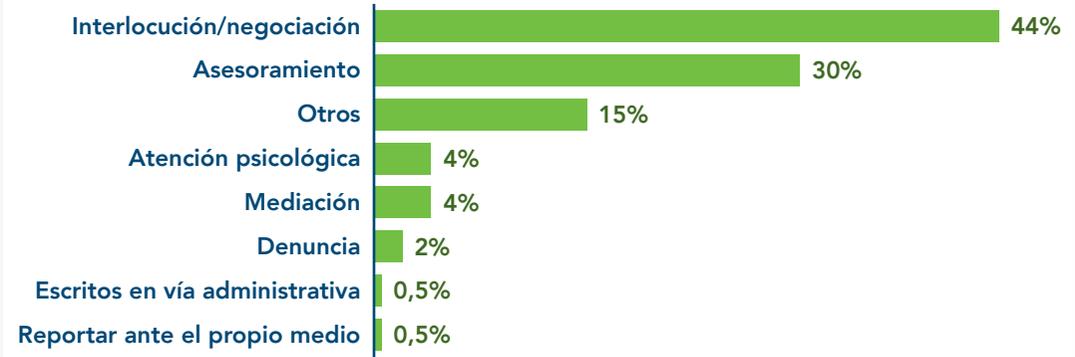
Estación del año

Parece interesante analizar si las distintas épocas del año influyen en los actos discriminatorios, por lo que hemos analizado en qué estación son más frecuentes, encontrándonos con que en primavera y verano se dan un mayor número de casos.

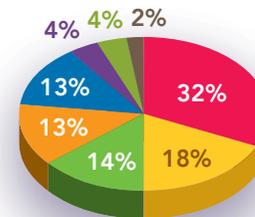


Estrategia de actuación

Cuando el personal técnico del servicio gestiona un caso puede utilizar diferentes estrategias para enfrentarlo, pero la mayor parte de las veces se utiliza el asesoramiento y la interlocución/negociación con el agente discriminador. Al menos la mitad de las veces la estrategia utilizada se considera que ha sido positiva, y el caso se cierra fundamentalmente por una decisión de la víctima.

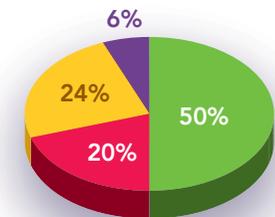


Cierre del caso



- Decisión de la víctima
- Resolución/sentencia
- Resultado positivo
- No presenta indicios de discriminación
- Otro
- Irresoluble
- Contacto imposible
- Decisión pasiva de la víctima

Efectividad de la estrategia



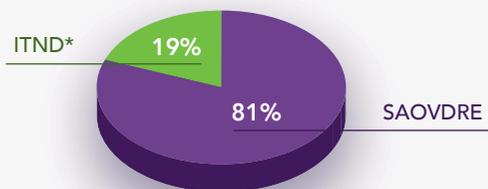
- Ha sido efectiva
- La víctima ha preferido no seguir adelante con la estrategia
- No ha sido efectiva
- Pendiente de resultados

CASOS COLECTIVOS

Los casos colectivos son aquellos donde el hecho discriminatorio tiene como víctima a una colectividad por su origen racial o étnico, y además tenemos en cuenta también aquellos casos donde se produce una discriminación múltiple.

Origen de los casos

En este apartado sólo tendremos en cuenta los casos recogidos en las oficinas del proyecto ITND y SAOVDRE, siendo un total de 171 casos.



*Proyecto Igualdad de Trato y no Discriminación de Red Acoge

¿Presenta Indicios de discriminación?

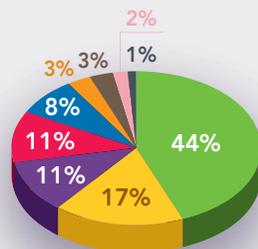
Una vez recibido el caso se realiza una investigación en las entidades del servicio para determinar si realmente existe la discriminación, siendo el resultado afirmativo en la inmensa mayoría de los casos.



Vía de conocimiento de los casos

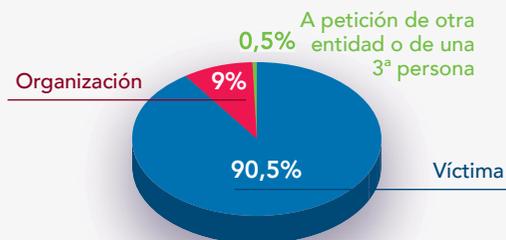
El conocimiento de los casos tiene lugar por medio de varias vías, siendo mayoritarios los casos en que el personal técnico de las entidades tiene conocimiento de ellos por medios on line, si bien en un elevado porcentaje son las víctimas las que acuden a las entidades.

- Medios online
- Organización de la Red
- Víctima
- Visita al centro
- Otros
- E-mail
- Prensa
- Teléfono
- Conocido/amigo/familiar de la víctima



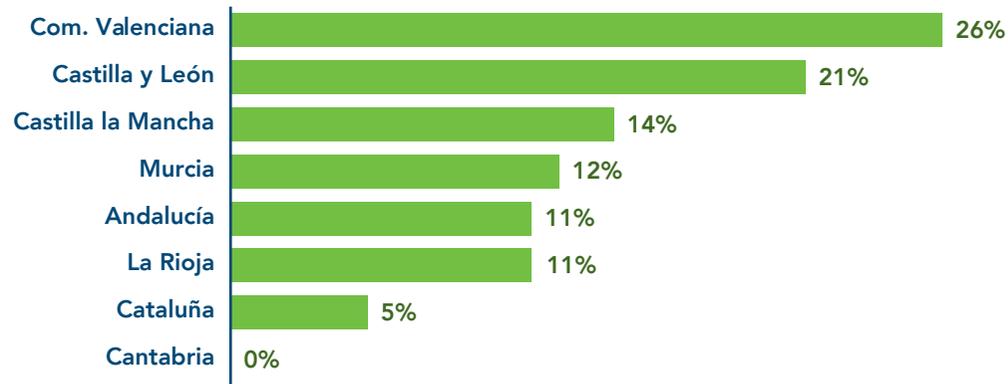
Iniciativa para el tratamiento del caso

La gran mayoría de los casos son las propias víctimas las que toman la iniciativa para denunciar el caso de discriminación que sufren.



Comunidad autónoma

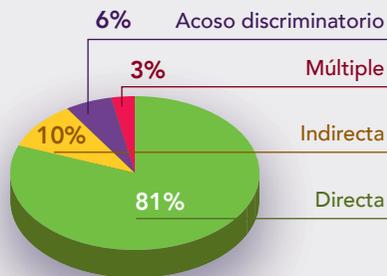
La comunidad autónoma donde más casos hemos detectado es en la Comunidad Valenciana, seguida de Castilla y León.



Tipo de discriminación

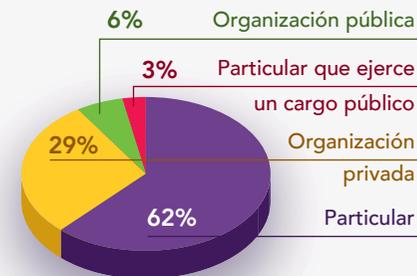
La mayor parte de los incidentes se corresponden con una discriminación directa, tanto por orden de discriminar como por discriminación por asociación.

El ámbito donde más casos se producen es el privado, afectando fundamentalmente a los derechos al trabajo y la vivienda.



Agente discriminador

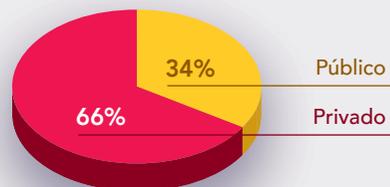
Respecto al agente que realiza el hecho discriminador es, en la mayoría de los casos, un particular a título individual.



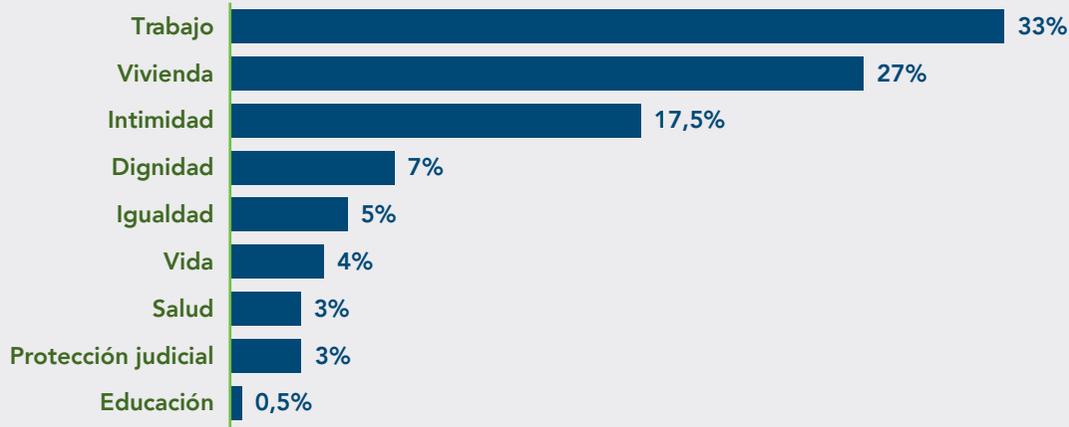
Subtipo de discriminación



Ámbito de discriminación

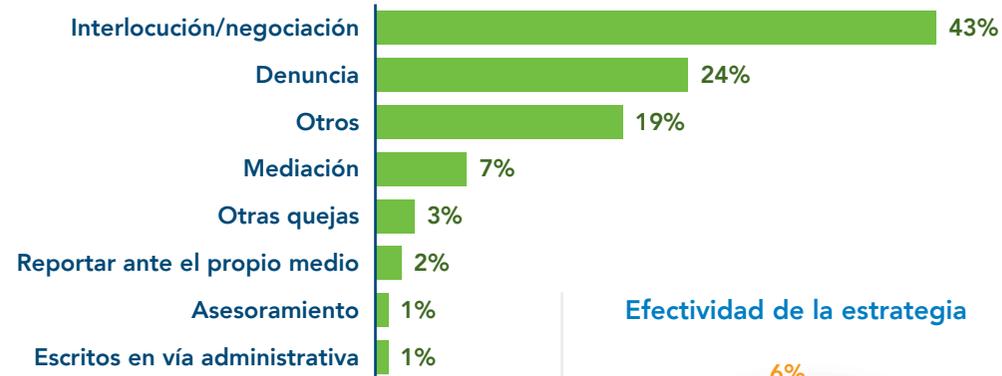


Derecho vulnerado

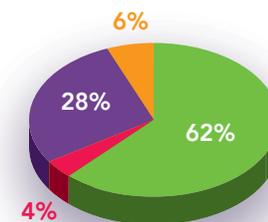


Estrategia de actuación

Las estrategias de actuación que el equipo de técnicos del servicio utiliza son muy variadas, adaptadas a cada caso, siendo la interlocución/negociación la más utilizada, seguida de la denuncia. En la gran parte de los casos la estrategia es efectiva, y el caso se cierra por resolución o sentencia.

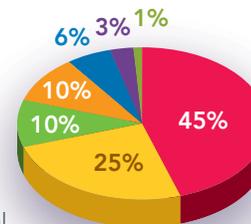


Efectividad de la estrategia



Cierre del caso

- Otro
- Resolución/sentencia
- Contacto imposible
- Irresoluble
- Resultado positivo
- Denuncia policial/fiscal
- Decisión de la víctima o denunciante



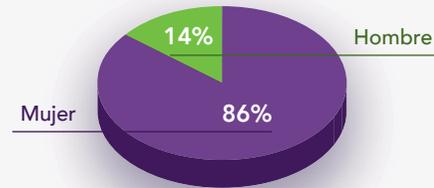
- Ha sido efectiva
- La víctima ha preferido no seguir adelante con la estrategia
- No ha sido efectiva
- Pendiente de resultados

DELITOS DE ODIO

En el caso de delitos de odio en este periodo hemos atendido 7 casos, la totalidad de ellos con claros indicios de delito, en las oficinas del proyecto ITND de Valencia y Murcia.

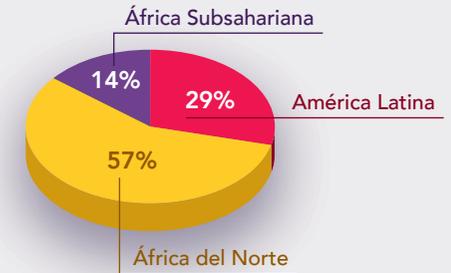
Sexo de las personas afectadas

En un 86% de los casos la víctima ha sido una mujer.



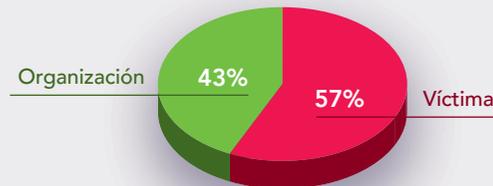
Nacionalidad de las víctimas

La mayoría (4 de 7) proceden de África del Norte (marruecos y Argelia).



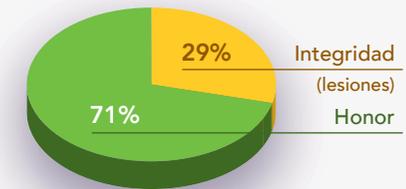
Iniciativa para el tratamiento del caso

En la mayoría de los casos ha sido la víctima quien ha querido comenzar el proceso de denuncia, aunque en 3 casos ha sido la organización la que lo ha impulsado.



Derecho vulnerado

En la mayoría de los casos se ha atentado contra el honor de las personas, si bien en dos casos ha habido daños a la integridad (lesiones).



Estrategia de actuación

Se han utilizado diferentes estrategias de actuación.



*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*



CONCLUSIONES

En cuanto a los **casos individuales**, la APP ha permitido el aumento de detección de los mismos, ya que el 55,85% de los casos se han reportado a través de esta vía. A pesar de esto la infradenuncia de las personas víctimas de discriminación es un tema a tener en cuenta, ya que muchas víctimas no denuncian por miedo a las represalias, por normalizar estas situaciones etc. Se observa que las mujeres siguen sufriendo más situaciones de discriminación, por lo que hay que tener muy en cuenta enfocar el trabajo de los técnicos del programa desde una perspectiva de género. Además, en el 90,61 % es la propia víctima la que realiza la denuncia, siendo las comunidades de Madrid, Castilla León y Andalucía las más afectadas por casos individuales de discriminación. La discriminación directa ha sido la más denunciada por las víctimas (81,11%) y se ha detectado que el ámbito en el que se produce más discriminación es el ámbito privado, en concreto en el laboral y por parte de particulares en su mayoría. Ante estas situaciones la interlocución/negociación es la herramienta de resolución más utilizada por parte de los técnicos del programa, seguida del asesoramiento legal. Finalmente, en la mayoría de las ocasiones los casos son cerrados por decisión de la víctima (independientemente del resultado) y en un 50% de los casos la estrategia es efectiva.

Respecto a los **casos colectivos** observamos que el auge del uso de herramientas tecnológicas para verter comentarios racistas y xenófobos y para difundir ofertas de alquiler o empleo claramente discriminatorias tiene su reflejo en la gran cantidad de casos colectivos detectados a través de medios on line. El anonimato que permite internet, en general, y las redes sociales, en particular, y la impunidad en que quedan la mayor parte de los casos (por inacción de las plataformas, a las que además difícilmente se les puede exigir responsabilidad jurídica) fomentan este tipo de actos de discriminación.

Por otra parte, hay que destacar que, según nuestros registros, la mayor parte de los casos colectivos de discriminación se producen de forma directa y en el ámbito privado. Sin embargo, creemos que existe un infraregistro de incidentes de discriminación indirecta ya que son mucho más difíciles de identificar tanto por parte de quienes registramos los casos como de las propias víctimas, que podemos/pueden llegar a asumir que el criterio discriminatorio está justificado. También sabemos que en el ámbito público se producen muchos más casos de los registrados. Muchas disposiciones y normas de las distintas administraciones establecen criterios de trato diferente y discriminatorio para las personas migrantes, pero las víctimas no se atreven a denunciar por temor (fundado o infundado) a represalias.

Si nos fijamos en los datos relativos a los **delitos de odio** es importante destacar que la tendencia ascendente que viene arrastrándose desde hace años en lo que se refiere a casos de delitos de odio, sigue siendo, desgraciadamente, la tónica dominante. No se puede

obviar que fruto de la situación actual en la que nos encontramos, se han agravado las crisis laborales, económicas y familiares, por lo que la búsqueda de un culpable a todo ello se enfoca casi siempre en las personas o colectivos más desfavorecidos. Es por ello que si bien es cierto que los casos más numerosos siguen teniendo motivación ideológica, cobran cada vez mayor relevancia aquéllos donde existen motivos racistas y xenófobos.

El futuro a corto plazo no invita a ser optimista, por lo que tendremos que estar atentos ante cualquier indicio de delito de odio y actuar lo más pronto posible ofreciendo a la potencial víctima, todo lo que ofrece nuestro Programa de Igualdad de Trato y No Discriminación.

En términos **generales**, con los datos analizados, se pueden extraer una serie de hipótesis contrastadas con los datos cuantitativos aportados que indican:

- Una feminización de las víctimas de discriminación, en una franja de edad que oscila entre los 26 y 45 años y predomina en el ámbito laboral y de vivienda.
- Estos hechos destacan en perfiles procedentes de América Latina y África del Norte. La mayoría son resueltos mediante la mediación sin participación de instancias judiciales y por propia decisión de la persona afectada concluye la intervención.
- Los agentes discriminadores en su amplia mayoría son personas físicas que actúan de motu proprio. Los casos colectivos de discriminación que abarcan un amplio número de víctimas y perfiles son prioritariamente detectados en redes sociales y plataformas on-line.

De todo ello se desprende que es una herramienta que ha de ser extendida entre las personas migrantes indistintamente de su situación documental, para evitar la indefensión y la vulneración por miedo o desconocimiento, lo que conlleva y provoca infradenuncia. Además, para ello ha de existir un compromiso por parte de agentes públicos y privados en la utilización de este medio como interlocutores en el trabajo de la entidad y sus oficinas.

A silhouette of a woman is shown from the side, holding a sheer, dark fabric that catches the light of a setting or rising sun. The background is a bright, hazy sky with soft clouds, creating a warm, golden glow. The woman's profile is dark against the light, and her hand is visible holding the edge of the fabric. The overall mood is contemplative and serene.

*El futuro a corto plazo no invita a ser optimista,
por lo que tendremos que estar atentos ante
cualquier indicio de discriminación*

ANEXOS

Ejemplos reales de casos de discriminación

Ejemplos de casos individuales

Derecho Vulnerado: Trabajo

Provincia: Salamanca

Sexo: Mujer

Edad: 34

Una usuaria de nacionalidad senegalesa, mujer de 34 años. En una oferta de empleo para cuidar a una persona mayor, la selección para cubrir el puesto de trabajo la realiza la hija de la persona a la que se va a cuidar. La usuaria recibe un NO por respuesta para ocupar el puesto de trabajo ofertado por ser de piel "negrita", la hija de la persona a la que se va a cuidar se escuda en que su madre es mayor y no va a aceptar a esta persona por ser "negrita". Es una respuesta muy recurrente y que en las ofertas de empleo para servicio doméstico es muy frecuente. Además casi siempre se escudan y utilizan esa excusa y hacen responsable de esa decisión a las personas mayores, por la edad y mentalidad que tienen. Ante esta situación el caso quedo sin ninguna resolución favorable para la usuaria.

Derecho Vulnerado: Intimidación

Provincia: Córdoba

Sexo: Hombre

Edad: 54

La víctima pakistaní de 54 años se encuentra en la feria de Córdoba y cómo le han negado la entrada a una caseta para comer junto a su mujer y a sus hijas. Este incidente es recogido por la entidad de Córdoba Acoge. La víctima cuenta como el portero les dice que la caseta está llena pero a continuación dejan pasar a una familia. La víctima se lo comenta al portero y este le dice que deja pasar a quien le da la gana, que bastante que lo dejan andar por la feria. La víctima prefiere irse para no dar un espectáculo. Una vez entrevistado se localizó a la empresa de seguridad de la caseta de Feria, si bien la misma dice no constarle este incidente y que en todo caso lo que tuvo que hacer este señor es rellenar una hoja de reclamaciones. Se informa a la víctima de todo lo actuado y se le asesora de lo que puede hacer, pero el mismo prefiere dejar el tema por acabado.

Derecho Vulnerado: Vivienda

Provincia: Valladolid

Sexo: Hombre

Edad: 26

En la entidad Procomar (Valladolid), hace prácticas en el área de vivienda un chico hondureño de 26 años, el cual está buscando un piso de alquiler y ve un anuncio al que llama e inmediatamente al notar su acento hondureño le cuelgan diciendo "no quiero nada". Para comprobar que es lo que ocurre y si de verdad hay discriminación se llevan a cabo varias llamadas desde la entidad con diferentes perfiles de personas. Con una usuaria (marroquí) llama al anuncio de alquiler de piso y no la atienden. Después llama la técnica del Programa (acento español) y le atienden correctamente y bien, aunque cuando le dice que es colombiana le dicen que no hay problema pero que a lo mejor el piso lo alquilan esa misma tarde. Llama otro día la mediadora de árabe (acento tunecino) y le dicen que no le pueden atender en ese momento y no vuelven a coger el teléfono. Este supuesto es muy frecuente que ocurre en temas de vivienda. Es muy difícil de resolver ya que llega un momento que se niegan a hablar del tema o directamente no cogen el teléfono.

Derecho Vulnerado: Educación

Provincia: Burgos

Sexo: Hombre

Edad: 53

Acude a la entidad de Burgos Acoge, una persona de origen argelino de 53 años, relata que está sacándose el carnet de conducir en una autoescuela y siente que no le tratan como al resto de personas que allí asisten. Dice que en un inicio ha habido cordialidad y buen trato pero a la hora de incorporarse a las clases y hacer preguntas sobre algo que no entendía, el trato ha cambiado.

Dice que la profesora le dijo "que no podía perder tiempo para explicarle las cosas". Comenta que en ocasiones la profesora charla con el alumnado de otras cosas que no tiene nada que ver con el tema de la clase y él valora que eso es perder el tiempo, pero a la profesora lo hace igualmente.

La víctima comenta que la profesora le ha dicho que no asista a las clases y se prepare el temario en casa. También ha notado que cuando entra, la mujer se tapa.

La persona no quiere que se haga nada al respecto por temor a represalias, sólo quiere cambiarse de autoescuela. Por lo tanto, ante esa decisión se escucha a la persona y se le explica el procedimiento, si no podemos comprobar la situación no podemos actuar, la persona está de acuerdo.

Derecho Vulnerado: Vida**Provincia:** Barcelona**Sexo:** Hombre**Edad:** 19

El suceso ocurre en la semana del 2 de septiembre, la víctima se llama Hakim (marroquí de 19 años), se dirige a la comisaria de los Mossos d'esquadra de Ciutat Vella, pide retirar una denuncia, en ese momento le dicen que se espere y después de mala manera le dicen que se vaya a retirar la denuncia a la comisaria de Les Corts, también en ese momento le piden que participe en una rueda de reconocimiento, acto seguido el mosso se pone unos guantes y le pega una bofetada, lo hace entrar en un cuarto pequeño y le agrede con una porra extensible. Desde la entidad se realiza asesoramiento jurídico.

Derecho Vulnerado: Salud**Provincia:** Murcia**Sexo:** Hombre**Edad:** 34

A la entidad Murcia Acoge, llega un usuario marroquí de 34 años, el cuál comenta lo que le ha pasado con su hijo de 4 meses (nacido en España), ambos padres del menor son residentes legales. El menor tiene una enfermedad crónica y le han negado asistencia sanitaria gratuita, tampoco pueden contar con la tarjeta sanitaria. En el hospital les han comentado que es necesario que el bebé sea residente legal.

Derecho Vulnerado: Trabajo**Provincia:** Cantabria**Sexo:** Mujer**Edad:** 44

Desde la entidad de Cantabria Acoge se atiende a una señora de República Dominicana de 44 años, la cual comenta que trabaja en servicio doméstico en una vivienda, y que su empleador le comenta que no le puede realizar un contrato de trabajo porque sólo son tareas domésticas, cree que cómo ella es extranjera la trata de esa forma y le da esas explicaciones porque no sabe nada de cómo funcionan las cosas en España y además eso es lo que tiene que aguantar ya que no está en su país.

Derecho Vulnerado: Protección**Provincia:** Valencia**Sexo:** Hombre**Edad:** 42

Un inmigrante senegalés de 42 AÑOS, conocido por el ser uno de los portavoces del colectivo de manteros, fue interceptado por la Policía Local, que le pidió que se identificara. Un agente le pidió la identificación y que se sacara todo lo de los bolsillos. Cuando lo hizo, le sacó 100€ de la cartera, según la víctima. A pesar de sus reclamaciones y del otro policía local presente en los hechos, se fue con el dinero. La víctima interpuso una denuncia ante la Sección de Tutela Penal de la Igualdad y contra la Discriminación de la Fiscalía de València. Un inspector de la unidad de la Policía Local a la que pertenece el denunciado aseguró que éste negó los hechos y afirmó que sólo se llevó los productos falsificados que estaba vendiendo la víctima. El 4 de junio, la Fiscalía abrió diligencias de investigación penal y, al no descartar la comisión de un delito leve de hurto, solicitó al juzgado decano de València que se incoara juicio de delito leve. Sin embargo, 15 días después, el juzgado de Instrucción nº 19 sobreseyó la causa asegurando que la actuación policial fue correcta y que "fue el denunciante (entonces denunciado) el que procuró tensar la situación". Este juez acusa en su escrito al denunciante de tener un prejuicio hacia los policías al reprocharles ser racistas y xenófobos, "imputación muy grave e injustificada, que podría a su vez suponer una infracción penal en esta ocasión contra los agentes, quienes estaban llevando a cabo un operativo en relación a la actividad de los `manteros`". Por lo que no considera justificado llamar a declarar como investigados a dos funcionarios policiales "por la mera iniciativa arbitraria e infundada del señor denunciante". Los hechos son recogidos y denunciados ante la entidad Valencia Acull, la cual en todo momento dieron asesoramiento jurídico a la víctima.

Derecho Vulnerado: Salud**Provincia:** Elche**Sexo:** Mujer**Edad:** 41

A la entidad de Elche Acoge en Alicante se desplaza una señora venezolana de 41 años con un claro caso de Discriminación por una médica de nacionalidad argentina y a la vez es concejala de VOX en Elche. Esta médica le dice a la víctima que sólo está allí para taponar las listas de espera y que los extranjeros no hacen más que colapsar el sistema y no quiere derivarla a Ginecología.

Ejemplos de casos colectivos

Derecho Vulnerado: Trabajo

Provincia: Córdoba

Desde Córdoba Acoge se registró una discriminación colectiva que guardaba relación con el ámbito laboral: Llamó un empleador al área laboral de la entidad para solicitar una persona interna para cuidar a sus padres. Entre los requisitos señaló que no quiere que sea negra. El equipo del programa de No Discriminación de Córdoba Acoge contactó con el empleador y le informó de que su actitud era discriminatoria ya que condenaba a todo el colectivo de personas negras, atribuyéndoles un modo único de trabajar, de pensar, sentir y actuar. Después de dicha mediación, el empleador cambió de parecer y accedió a contratar a una persona negra, surgiendo efecto la mediación.

Derecho Vulnerado: Trabajo

Provincia: Córdoba

Desde Córdoba Acoge son conocedores de una discriminación colectiva que afecta al ámbito laboral: Llama un empleador al área laboral de la entidad para solicitar montadores para las casetas de la feria. Las condiciones laborales que ofrece con alta laboral de menos horas de las reales a trabajar y a 8€ la hora. Insinuando que sus usuarios son personas que están necesitadas y les vendrá bien. Tras la mediación de la profesional del programa de No Discriminación, el empleador recapacita y accede a contratar a los trabajadores en igualdad de condiciones.

Derecho Vulnerado: Acceso a bienes y servicios

Provincia: Córdoba

Desde Córdoba Acoge atienden una discriminación colectiva ejercida por un agente discriminador particular. Varios usuarios de un alojamiento de la entidad expresan que hay una tienda de ropa que no les hace factura cuando compran ropa en sus instalaciones, y que cuando la piden le dicen que no sean tan exigentes que bastante que los dejan entrar. Tras el conocimiento de ésta discriminación colectiva, se realiza una entrevista con el encargado de la tienda, que reprende al empleado y se compromete a que dicha discriminación no se vuelva a repetir.

Derecho Vulnerado: Vivienda

Provincia: Córdoba

La compañera del área de vivienda de Córdoba Acoge llama a un anuncio de alquiler de vivienda para incorporarla en la bolsa de su programa. Al llamar y explicarle para que sería, dicen que acceden pero que al ser para inmigrantes quieren el alquiler del año por adelantado. Tras la mediación de la profesional, pactan incluir el piso en la bolsa de vivienda en las mismas condiciones que el resto: pagando un mes de fianza más el mes el curso, indistintamente de la procedencia del inquilino.

Derecho Vulnerado: Trabajo

Provincia: Córdoba

Desde Córdoba Acoge atienden a una empleadora al área laboral de la entidad para solicitar una persona interna para cuidar a sus padres. Entre los requisitos señala que no quiere que sea "ni mora ni musulmana". Tras la advertencia de la profesional del programa de No Discriminación, explicando que esa actitud es discriminatoria y que no debe atribuir unas descripciones a todas las personas por compartir país de origen o religión, la empleadora responde que ella es libre de contratar a quien le interese y no recapacita, por lo que no es efectiva la mediación.

Derecho Vulnerado: Acceso a bienes y servicios

Provincia: Córdoba

Desde Córdoba Acoge detectan una discriminación ejercida por un particular que trabaja en una empresa privada de transporte. Lllaman a dicha empresa para alquilar un autobús para organizar un viaje a la playa. La empresa al decirle el nombre de la entidad le pregunta si es para inmigrantes, y al confirmárselo se disculpa diciendo que no hará el servicio. Al ser preguntado por el motivo, se justifica diciendo que lo dejan todo sucio porque no dejan de comer y beber durante el trayecto aunque se les diga que no pueden, y que siempre llegan con retraso por lo que se alarga el servicio. El profesional cita al empresario en sus instalaciones y le explica que su experiencia personal no justifica el hecho de discriminar a todo un colectivo por el hecho de no ser español, y finalmente accede a la contratación del servicio.

Derecho Vulnerado: Dignidad**Provincia:** Burgos

Se detecta una pintada en un parque infantil de la ciudad, en la plaza dos de mayo. En la pintada se lee "Stop Islam". El grupo de Gestión de la Diversidad de Policía Local ha contacto con la sección pertinente del Ayuntamiento y se ha dado parte a servicios de limpieza para que eliminen la pintada.

Derecho Vulnerado: Trabajo**Provincia:** Guadalajara

Desde Guadalajara Acoge encuentran un anuncio de trabajo en un portal web donde especifica "abstenerse extranjeras". El puesto ofertado es para una peluquería.

Derecho Vulnerado: Dignidad**Provincia:** Murcia

Desde Murcia Acoge detectan un mensaje discriminatorio en las redes sociales. Se trata de una imagen de "Democracia Nacional" que dice así: "legales o ilegales los moros fuera de España". Se reporta la existencia de dicha foto discriminatoria a través de los canales dedicados a ello en la aplicación Facebook.

Derecho Vulnerado: Dignidad**Provincia:** Alicante

Desde Elche Acoge se conoce una situación racista que es reportada a través del programa de o Discriminación desde el área de Deporte: les reporta el hecho que ocurrió en un partido entre equipos de fútbol. Los padres del equipo contrario pedían al árbitro que impugnara el partido porque los niños del equipo de fútbol eran negros y por eso jugaban mejor. Sus argumentos eran: "Han crecido corriendo delante de un león, así no vale", entre otras frases. El árbitro realizó el partido, mandando callar a los padres pero sin hacer mucho caso, ante el enfado de padres y niños del equipo local.

Ejemplos de casos de delitos de odio

Provincia: Murcia

Desde Murcia Acoge se detecta un caso de delito de odio hacia una familia de Marruecos: El vecino de abajo le insulta a ella y su familia (incluido a sus hijos menores de edad) "moros de mierda, delincuentes, terroristas". A ella la espera cada mañana en el portal y le insulta "mora asquerosa, mora de mierda., Nadie en España os quiere". A sus hijos los sigue por la calle insultándoles y ha llegado a orinar en el carrito del bebe y a empujar a su marido llamándole "moro terrorista".

Provincia: Valencia

Desde Valencia Acull se detecta un caso de delito de odio: Un hombre acosó, insultó y amenazó a dos mujeres bolivianas mientras esperaban el autobús, de noche, en la Plaza del Ayuntamiento de València. 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". Otra mujer, también boliviana pero no se conocían entre sí, le ofreció ayuda y llamó a la Policía Local. El agresor comenzó a dirigirle los mismo insultos y añadió: "He estado más de 12 veces la cárcel por violencia de género, así que me da igual". Cuando llegó la policía, se enfrentó a ellos al grito de "¡Ojalá os maten a todos! ¡Gora ETA!", pero lograron reducirlo. Ninguno de los testigos intervino excepto un chico colombiano que firmó un acta para la policía detallando lo sucedió. Las víctimas no quisieron acudir al centro de salud ni formular denuncia. No obstante, el agresor fue detenido por un delito de resistencia y atentado a agente de la seguridad y por otro de odio, por los insultos y amenazas a las dos mujeres bolivianas. La sección de tutela penal de la Igualdad y contra la Discriminación de la Fiscalía de València abrió una investigación por delitos de odio y finalmente decidió solicitar penas que suman más de cuatro años de cárcel y cerca de 14.000 euros entre multas e indemnizaciones. Se mantuvo una entrevista con una de las víctimas, se le asesoró y se le ofreció el servicio del Programa para lo que pudiera necesitar.

GLOSARIO

Tipo de discriminación

Directa

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

Ej. Control de billetes en transporte público donde para la comprobación sólo se solicita a personas con ciertos rasgos o características físicas, raciales o étnicas.

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.

Ej. Oferta laboral que entre los requisitos incluye características personales (nacionalidad, edad) o cualificación no acordadas ni necesarias para el desempeño de la labor en sí.

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.

Ej. Son continuas las pintadas ofensivas con comentarios racistas alrededor de un bar regentado por una familia colombiana.

Interseccional

Una situación en la que diversos factores de discriminación interactúan simultáneamente, produciendo una forma específica de discriminación.

Ej. La discriminación de una mujer gitana es el resultado de la combinación entre el género y el grupo étnico, pero un resultado peculiar, genuino, que, debido a los particulares estereotipos sociales negativos, es diferente de la discriminación que sufren tanto las mujeres no gitanas como los varones gitanos.

Múltiple

Se produce cuando una persona es discriminada (tratada de modo distinto y peor que otra) por diferentes factores (raza, género, etc.) en diversos momentos.

Ej. Una mujer discapacitada puede ser discriminada por su género en la adquisición de un determinado puesto de trabajo y en atención a su discapacidad porque un edificio público no sea accesible a las personas que se desplazan en silla de ruedas.

Subtipo de discriminación

Orden de discriminar

Cuando una persona u organización ordena a otra que discrimine.

Ej. Persona propietaria de un piso de alquiler que indica a la inmobiliaria que niegue las visitas al mismo de personas de un determinado origen racial o étnico. Que puede ser constitutivo de delito del a t.512 C P o tipificado como infracción administrativa.

Discriminación por asociación

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

Ej. A Mateo y Yassin les encanta jugar en el patio de la escuela desde que se conocieron. Un día Yassin se pone enfermo y Mateo decide jugar con otros niños, pero cuando intenta estos le rechazan diciéndole que no les gusta jugar con "moritos".

Discriminación por error

Basada en una apreciación equivocada de la persona discriminada al asociarla a una determinada característica.

Ej. Negación de la entrada a un local de ocio por creer que una persona es de etnia gitana, pero no lo es.

Ámbito

Público

El ámbito público se compone del poder legislativo, poder ejecutivo, poder judicial y organismos públicos autónomos, instituciones, empresas y personas que realizan alguna actividad económica en nombre del Estado y que se encuentran representadas por el mismo, es decir, que abarca todas aquellas actividades que el Estado (Administración local y central) poseen o controlan.

Ej. La oficina de empleo de cada Comunidad Autónoma pertenece al ámbito público.

Privado

El ámbito privado se compone de toda actividad económica, instituciones, empresas o entidades que no pertenecen al Estado. Todo lo que no sea público.

Ej. Una inmobiliaria, un supermercado, una asociación....

Agente discriminador

Organización privada

Organismos, instituciones, empresas que no pertenecen al Estado; es decir todo lo que no sea público.

Ej. Inmobiliaria.

Organización pública

Organismos, instituciones, empresas que pertenecen al ámbito público; es decir pertenecen o controla el Estado.

Ej. Empresa pública de vivienda perteneciente al Ayuntamiento.

Particular

Persona que discrimina de manera individual, no por directrices de la institución, empresa u organismo en la que trabaja. En el ámbito personal.

Ej. Persona que alquila su vivienda.

Particular que ejerce un cargo público

Persona que discrimina desde el puesto de trabajo que desempeña. El puesto de trabajo se desarrolla en una entidad del ámbito público.

Ej. Persona que trabaja en la empresa pública de la vivienda.

Particular que representa/trabaja en organización privada

Persona que discrimina desde el puesto de trabajo que desempeña. El puesto de trabajo se desarrolla en una entidad del ámbito privado.

Ej. Persona que trabaja en una inmobiliaria.

Derecho vulnerado

Trabajo

El art. 23 de los DDHH dice "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social."

Ej. Pagar a una persona un salario inferior ante un mismo trabajo por el mero hecho de ser migrante.

Dignidad

El art. 1 de los DDHH dice "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

Ej. Menospreciar o insultar a una persona por el mero hecho de ser migrante.

Convivencia

Derecho de vivir y compartir espacio con personas de tu libre elección y en condiciones seguras.

Ej. Que un vecino/a increpe a una persona conviviente por el mero hecho de ser migrante.

Vivienda

El art. 25 de los DDHH dice "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, [...] la vivienda, [...]."

Ej. No alquilar a una persona una vivienda por el mero hecho de ser migrante.

Acceso a bienes y servicios

Es el acceso a bienes y consumo de servicios de carácter privado.

Ej. Negar el acceso a una discoteca a una persona por el mero hecho de ser migrante.

Acceso a servicios públicos

El art. 25 de los DDHH dice "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad."

Ej. Negar la asistencia médica a una persona por el mero hecho de ser migrante.

Intimidad

El art. 18 de la Constitución Española dice "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen."

Ej. Exponer a la vida pública datos personales, como fotos, vídeos... de una persona por el mero hecho de ser migrante.

Vida

El art. 3 de los DDHH dice "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. "

Ej. Infringir daño físico a una persona por el mero hecho de ser migrante.

Salud

Se vulnera el derecho a la salud cuando las personas sufren una desatención y marginación sanitaria (no poder beneficiarse del sistema de salud) así como no acceder a los mismos servicios, beneficios sanitarios que el resto de personas en la misma situación.

Ej. Real Decreto Ley 16/2012 el 1 de septiembre de 2012 no permite del acceso a la salud a las personas sin permiso de residencia. Dejando a menores de edad, mujeres embarazadas, y enfermos crónicos sin atención sanitarias.

Protección judicial

Se vulnera el derecho a protección judicial cuando no se puede obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales y se produzca una indefensión. Así como no poder contar con un servicios de defensa y a la asistencia de letrado, no ser informados de la acusación formulada contra ellos, participar en un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, no utilización de los medios de prueba pertinentes para su defensa, no poder evitar declarar contra sí mismos, no poder evitar confesarse culpables y no c contra con la presunción de inocencia.

Ej. No disponer del Servicio de Intérprete en una Declaración Jurada en dependencias policiales.

Educación

Se vulnera el derecho a la educación cuando no se puede acceder a los servicios educativos en las mismas condiciones que el resto de personas.

Ej. Práctica administrativa discriminatoria: no posibilidad de acceder a las becas de libros y/o comedor por parte de los hijos/as de familias en situación irregular. La plataforma de la Junta de Castilla y León solicita un DNI o NIE y al estar en situación irregular solo se puede presentar pasaporte. Al ley de extranjería dice que independientemente de la situación administrativa de los/as progenitores los menores de edad tiene derecho a recibir las becas igual que los niños y niñas españolas.

Creación de centros educativos no heterogéneos donde se da concentración de familias de unas características determinadas.....Asignar a mitad de curso a una familia la plaza en un centro educativo según posición social y no donde hay plazas libres.

Presunción de inocencia (parada policial por perfil étnico)

Se vulnera el derecho a la presunción de inocencia cuando se da por hecho que una persona ha hecho algo sin tener prueba ninguna o se cree que puede llegar hacerlo. Se puede dar en el ámbito jurídico como tal o en ámbitos cotidianos.

Ej. Control de billetes en transporte público donde para la comprobación sólo se solicita a personas con ciertos rasgos o características físicas, raciales o étnicas. Ejemplo de discriminación directa. Identificaciones de las fuerzas de seguridad por perfil étnico racial. Controles policiales arbitrarios donde el motivo de la identificación es el color de la piel, aspecto u origen. Persecución a personas por su origen étnico, racial en supermercados parte de las personas guardias de seguridad por sospecha de posible sustracción de productos.

Igualdad

El art. 1 de los DDHH dice "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

Libertad de movimientos

Se vulnerable cuando no se permite a circular libremente y a elegir residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Ej. CIE: centros de privación de libertad para personas migrantes que. Las personas que residen en ellos no han cometido delito solo una falta administrativa debido a su documentación. Dentro de los Cie se vulneran otros derechos también. Otro ejemplo de discriminación serian las deportaciones y ordenes de expulsión.

Otros

Derecho vulnerado que por la situación que se da no es posible incluir en ninguno de los otros apartados. Derecho a reunión, sufragio, libertad religiosa etc. La verdad que no se si estos no aparecen por ser menos usuales, igual se puede hacer un análisis de estos apartados.

Cierre del caso

Decisión de la víctima

La persona que ha sufrido la discriminación declara que quiere cerrar el caso y que la intervención no continúe.

Ej. La víctima de un caso, decide que no quiere seguir con la intervención con la empresa que le ha discriminado porque ha encontrado un trabajo nuevo.

Otro

El caso se cierra por razones que no se incluyen en ninguno de los otros apartados.

Ej. El caso se deriva a otra asociación.

Resolución/sentencia

Decisión judicial sobre el caso de discriminación sobre el que se estaba interviniendo.

Ej. tras un proceso judicial, el juez sentencia que ha habido un delito de odio e instaura las penas correspondientes.

Irresoluble

Debido a diferentes circunstancias el caso no puede ser solucionado.

Ej. La víctima no tiene ningún dato de la empresa que le ha discriminado para poder avanzar con el caso.

Resultado positivo

El caso se resuelve de forma efectiva, se demuestran los indicios discriminatorios y se toman las medidas pertinentes llegando a una resolución favorable.

Ej. se interviene mediando entre la empresa y la persona discriminada y se llega a un acuerdo.

Contacto imposible

Tras múltiples ocasiones, en diferentes horarios y con distintos medios de comunicación se ha intentado localizar al agente discriminador, sin resultado. O los datos para comunicar de los que disponemos son erróneos.

Ej. Tenemos el mail de contacto, enviamos correos en varias ocasiones y nunca responden.

No presenta indicios de discriminación

Las pruebas, testimonios y documentación que tenemos sobre el caso no permiten concluir que exista un acto discriminatorio.

Ej. Los testigos no corroboran que haya sido discriminación, sino por ejemplo, un problema de comunicación.

Decisión pasiva de la víctima

Comportamiento por parte de la persona que sufre la discriminación que se basa en la evitación de la confrontación.

Ej. la víctima de un caso, decide que no quiere realizar ningún tipo de intervención, solamente registrar lo que le ha pasado.

ENLACES DE INTERÉS

ORGANISMO	DESCRIPCIÓN	ENLACE
Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones es el departamento ministerial con competencias en la elaboración y el desarrollo de la política del Gobierno en materia de extranjería, inmigración y emigración y de políticas de inclusión.	http://www.inclusion.gob.es/es/sec_emi/index.htm
Ministerio de Igualdad	El Ministerio de Igualdad es el departamento de la Administración General del Estado al que corresponde la propuesta y ejecución de las políticas del gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.	http://www.igualdad.gob.es/index.html
Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica	Servicio estatal y gratuito de asistencia a posibles víctimas de discriminación racial o étnica, prestado por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad.	https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/es
Instituto de la Cultura Gitana	El Instituto de Cultura Gitana es una fundación del sector público estatal promovida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte cuyos objetivos son el desarrollo y la promoción de la historia, la cultura y la lengua gitanas, y la difusión de su conocimiento y reconocimiento a través de estudios, investigaciones y publicaciones.	https://institutoculturagitana.es/
Foro para la Integración social de los Inmigrantes	El Foro para la Integración social de los Inmigrantes es el órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes. Su objetivo es promover la participación e integración de los inmigrantes en la sociedad española, proponiendo, informando y canalizando actuaciones encaminadas a dichos fines.	http://www.foroinmigracion.es/
Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia	Su función se basa en recoger información sobre proyectos, encuestas, recursos, informes y estudios, promovidos por la Secretaría de Estado de Migraciones y por otros departamentos ministeriales, entidades e instituciones; con la finalidad de servir como plataforma de conocimiento, análisis e impulso del trabajo para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio.	http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm
Observatorio Permanente de la Inmigración	El Observatorio Permanente de la Inmigración aúna el conjunto de la información estadística disponible en materia de extranjería, inmigración, protección internacional y nacionalidad.	http://extranjeros.inclusion.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/index.html

ORGANISMO	DESCRIPCIÓN	ENLACE
Organización de las Naciones Unidas	Portal de la ONU en el que se ofrecen multitud de recursos de interés sobre la Igualdad y la lucha contra la Discriminación en varios ámbitos: hacia los pueblos indígenas, migrantes, minorías, personas con discapacidad o a la mujer, y también la discriminación de tipo racial y religiosa o la que está basada en la orientación sexual y el género. Disponible en varios idiomas.	https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/
Guía de Eraberean sobre la Igualdad de Trato y No Discriminación	Eraberean, la Red de Organizaciones contra la Discriminación impulsada por el Gobierno del País Vasco, pone a disposición de cualquier interesado una completa guía sobre la Igualdad de Trato y no Discriminación.	https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf
Selección de cortos sobre la Igualdad de Trato y No Discriminación	El portal especializado en educación, Educación 3.0 nos ofrece una selección de cortometrajes de libre acceso centrados en la promoción de la Igualdad de Trato y No discriminación.	https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/cortometrajes-abordar-igualdad-no-discriminacion/
Defensor del Pueblo: Área de Igualdad de Trato y No Discriminación.	En esta página podemos encontrar todo lo relativo a Igualdad de Trato y No discriminación; el Defensor del Pueblo realiza actuaciones en relación con los distintos tipos de discriminación por motivo de género, orientación sexual, origen étnico, pertenencia a confesión religiosa, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.	https://www.defensordelpueblo.es/area/igualdad-de-trato/
Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.	El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, entidad dependiente del Ministerio de la Presidencia ha puesto a disposición de cualquier persona interesada, un completo dossier con toda la legislación sobre Igualdad de Trato y No Discriminación en nuestro país. Disponible para consulta y descarga.	http://www.cepc.gob.es/docs/boletindocumentacion34/numero-34-boletin.pdf?sfvrsn=0
Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad	La Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad nace a mediados de 2010, como espacio de encuentro entre representantes de la sociedad diversa y los servicios policiales, para impulsar y promover cambios en dichos servicios que mejoren sus procedimientos de actuación y garanticen a la sociedad diversa, especialmente a los colectivos minoritarios, los más vulnerables, un trato policial igualitario.	https://gestionpolicialdiversidad.org/
Fundamental Rights Platform	La Fundamental Rights Platform es el canal de cooperación entre la sociedad civil y la FRA (Fundamental Rights Agency) la Agencia Europea por los derechos fundamentales. Esta plataforma coopera de forma activa con organizaciones de la sociedad civil de toda la UE y de estados que tienen el estatus de observadores en la FRA (Macedonia del Norte, Serbia y Albania).	https://fra.europa.eu/en/cooperation/civil-society
Plataforma DESC	La Plataforma DESC España es un espacio de la sociedad civil española que busca, entre otros objetivos, Sensibilizar, informar y capacitar a la sociedad española sobre los DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y llevar a cabo estrategias en red de incidencia estatal e internacional ante los foros políticos existentes: parlamento español y Naciones Unidas.	https://plataformadesc.wixsite.com/2012-2016

Oficinas de Red Acoge participantes en el Programa de Igualdad de Trato y no Discriminación

ORGANIZACIÓN	PROVINCIA	ENLACE	EMAIL DE CONTACTO
Burgos Acoge	Burgos	http://www.burgosacoge.org/	burgos.nodiscriminacion@redacoge.org
Fundación Bayt al-Thaqafa	Barcelona	https://www.bayt-al-thaqafa.org/es	nodiscriminacion@bayt-al-thaqafa.org
Córdoba Acoge	Córdoba	https://www.cordoba-acoge.com/	cordoba.nodiscriminacion@redacoge.org
Elche Acoge	Elche	http://www.elcheacoge.org/	elche.nodiscriminacion@redacoge.org
Guada Acoge	Guadalajara	http://www.guada-acoge.org/	guada.acoge.nodiscriminacion@redacoge.org
Lucena Acoge	Lucena (Córdoba)	http://lucena-acoge.blogspot.com/	lucena.nodiscriminacion@redacoge.org
Red Acoge	Madrid	https://www.redacoge.org/es/	nodiscriminacion@redacoge.org
Murcia Acoge	Murcia	https://murcia-acoge.com/	murcia.nodiscriminacion@redacoge.org
Salamanca Acoge	Salamanca	http://salamancacoge.blogspot.com/	salamanca.nodiscriminacion@redacoge.org
Rioja Acoge	Rioja	http://riojaacoge.blogspot.com/	rioja.nodiscriminacion@redacoge.org
Cantabria Acoge	Santander	https://cantabriaacoge.com/	cantabria.nodiscriminacion@redacoge.org
València Acull (Valencia Acoge)	Valencia	https://valencia-acoge.org/	valencia.nodiscriminacion@redacoge.org
Procomar Valladolid Acoge	Valladolid	https://valladolidacoge.org/	valladolid.nodiscriminacion@redacoge.org

Otras organizaciones no gubernamentales, fundaciones y/o asociaciones especializadas en trabajo con diferentes colectivos y adscritas al Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica

ORGANIZACIÓN	ENLACE
Cruz Roja Española	https://www2.cruzroja.es/
Fundación CEPAIM	http://www.cepaim.org/
Fundación Secretariado Gitano	https://www.gitanos.org/
Movimiento contra la Intolerancia	https://www.movimientocontralaintolerancia.com/
Movimiento Por la Paz	https://www.mpdl.org/
Asociación Rumiñahui	https://www.ruminahui.org/
Comisión Española de Ayuda al Refugiado	https://www.cear.es/

DIAGNÓSTICO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN Y HERRAMIENTAS PARA COMBATIRLA

