

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL O ÉTNICA



APROXIMACIÓN A LOS
CONCEPTOS CLAVE

La edición de este cuaderno didáctico ha sido financiada por:

Dirección General de Migraciones (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)
y Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países (FEI)

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Accem y no refleja necesariamente la opinión de los organismos financiadores.

Autora: Florencia Gaya Campal (Accem)
Coordinación: Camino Gutiérrez Vega (Accem)
Edición: Santiago Gómez-Zorrilla (Accem)
Diseño Gráfico y Maquetación: Juan Pablo Ocal (Accem)

Depósito Legal: M-36737-2013
Impresión: Afanias Ind. Gráficas
Printed in Spain

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL O ÉTNICA

CUADERNO DIDÁCTICO 1

**APROXIMACIÓN A LOS
CONCEPTOS CLAVE**

ÍNDICE

Introducción

1. Legislación antidiscriminatoria en la Unión Europea	13
Directivas antidiscriminatorias de la Unión Europea (UE)	13
Directiva 2000/43/ CE de igualdad racial	16
Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social	19
2. Órganos de promoción de la igualdad de trato	21
Organismos de promoción de la igualdad de trato en la UE	21
Equinet	22
Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico	23
Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por el Origen Racial o Étnico	25
3. Concepto y tipos de discriminación	27
Principio de igualdad de trato	27
Discriminación	27
Discriminación directa	29
Discriminación indirecta.	30
Acoso discriminatorio.	31
Orden/Instrucción de discriminar	32
Victimización/Represalias	33
Discriminación por asociación	34
Discriminación por error.	34
Discriminación múltiple	35
Discriminación racial o étnica.	37

4. Medidas para garantizar la igualdad	41
Inversión de la carga de la prueba	41
Acción positiva y medidas específicas	42
5. Otros términos utilizados en la atención a incidentes discriminatorios	45
Incidente discriminatorio	45
Incidente individual/ Incidente colectivo	45
Hechos e indicios discriminatorios	47
Ámbitos de discriminación.	48
Motivos protegidos	50
6. Manifestaciones de intolerancia y otros términos relacionados	53
Tolerancia	53
Prejuicios	54
Estereotipos	55
Racismo	56
Segregación	58
Xenofobia	59
Antigitanismo	59
Islamofobia	62
Bibliografía	67

Introducción

El siguiente documento de trabajo ofrece una guía conceptual con algunos de los términos y definiciones más relevantes en el campo de la lucha contra la discriminación racial y la intolerancia, así como con algunas de las categorías básicas manejadas durante el proceso de atención a casos de discriminación por origen racial o étnico.

El propósito principal que persigue esta herramienta es dar a conocer, clarificar y precisar algunos de estos conceptos clave, contribuyendo, de esta manera, al reconocimiento de los actos de discriminación que se producen en la práctica, y que persisten en nuestra vida cotidiana, para que puedan ser abordados.

El material está dirigido a los profesionales que desempeñan su labor en Accem y a todas aquellas personas o colectivos, personal técnico de entidades públicas o privadas, que tienen entre sus funciones y fines la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad y, en particular, la basada en el origen racial o étnico.

El contenido ha sido elaborado y diseñado en el marco del “Programa de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico” de Accem, financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Dirección General de Migraciones) y el Fondo Europeo para la Integración (FEI), y persigue los siguientes objetivos:

- a) Aumentar los conocimientos del personal de Accem y de otros agentes en materia de igualdad de trato y no discriminación: de la normativa europea y nacional contra la discriminación, derechos y obligaciones que de ella se desprenden, conceptos y definiciones empleados en algunos de estos instrumentos.
- b) Facilitar la comprensión de la terminología derivada de la legislación antidiscriminatoria y que, en buena parte, es empleada por el servicio de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico de Accem.
- c) Favorecer una mayor sensibilidad e implicación de los profesionales de nuestra entidad y de otras entidades e instituciones, para combatir la intolerancia y la discriminación, con la intención de que, progresivamente, se conviertan en activos promotores del derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- d) Proporcionar una guía terminológica práctica que facilite la identificación de incidentes discriminatorios, la recogida de información y el apoyo, por tanto, a la implementación y el cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria.
- e) Aumentar la capacidad de estos profesionales para prevenir y enfrentarse a la discriminación por origen racial o étnico y otras formas de intolerancia.

El texto incorpora las conceptualizaciones y referencias teóricas recogidas en numerosos documentos (instrumentos jurídicos relevantes en la lucha contra el racismo y la discriminación racial; documentos de organismos, instituciones y entidades de ámbito internacional, europeo y nacional de defensa de los de-

rechos fundamentales; documentos teóricos significativos en este campo), así como la fuente de estas definiciones, referencias para profundizar en ciertos temas, y ejemplos concretos que ilustran cada una de las situaciones descritas.

La información se organiza partiendo de algunos términos derivados de las directivas europeas contra la discriminación, se analiza el significado de dicho concepto y de algunas de sus manifestaciones concretas, incluyéndose otros conceptos relacionados con esta temática.

El material no pretende ser un documento acabado, cerrado y estático, sino que aspira a ser un punto de partida que pueda enriquecerse y ampliarse con nuevos conceptos, transformarse y nutrirse a partir de las aportaciones, la experiencia y el trabajo diario de los profesionales de la entidad.

Es de esperar que este esfuerzo de revisión y recopilación de información ayude a reconocer las prácticas discriminatorias, contribuya a generar una mayor conciencia y sensibilidad hacia estos temas, y permita avanzar en la lucha contra la discriminación racial y la intolerancia.

1. Legislación antidiscriminatoria en la Unión Europea

Directivas antidiscriminatorias de la Unión Europea (UE)

Estas directivas son normas comunitarias, destinadas a los Estados miembros, de carácter obligatorio, que establecen el marco mínimo de protección jurídica contra la discriminación que todos los Estados de la Unión deben adoptar y aplicar en su territorio.

Las directivas contra la discriminación fijan una serie de obligaciones y objetivos que deben ser cumplidos, exigiendo a los Estados de la UE que tomen una serie de medidas para fomentar la igualdad de trato y combatir la discriminación por diversos motivos. Estos instrumentos legales establecen los resultados a conseguir pero dejan a las autoridades nacionales la elección de la forma y los medios para alcanzarlos.

Desde su aprobación, los Estados de la Unión cuentan con un plazo de tiempo determinado para incorporar estas disposiciones a sus legislaciones nacionales. El procedimiento por el cual un Estado introduce las disposiciones de una directiva en su ordenamiento jurídico nacional se conoce como “transposición de una directiva”.

A raíz de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), la Unión Europea adquirió nuevas competencias para luchar contra

la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, al tiempo que se reforzaron las competencias en materia de lucha contra la discriminación por motivos de sexo. El artículo 13 del mencionado Tratado¹ supuso un avance muy importante en la lucha contra la discriminación, ya que permitió a la UE adoptar medidas para luchar contra la discriminación por nuevos motivos, hasta entonces no contemplados en la legislación comunitaria².

Para poner en práctica las competencias establecidas en el citado artículo, e inspirándose en la anterior legislación de la Comunidad Económica Europea (CEE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en los años posteriores se aprobaron una serie de instrumentos legales o directivas que tienen por objeto garantizar a las personas que viven en la UE una protección jurídica eficaz contra la discriminación. Hasta el momento, las directivas antidiscriminatorias más importantes adoptadas son las siguientes:

- Las denominadas “Directivas de género”: directiva 2002/73/CE, que modifica la directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; la directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en-

1 Este artículo fue modificado en los Tratados que le sucedieron: el Tratado de Niza (de 2003) y el Tratado de Lisboa (de 2007, que entró en vigor en el año 2009). El Tratado de Lisboa actualmente en vigor ofrece una base jurídica para combatir cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 2 del mismo define la no discriminación como uno de los valores que deben fundamentar la actuación de la Unión Europea. El artículo 10 menciona específicamente que en la definición de sus políticas y acciones la Unión “tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. El artículo 19 refuerza el compromiso en este ámbito al declarar que la UE “podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

2 Hasta el año 2000, la legislación de la UE contra la discriminación sólo era de aplicación en el ámbito del empleo y la seguridad social, y únicamente por motivos de género.

tre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación (refundición).

- La denominada “Directiva de igualdad racial”: directiva 2000/43/CE, que implementa el principio de igualdad de trato de las personas independientemente del origen racial o étnico.
- La denominada “Directiva de igualdad en el empleo”: directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Además, en el año 2008, la Comisión Europea presentó una propuesta de una nueva directiva que ampliaría la protección contra la discriminación por cualquier motivo fuera del ámbito de empleo. Se trata de la Propuesta de Directiva COM (2008) 426, comunicación en la que se propone la aprobación de una directiva que regularía la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La propuesta aún no se ha aprobado, se encuentra en fase de negociación. Para convertirse en directiva, esta propuesta debe ser aprobada por unanimidad de todos los Estados miembros.

Actualmente, la igualdad y la lucha contra la discriminación se reconocen como uno de los objetivos centrales de la Unión Europea. La política de la UE en esta materia no se ha limitado únicamente a aumentar la legislación para combatir la discriminación por distintos motivos. Hay que señalar también que, en los últimos años, se han hecho importantes esfuerzos complementarios para abordar el fenómeno de la discriminación a través del apoyo a diversas medidas e iniciativas no le-

gislativas tales como la puesta en marcha de programas que ofrecen financiación económica a proyectos en este ámbito, el impulso de campañas de información y sensibilización, la creación de organismos especializados, etc.³

Directiva 2000/43/ CE de igualdad racial

En el año 2000, en los meses de junio y noviembre, la Unión Europea adoptó dos directivas para combatir la discriminación: la Directiva 2000/43/CE, también llamada “Directiva de igualdad racial”, que prohíbe la discriminación por origen racial o étnico en el ámbito del empleo, la educación, la protección social– incluidas la seguridad social y el acceso a la salud– y en el acceso a bienes y servicios –incluida la vivienda–, y la Directiva 2000/78/CE de igualdad en el empleo, que establece un marco para evitar la discriminación en el empleo por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

Las Directivas debían ser transpuestas a las legislaciones nacionales de cada uno de los Estados miembros a más tardar a finales del año 2003, con algunas extensiones de plazo para los Estados miembros que se incorporaron a la UE en 2004 y 2007.

¿Cuáles son las principales disposiciones de la primera de estas Directivas?

3 Durante los últimos diez años, son varios los programas que la Unión Europea ha impulsado para financiar iniciativas y actuaciones (acciones de sensibilización, de formación, intercambios de experiencias, etc.) que contribuyan a eliminar la discriminación o que promuevan la igualdad de trato, entre los que se encuentran el “Programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006)”, el “Programa operativo de lucha contra la discriminación del Fondo Social Europeo (2007-2013)”, el “Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social PROGRESS (2007-2013)” y el “Programa de derechos fundamentales y ciudadanía (2007-2013)”.

La Directiva 2000/43/CE de igualdad racial:

- Protege contra la discriminación racial en los ámbitos del empleo y la formación, la educación, la protección social (incluidas la seguridad social y la asistencia sanitaria), las prestaciones sociales y el acceso a bienes y servicios (incluida la vivienda).
- Prohíbe la discriminación (directa, indirecta, el acoso, y las ordenes de discriminar) por personas físicas o jurídicas tanto en el sector público como en el sector privado.
- Proporciona las definiciones comunitarias del principio de igualdad de trato, de discriminación directa e indirecta y del acoso.
- No se aplica a las diferencias de trato por motivos de nacionalidad, ni a las condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países en la Unión Europea.
- Permite a las víctimas de discriminación racial o étnica la presentación de denuncias.
- Posibilita que organizaciones no gubernamentales y sindicatos apoyen a las víctimas de discriminación y que puedan emprender acciones judiciales en su nombre (previo consentimiento de éstas).
- Exige que se tomen medidas para proteger contra las represalias que puedan sufrir personas que denuncien situaciones de discriminación.

- Exige a los Estados miembros que fomenten el diálogo social con los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales, a fin de promover la igualdad de trato.
- Requiere a los Estados miembros la creación de organismos de igualdad especializados para fomentar la igualdad de trato.
- Permite que los Estados miembros adopten medidas de acción positiva para prevenir o compensar las desventajas históricas sufridas por ciertos grupos sociales.
- Transfiere la carga de la prueba (en los asuntos civiles). Cuando un demandante alegue ante un tribunal u órgano competente hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, la parte demandada deberá demostrar que no hubo tal discriminación.
- Requiere a los Estados miembros que faciliten información en su territorio sobre las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación.
- Prevé que los Estados miembros establezcan un régimen de sanciones “efectivas, proporcionadas y disuasorias” en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva.
- Permite que los Estados miembros adopten disposiciones más favorables que las previstas en la Directiva para la protección del principio de igualdad de trato.

La Directiva 2000/78/CE proporciona los mismos derechos de protección contra la discriminación que la Directiva 2000/43/CE, pero con dos diferencias significativas:

- Esta última prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.
- Su ámbito de aplicación se refiere sólo al empleo, mientras que en el caso de la Directiva 2000/43 es sensiblemente mayor.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social

En España, la transposición de ambas directivas se llevó a cabo a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁴, que entró en vigor el 1 de enero de 2004. Su transposición no supuso un verdadero debate parlamentario, se realizó sin consulta con los agentes sociales y las ONG (a diferencia de lo que está sugerido en las directivas) y no estuvo acompañada de una labor de información y concienciación sobre esta normativa. Ello provocó que la Ley pasara desapercibida para la mayoría de la opinión pública, siendo prácticamente desconocida tanto para las potenciales víctimas como para otros actores relevantes (juristas, empresarios, asociaciones de inmigrantes, organizaciones no gubernamentales, etc.).

De manera resumida, con la aprobación de esta Ley, se establece:

- El marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos y la discrimi-

⁴ *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, "Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato", Título II, Capítulo III, Artículos 27 al 43.

nación basada en la religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.

- Las definiciones legales de principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta y acoso.
- La posibilidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir o compensar las desventajas experimentadas por ciertos grupos sociales.
- La creación de un órgano específico para luchar contra la discriminación racial: el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico.
- La inversión de la carga de la prueba.
- La posibilidad de que personas jurídicas legalmente habilitadas puedan actuar en nombre del demandante en procesos judiciales.
- Una serie de modificaciones en diversos textos jurídicos para que éstos se adecuen a la nueva legislación vigente.

2. Órganos de promoción de la igualdad de trato

Organismos de promoción de la igualdad de trato en la UE

La legislación de la UE (Directivas 2000/43/CE, 2004/113/CE y 2006/54/CE relativas a la implementación del principio de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, a la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios, y a la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación) establece la obligación de cada Estado miembro de crear o designar “uno o más organismos” encargados de la promoción de la igualdad de trato en el ámbito de la discriminación por motivos de raza, origen étnico o género.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE, los denominados organismos de igualdad, que “podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales”, deben perseguir (como mínimo) tres objetivos principales:

1. Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación racial.

2. Realizar estudios independientes sobre la discriminación.
3. Publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

A día de hoy, todos los Estados miembros han designado uno o más organismos responsables de luchar contra la discriminación por origen racial o étnico. Estos organismos de promoción de la igualdad son muy diversos, diferenciándose por su mandato y funciones, estructura organizativa, tamaño, por los motivos de discriminación que abarcan, por su experiencia o por los recursos financieros con los que cuentan.

En algunos Estados de la Unión, dichos organismos existían previamente a la introducción de la “Directiva de igualdad racial” (por ejemplo en Bélgica, Irlanda, Suecia y Reino Unido). En otros países, se han asignado estas competencias a instituciones ya existentes o se han creado nuevos organismos que han comenzado a funcionar más recientemente (tal es el caso del organismo de igualdad español). Mientras que la legislación vigente requiere el establecimiento de organismos que promuevan la igualdad independientemente del origen racial o étnico y entre hombres y mujeres, algunos países han optado por establecer organismos que protegen, asimismo, contra otros motivos de discriminación, tales como la religión, la opinión, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Equinet

Creada en el año 2007, Equinet es la red europea que agrupa a los organismos nacionales de igualdad de trato de los Estados miembros, encargada de promover el intercambio de experiencias y la

cooperación en todo lo relativo a la implementación y promoción de la no discriminación y la igualdad de trato en la Unión. En la actualidad, forman parte de esta red 37 organizaciones de 30 países de la UE.

Entre sus principales objetivos se encuentran la mejora de las capacidades del personal de los organismos de igualdad, el fortalecimiento de sus capacidades estratégicas y la identificación y difusión de las experiencias y buenas prácticas realizadas mediante su labor.

Para cumplir con este propósito esta plataforma lleva a cabo diversas actividades tales como la constitución de grupos de trabajo (de intercambio, investigación y colaboración) sobre aspectos relevantes para el trabajo de los organismos de igualdad, la publicación de estudios e informes, o la realización de seminarios y acciones formativas en este ámbito⁵.

Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico

En cumplimiento de la obligación recogida en la Directiva 2000/43/CE de igualdad racial, cuyo artículo 13 establece que “cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico”, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que transpone dicha directiva al ordenamiento jurídico español, dispone en su artículo 33 la creación del Consejo para la Promoción de

⁵ Más información disponible en el sitio web de Equinet: www.equineteurope.org.

la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico. El Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, (modificado por Real Decreto 1044/2009 de 29 de junio) regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento de este organismo. Tras su creación por Real Decreto en el año 2007, este órgano se constituye, finalmente, en octubre del año 2009.

El Consejo es un organismo colegiado de la Administración General del Estado adscrito, actualmente, al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Está formado por representantes de la Administración a nivel estatal, autonómico y local; de organizaciones empresariales y sindicales representativas, así como de organizaciones no lucrativas que trabajan en el ámbito de la discriminación por origen racial o étnico, entre ellas Accem.

Tal y como está estipulado en la legislación europea, su misión es promover el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico en los diferentes ámbitos de la vida de las personas, como por ejemplo la educación, sanidad, vivienda, prestaciones y servicios sociales, acceso al empleo y la formación, así como a cualquier tipo de bien o servicio. Entre sus competencias se encuentran prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación por su origen racial o étnico a la hora de tramitar sus reclamaciones; realizar con autonomía e independencia análisis y estudios así como publicar informes sobre la discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico; y promover medidas que contribuyan a la igualdad de trato y a la eliminación de la discriminación formulando recomendaciones y propuestas⁶.

⁶ Más información disponible en el sitio web del Consejo: www.igualdadynodiscriminacion.org.

Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por el Origen Racial o Étnico

Tal y como se expone en el apartado anterior, una de las principales funciones del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato es prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación por origen racial o étnico a la hora de tramitar sus reclamaciones. Para cumplir con este propósito se crea, en el año 2010, como experiencia piloto, la Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por el Origen Racial o Étnico, en colaboración con ocho organizaciones sociales de carácter estatal: Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM, Fundación Secretariado Gitano, Movimiento Contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz, Red Acoge, Unión General de Trabajadores y Unión Romaní. A partir de mayo de 2011, UGT deja de formar parte de la Red y, en su lugar, se incorpora Accem.

Partiendo de un método de trabajo común (un manual y un protocolo de actuación), estas organizaciones sociales se encargan de:

- Detectar, investigar y registrar incidentes discriminatorios a causa del origen racial o étnico.
- Apoyar y asesorar a personas que crean haber sido discriminadas por su origen racial o étnico.
- Informar a las personas susceptibles de haber sido discriminadas sobre derechos y deberes y sobre los medios existentes para hacerlos valer.

- Desarrollar acciones de información, formación y sensibilización social encaminadas a evitar posibles situaciones de discriminación.

En el año 2010, la Red atendió un total de 235 incidentes discriminatorios y en el año 2011 se registraron un total de 590.

3. Concepto y tipos de discriminación

Principio de igualdad de trato

De conformidad con lo dispuesto en las directivas europeas y en la legislación nacional (Ley 62/2003), este término se refiere a la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos protegidos (género, orientación sexual, discapacidad, edad, religión o creencias, así como origen racial o étnico).

Discriminación

Según se utilice en el lenguaje corriente, sociológico, político, jurídico, etc., el concepto de “discriminación” puede adoptar significados y definiciones diversas. Así, por ejemplo, en su sentido más amplio, discriminar significa distinguir o diferenciar unas cosas de otras. En este contexto, la palabra discriminación es considerada como mera diferenciación, sin denotar un significado negativo.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua proporciona dos acepciones del término “discriminar”:

1. Seleccionar excluyendo.

2. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.⁷

Desde el punto de vista de la labor desempeñada por el servicio de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico es importante distinguir los diferentes usos (cotidianos, lexicales, etc.) que puedan hacerse de este concepto y adoptar el significado que este término adquiere en el ámbito jurídico. Es decir, nos centraremos en lo que se denomina “el concepto o la noción jurídica de discriminación”.

Una definición de discriminación (recogida en el Derecho internacional) puede encontrarse en la Observación General núm. 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la que se aclara el término tal y como es entendido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

“(…) toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”⁸

A grandes rasgos, la discriminación puede ser entendida como el trato diferenciado y desfavorable hacia una persona o grupo de personas, basado en unos rasgos o motivos protegidos, que carece de una justificación objetiva y razonable, y que tiene por

7 *Diccionario de la Real Academia Española*, Vigésimo Segunda Edición. <http://www.rae.es/rae.html>

8 Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1989): *Observación General núm. 18, No discriminación*, adoptada durante el 37 período de sesiones, 10 de noviembre de 1989, párrafo 7.

consecuencia privarle de los mismos derechos y oportunidades que disfrutaban otros.

En el contexto europeo, la definición jurídica de discriminación puede encontrarse en las directivas europeas antidiscriminatorias y, en el caso de España, en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en otras normas jurídicas⁹.

A continuación se precisan algunos de los conceptos recogidos en estos instrumentos legales y otros términos relacionados.

Discriminación directa

La legislación europea y nacional en esta materia establece que la discriminación puede ser directa o indirecta. Siguiendo con las definiciones recogidas en las directivas europeas contra la discriminación, podemos señalar que la discriminación directa se produce cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por alguno de los motivos protegidos.

9 Por ejemplo, en lo que a las personas extranjeras refiere, la *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (reformada por las Leyes Orgánicas 8/2000, 11/2003, 14/2003 y 2/2009)*, cuenta con dos artículos (Art. 23 y Art.24, Cap. IV) dedicados a las "Medidas Antidiscriminatorias". En dichos artículos se establece una definición de discriminación directa e indirecta. Dicha Ley define la discriminación como "todo acto que, directa o indirectamente, conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin y efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural". En relación a la discriminación indirecta declara que "Constituye discriminación indirecta todo tratamiento derivado de la adopción de criterios que perjudiquen injustificadamente a los trabajadores por su condición de extranjeros o por pertenecer a una determinada raza, religión, etnia o nacionalidad."

Ejemplos de discriminación directa por motivos de origen racial o étnico:

A una persona o grupo se le deniega, sin una justificación objetiva y razonable, la entrada en tiendas, restaurantes u otros locales de ocio a causa de su origen racial o étnico.

Se publican anuncios de vivienda u ofertas de empleo en las que se excluye a la población inmigrante (se indica “Abstenerse extranjeros” o se requiere “nacionalidad española” para acceder a un bien o un puesto de trabajo).

Se realizan controles de identidad o registros por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en los que se selecciona a las personas basándose únicamente en el aspecto que éstas tienen, sus características físicas, culturales, raciales o étnicas.

Se realiza un control de billetes en un transporte público en el que se solicita, para su comprobación, el billete únicamente a personas con ciertos rasgos o características físicas, raciales o étnicas.

El profesional de un centro de salud que atiende a una persona inmigrante le pone trabas para acceder a un determinado tratamiento u análisis, al tiempo que le reprocha verbalmente que ha venido “a utilizar la sanidad porque le sale gratis” y que esto le “cuesta muy caro a los españoles”.

Discriminación indirecta

La normativa comunitaria indica que existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

desventaja particular con respecto a otras por algún motivo de discriminación, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Ejemplos de discriminación indirecta:

Cuando para un puesto de trabajo se requiere un determinado requisito (una titulación académica, un idioma...) aunque en realidad no es necesario para desempeñar el puesto en cuestión, dificultando el acceso al mismo de ciertos grupos.

Cuando para acceder a una determinada prestación social se solicita a un grupo de personas (por ejemplo, población extranjera) un determinado requisito (por ejemplo, una documentación a obtener en sus países de origen), difícil de obtener por parte de dicho colectivo, poniéndolo en una situación de desventaja para el acceso a dicha prestación en relación con el grupo mayoritario.

Acoso discriminatorio

En el marco de la legislación europea antidiscriminatoria, el acoso es considerado un tipo concreto de discriminación. De conformidad con lo establecido en las directivas europeas:

El acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con un motivo protegido, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los siguientes ejemplos ilustran esta situación:

En un centro educativo, un grupo de jóvenes insulta y agrede a un compañero haciendo referencia a su origen étnico.

En un centro de trabajo, una persona inmigrante es sometida a insultos, humillaciones, comentarios xenófobos u ofensivos por parte de compañeros de trabajo o de algún responsable.

Una familia inmigrante encuentra una pintada con contenidos xenófobos o racistas en la puerta de su vivienda.

Chistes o correos electrónicos de difusión masiva con contenidos xenófobos o racistas.

Orden/Instrucción de discriminar

Aunque no ofrecen una definición de este término, las directivas de la UE establecen que las “órdenes de discriminar” a personas por alguno de los motivos protegidos constituyen también una discriminación. Ello ocurre cuando una persona u organización ordena, induce o anima a otra a que discrimine.

Ejemplo:

El propietario de una discoteca ordena al portero del local que niegue la entrada a personas de un determinado origen racial o étnico.

El propietario de una vivienda se pone en contacto con una inmobiliaria y le requiere que no alquile su propiedad a una persona extranjera o de una determinada nacionalidad.

Un empleador se pone en contacto con una agencia de intermediación laboral o con una organización no gubernamental para solicitar que ésta le remita candidatos para cubrir un determinado puesto de trabajo. En ese mismo momento, le exige que no le remita candidatos/as de un determinado origen nacional.

Victimización/Represalias

Este término describe el trato adverso o las consecuencias negativas que pueda sufrir una persona (por parte de un individuo u organización) como reacción ante una queja/reclamación/denuncia por discriminación efectuada por dicha persona.

La victimización consiste, básicamente, en tratar a alguien de manera diferente o peor por haber formulado una queja por discriminación o por haber apoyado a otra persona a presentarla. Las directivas antidiscriminatorias prohíben y protegen, asimismo, contra este tipo de conductas discriminatorias.

Ejemplo:

Un empleado se queja a su empleador del trato no igualitario recibido y, como consecuencia de ello, éste último evita su promoción profesional o lo despide.

Discriminación por asociación

Sucede cuando se discrimina a una persona o grupo sobre la base de su relación o sus contactos con una o más personas sobre la que recae una discriminación por alguno de los motivos protegidos enumerados en la legislación vigente¹⁰.

Éste sería el caso, por ejemplo, de negarse a contratar a una persona o a alquilarle una vivienda por estar casada con otra perteneciente a un determinado grupo étnico o minoría.

Discriminación por error

Es la que se basa en una apreciación equivocada de la persona discriminada al asociarla a determinadas características¹¹.

Por ejemplo, a una persona se le niega la entrada a un local de ocio porque creen que es de etnia gitana sin serlo.

Una persona es objeto de un trato desfavorable por presuponerse su condición de musulmana cuando en realidad no es el caso.

Una persona es objeto de un trato desfavorable y xenófobo debido a que por sus rasgos culturales o físicos se asume que es de origen extranjero aunque haya nacido en el territorio nacional.

10 Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Título I, Cap. I, Art.6.1.

11 Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Título I, Cap. I, Art. 6.2.

Discriminación múltiple

Por este término puede entenderse una situación de discriminación en la que intervienen, al mismo tiempo, dos o más factores de discriminación.

La constatación de que algunas víctimas de discriminación lo son por varios rasgos o motivos a la vez ha hecho que se introduzca, poco a poco, el concepto de discriminación múltiple en el lenguaje político y jurídico de la Unión Europea. Aunque en la actualidad no existe una definición de este término en la legislación comunitaria, existen ya algunas referencias al mismo en diversos documentos de organismos e instituciones de la Unión.

Así, en dos Informes publicados recientemente (febrero de 2011 y febrero de 2012), la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE señala y define la discriminación múltiple como:

“El concepto reconoce el hecho de que un individuo puede ser discriminado por más de un motivo en una situación dada. En otras palabras, una persona no sólo tiene antecedentes de inmigración, sino también una cierta edad y género lo que podría añadir un factor de vulnerabilidad a su discriminación. Por ejemplo, una mujer perteneciente a una minoría étnica podría verse afectada por la discriminación de una manera diferente a un hombre perteneciente a la misma minoría. Otras características personales o circunstancias, como la discapacidad o el nivel educativo, también pueden tener un impacto en la exposición y experiencia de discriminación de una persona. Es la adición y/o combinación de diferentes motivos de discriminación que forman la sustancia de lo que comúnmente se entiende por

‘discriminación múltiple’, y que ha sido referido por diferentes autores y disciplinas académicas como ‘discriminación aditiva’, ‘discriminación compuesta’ y ‘discriminación interseccional’¹².

“La discriminación múltiple describe una situación en la que una persona es discriminada por más de un motivo. Puede caracterizarse como:

- Aditiva, cuando el efecto específico de los diferentes motivos de discriminación puede ser distinguido. Por ejemplo, una mujer mayor puede ser discriminada en su lugar de trabajo por su sexo y en el acceso a la salud por su edad;
- Interseccional, cuando la discriminación está basada en una combinación de dos o más características. Por ejemplo, al dar a luz en un hospital, una mujer de etnia gitana puede experimentar discriminación no sólo porque es una mujer, dado que no todas las mujeres enfrentan esta discriminación, y no sólo por ser gitana, dado que no todos los gitanos, por ejemplo los hombres y las mujeres mayores, enfrentan esta situación. Puede, entonces, enfrentar una discriminación por la combinación de dos características: la de ser gitana y la de ser una mujer que está dando a luz.”¹³

Por su parte, en el contexto español, el Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación reconoce normativamente este fenómeno y considera que se produce discriminación múltiple “cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta Ley, generando una forma específica de discriminación”¹⁴.

12 Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA) (2011): *EU – MIDIS Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination 2010*, febrero de 2011, pág. 6. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

13 Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA) (2012): *FRA Factsheet: Inequalities and multiple discrimination in healthcare*, publicado en febrero de 2012. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

14 *Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*. Título I, Cap. I, Artículo 7.

Discriminación racial o étnica

De acuerdo con el Artículo 1 de la Directiva de igualdad racial, el objetivo de dicha Directiva es “establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato”. El Artículo 2 precisa el concepto de discriminación (directa, indirecta, acoso, y orden de discriminar) pero ninguna definición del término “motivos de origen racial o étnico” se incluye en el texto de la Directiva. Algunas orientaciones sobre cómo debe entenderse este término pueden encontrarse en instrumentos jurídicos relevantes y en otros documentos de organismos especializados.

Una reciente publicación de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA) afirma que existe discriminación racial o étnica cuando una persona recibe un trato desfavorable, en comparación con el que reciben los demás en una situación similar, y el motivo está relacionado con su origen racial o étnico¹⁵.

El Artículo 1 de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (de la que todos los Estados miembros de la Unión Europea y del Consejo de Europa son parte) define la discriminación racial como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje, u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas

¹⁵ Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA) (2012): *FRA Factsheet: Inequalities and multiple discrimination in healthcare*, publicado en febrero de 2012. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

política, económica, social, cultural o cualquier otra esfera de la vida pública”¹⁶.

La Comisión contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa adopta igualmente un amplio enfoque respecto a la definición de “discriminación racial”. Las definiciones de discriminación racial directa o indirecta contenidas en los apartados 1 b) y c) de la Recomendación de Política General núm. 7 de la ECRI incluyen, además de los motivos generalmente contenidos en los instrumentos jurídicos relevantes en la lucha contra la discriminación racial (como son la raza, color y el origen nacional o étnico), también el idioma, la religión y la nacionalidad.

“A los efectos de la presente Recomendación se aplicarán las siguientes definiciones:

- a) ‘Racismo’ se entenderá como la creencia de que, por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.
- b) ‘Discriminación racial directa’ se entenderá como todo trato diferenciado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad u origen nacional o étnico, que no tenga una justificación objetiva y razonable. El trato diferenciado no tiene una justificación objetiva y razonable si no persigue un objetivo legítimo o si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se pretende alcanzar.

16 *Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial*, Art. 1.1.

- c) 'Discriminación racial indirecta' se entenderá que ocurre en aquellos casos en los que un factor aparentemente neutral, como pueda ser una disposición, un criterio o una práctica, sea más difícil de cumplir o ponga en una situación de desventaja a las personas pertenecientes a un grupo determinado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico, a menos que dicho factor tenga una justificación objetiva y razonable. Tal sería el caso si se persigue un objetivo legítimo y si existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se pretende alcanzar."¹⁷

¹⁷ Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2002): *Recomendación nº 7 de política general de la ECRI: Legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*, 13 de diciembre de 2002, Estrasburgo, pág. 5.

4. Medidas para garantizar la igualdad

Inversión de la carga de la prueba

Las directivas antidiscriminatorias prevén las condiciones en las que la carga de la prueba en procedimientos de discriminación civil o administrativa se traspasará del demandante al demandado/a.

Así, establecen que corresponderá “a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta”¹⁸.

En otras palabras, si a partir de los hechos planteados por el demandante se puede presumir la existencia de una discriminación, es decir que se aportan indicios de discriminación, corresponderá a la parte sospechosa de haber cometido dicha práctica discriminatoria probar que ésta no sucedió.

La inversión de la carga de la prueba nunca se aplica en los procedimientos penales.

18 Artículo 8 de la Directiva de igualdad racial y artículo 10 de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo y la ocupación.

Acción positiva y medidas específicas¹⁹

Las directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE disponen que, para asegurar la igualdad de todas las personas en el disfrute de los derechos y de las oportunidades presentes en una sociedad, los Estados miembros podrán adoptar medidas positivas en favor de ciertos grupos, señalando que:

“Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto.”²⁰

Se trata de acciones dirigidas a prevenir, corregir o compensar las desventajas previas que tradicionalmente sufren ciertos grupos desfavorecidos. En estos casos, se produce un trato diferenciado que tiene por fin corregir las desventajas que afectan a personas que normalmente son objeto de discriminación. Estas medidas deberán ser de carácter temporal (ser aplicadas únicamente mientras existan las desigualdades que las justifican), razonables y proporcionadas.

Ejemplos:

Un grupo de personas (por ejemplo, las mujeres, las minorías étnicas, los inmigrantes) está infrarrepresentado en un determinado

¹⁹ Las Directivas contra la discriminación emplean estos dos conceptos, no obstante, la terminología para describir este tipo de acciones varía ampliamente según el contexto: en ocasiones, se habla de “discriminación positiva o inversa”, de “trato preferente”, de “medidas especiales temporales”, de “acciones afirmativas”, etc.

²⁰ Artículo 5 de la Directiva de igualdad racial y Artículo 7 de la Directiva relativa a la igualdad en el empleo.

ámbito profesional dominado por otros colectivos (los hombres, las personas nacionales, etc.), por lo que se adoptan medidas (tales como la preferencia en el acceso o el establecimiento de cupos) para favorecer que estos grupos accedan a este ámbito laboral.

Para facilitar la incorporación a la enseñanza universitaria de ciertos sectores de población tradicionalmente excluidos de este nivel educativo (minorías étnicas, por ejemplo), se establecen una serie de medidas de apoyo a estos colectivos más vulnerables (tales como becas de estudio o ayudas públicas de diversa índole) que les permitan continuar estudiando.

5. Otros términos utilizados en la atención a incidentes discriminatorios

Incidente discriminatorio

A los efectos de la labor desempeñada por la Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por Origen Racial o Étnico, se entenderá por incidente discriminatorio “cualquier incidente que es percibido como discriminatorio por la víctima o cualquier otra persona”.

El protocolo de actuación de la Red adopta, de esta manera, la definición amplia propuesta por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa en su Recomendación de Política General núm. 11, *“On combating racism and racial discrimination in policing”*²¹.

Incidente individual/ Incidente colectivo

Los casos de discriminación por origen racial o étnico recogidos por el servicio de asistencia a víctimas pueden ser clasificados en dos categorías: incidentes individuales o incidentes colectivos.

21 Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2007): *ECRI General Policy Recommendation núm. 11 “On combating racism and racial discrimination in policing”*, adoptada el 29 de junio de 2007, Estrasburgo, pág. 16.

Los primeros comprenden aquellos actos de discriminación dirigidos hacia personas o individuos; los segundos corresponden a incidentes de “discriminación grupal o colectiva”, es decir, casos en los que la discriminación afecta a un colectivo, a un grupo o una comunidad de personas en su conjunto (por ejemplo, a población extranjera o a la comunidad gitana).

A los efectos del registro de incidentes discriminatorios, desde un punto de vista operativo, el servicio de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico adoptará las siguientes definiciones:

- Incidente discriminatorio individual: incidente puntual en el que una persona se ha sentido discriminada (se puede dar el caso de que dicho incidente afecte a más de una persona, siempre y cuando hayan podido ser identificadas).
- Incidente discriminatorio colectivo: incidente en el que un grupo o colectivo se ha sentido discriminado (el número de personas afectadas por dicho incidente es indeterminado).²²

Ejemplos:

Incidente individual:

Un hombre se pone en contacto con nuestra organización para informar de que ha sido objeto de un trato discriminatorio al intentar alquilar una vivienda.

22 Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico (2012): *Red de centros de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico. Memoria anual de resultados 2011*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General para la igualdad de oportunidades.

Una mujer realiza una consulta en el servicio de asistencia a víctimas de discriminación de Accem en la que aduce que uno de sus hijos es objeto de insultos y amenazas de carácter racista por parte de varios compañeros de colegio.

Incidente colectivo:

El técnico de un programa de la organización detecta, en un portal de internet, diversos anuncios de alquiler de vivienda en los que se excluye a la población inmigrante.

Desde el servicio de asistencia a víctimas de discriminación se detecta un correo electrónico de difusión masiva referido a las personas inmigrantes, con contenidos ofensivos, difamatorios, racistas y xenófobos.

En una red social se publican diversos mensajes ofensivos y difamatorios en contra de las personas extranjeras.

Hechos e indicios discriminatorios

Son los hechos que nos permiten sospechar que existe una discriminación por origen racial o étnico. La expresión “indicio” en el Diccionario de la Real Academia Española, en su primera acepción, refiere a un “fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”²³. Como concepto jurídico, el término “indicio” alude al hecho que permite deducir o inferir la existencia de otro no percibido o conocido que es jurídicamente relevante.

23 Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, Vigésima Segunda edición. www.rae.es

La actuación de los profesionales del servicio de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico estará encaminada a recopilar los hechos, evidencias y/o elementos de prueba que permitan deducir/acreditar la existencia o inexistencia de un incidente discriminatorio por motivos de origen racial o étnico.

Para establecer la existencia o no de una discriminación, los técnicos del servicio recurrirán, generalmente, a testimonios orales o escritos de las propias personas afectadas (recogiendo la percepción de la víctima sobre la situación vivida, la experiencia subjetiva de la víctima), declaraciones de testigos, documentación escrita o de otro tipo (grabaciones, videos, fotografías...) probatoria de la situación alegada, comprobación de los hechos mediante contactos (telefónicos, presenciales, por carta) con los presuntos agentes discriminadores, etc.

Ámbitos de discriminación

Este concepto alude a los espacios o a las esferas de la vida en las que tienen lugar los hechos discriminatorios. La discriminación puede suceder en muy diferentes áreas de la vida de las personas. No obstante, es habitual que se produzca con mayor frecuencia en ciertos ámbitos y que esté relacionada con el ejercicio de ciertos derechos o el acceso a ciertas prestaciones, bienes o servicios. El Cuaderno Analítico del Proyecto Todoimás del Foro 2011 para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, señala, a este respecto que:

“El ámbito es el lugar simbólico y real en el que se producen los actos discriminatorios. Y este lugar está definido por su pertenencia al espacio público o al espacio privado.”²⁴

Siguiendo con lo establecido por organismos especializados en esta materia (la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico) y por algunos instrumentos jurídicos relevantes en la lucha contra la discriminación, se reconoce que los ámbitos en los que, con mayor frecuencia, se registran incidentes discriminatorios son los siguientes:

- a) Educativo.
- b) Laboral.
- c) Sanitario.
- d) Vivienda.
- e) Publicidad y medios de comunicación.
- f) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- g) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público.

Para conocer cómo operan las prácticas discriminatorias en nuestra vida cotidiana y luchar contra éstas, será de especial importancia identificar las áreas de la vida social en las que se producen más habitualmente. Por estos motivos, a los efectos de la labor desempeñada por el servicio de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico, optaremos por distinguir entre la esfera pública y la esfera privada en la que tienen lugar los actos

²⁴ Cuaderno Analítico del Proyecto *Todoimás*. Foro 2011 para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad, Junio de 2011, Madrid, pág. 29.

discriminatorios. El protocolo de actuación de la Red precisa los siguientes criterios para determinar si una discriminación se produce en el ámbito público o en el ámbito privado:

- **Ámbito público:** se entenderían comprendidos en este ámbito los casos de discriminación que se producen en relación con las administraciones públicas exclusivamente.
- **Ámbito privado:** se entenderían comprendidos en este ámbito los casos de discriminación que se producen entre personas físicas y/o jurídicas privadas.²⁵

Motivos protegidos

Este término se refiere al conjunto de “características protegidas” reconocidas en la legislación vigente, en base a las cuales está prohibido discriminar a una persona o grupo. En efecto, para que exista discriminación el trato desfavorable debe basarse en un rasgo o “motivo protegido”, tal como el origen racial o étnico, la edad, el género, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, etc., recogido en las normas vigentes.

La utilización de la expresión “por motivos de”, “por razón de” o “por causa de” en los instrumentos jurídicos que prohíben la discriminación tiene por objeto establecer una lista de características protegidas “abierta” o “cerrada”; algunos instrumentos, como por ejemplo las directivas europeas contra la discriminación, contienen una lista limitada o “cerrada” de “motivos protegidos” entre los que se encuentran el género, la orientación sexual, la discapa-

²⁵ Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación (2011): *Protocolo de actuación de la Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por Origen Racial o Étnico*, versión de julio de 2011, pág. 9. (documento no publicado).

cidad, la edad, la religión o las creencias, así como el origen racial o étnico.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) contiene, por el contrario, una lista “abierta”, que coincide con las directivas pero que contempla, asimismo, cualquier otra situación o circunstancia personal en la que se base un trato diferenciado. Así, el artículo 14 del CEDH señala que no deberá discriminarse “por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

Las definiciones de discriminación contenidas en las normas internacionales, europeas o nacionales que incluyen una serie de características seguidas de la expresión “o cualquier otra”, tienen por finalidad proteger contra distinciones hechas por otros motivos que también pueden ser discriminatorias, más allá de los rasgos enumerados en dicha normativa.

6. Manifestaciones de intolerancia y otros términos relacionados

Tolerancia

En el ámbito de la protección de los derechos humanos, la Declaración de Principios sobre la Tolerancia de la UNESCO, de 1995, recoge al respecto del concepto de tolerancia lo siguiente:

“La tolerancia consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. La tolerancia consiste en la armonía en la diferencia. No sólo es un deber moral, sino además una exigencia política y jurídica. La tolerancia, la virtud que hace posible la paz, contribuye a sustituir la cultura de guerra por la cultura de paz.

Tolerancia no es lo mismo que concesión, condescendencia o indulgencia. Ante todo, la tolerancia es una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de estos valores fundamentales. La tolerancia han de practicarla los individuos, los grupos y los Estados.

La tolerancia es la responsabilidad que sustenta los derechos humanos, el pluralismo (comprendido el pluralismo cultural), la democracia y el Estado de derecho. Supone el rechazo del dogma-

tismo y del absolutismo y afirma las normas establecidas por los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos.

Conforme al respeto de los derechos humanos, practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social ni renunciar a las convicciones personales o atemperarlas. Significa que toda persona es libre de adherirse a sus propias convicciones y acepta que los demás se adhieran a las suyas. Significa aceptar el hecho de que los seres humanos, naturalmente caracterizados por la diversidad de su aspecto, su situación, su forma de expresarse, su comportamiento y sus valores, tienen derecho a vivir en paz y a ser como son. También significa que uno no ha de imponer sus opiniones a los demás.”²⁶

Prejuicios

Aunque los prejuicios y los estereotipos estén muy relacionados con la discriminación y la sustenten, es conveniente distinguir el significado de estas categorías.

Tal y como lo expresa la propia palabra, el prejuicio es un “juicio a priori o previo” hacia una persona o grupo, por lo general desfavorable, que se emite sin fundamento, sin conocer a dicha persona o grupo.

Dependiendo de los autores, el prejuicio ha sido definido de múltiples maneras. A modo de ejemplo, seleccionamos dos definiciones de las múltiples existentes:

²⁶ UNESCO (1995): *Declaración de Principios sobre la Tolerancia de la UNESCO*, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en su 28ª reunión, 16 de noviembre de 1995, París.

- Allport define el prejuicio como “una actitud de hostilidad o desconfianza hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente debido a su pertenencia a dicho grupo”²⁷.
- El Colectivo AMANI lo define como “un juicio previo no comprobado, de carácter favorable o desfavorable, acerca de un individuo o grupo, tendiente a la acción en un sentido congruente”²⁸.

Tener prejuicios no implica necesariamente discriminar a otros. Sin embargo, al predisponernos afectivamente hacia las demás personas, los prejuicios pueden llegar a convertirse en actitudes o comportamientos discriminatorios.

Estereotipos

Esta palabra se utiliza para referirse a generalizaciones o imágenes mentales simplificadas que recaen sobre los miembros de un grupo, cuando se asume que todos los individuos que lo componen tienen las mismas características.

Los estereotipos actúan como una simplificación o deformación de la realidad. En ocasiones, estas ideas, creencias y generalizaciones sobre ciertos grupos no coinciden del todo con la realidad o son erróneas y, por lo tanto, nos hacen perder de vista las características individuales de las personas.

27 Allport, G. W. (1954): *The nature of Prejudice*, Reading, Mass, Madison –Wesley.

28 Colectivo AMANI (1994): *Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos*, Editorial Popular, Madrid.

Se suele afirmar que los estereotipos y prejuicios están en la base de los comportamientos discriminatorios. Es decir que dan lugar a, fortalecen y justifican las prácticas discriminatorias. De aquí la importancia de tomar conciencia, analizar y cuestionar los estereotipos y prejuicios que recaen sobre algunos grupos y personas, como un primer paso necesario para prevenir o evitar los actos de discriminación.

Algunos ejemplos de prejuicios y estereotipos extendidos relacionados con la inmigración son los siguientes:

“Prefiero no alquilar mi piso a un inmigrante porque lo llena de gente y te lo destroza”.

“Los inmigrantes acaparan todas las ayudas sociales”.

“Los inmigrantes hacen mal uso de la sanidad pública”.

“La presencia de extranjeros aumenta la delincuencia”.

Racismo

Existen múltiples definiciones y modos de entender este término. Una de ellas señala que el concepto de racismo alude a la creencia de que ciertas personas que tienen un color de piel, nacionalidad o cultura diferente son inferiores. Las ideas racistas se han desarrollado y evolucionado a lo largo de los siglos y han sido utilizadas para justificar la opresión de ciertos grupos sociales.

Para conceptualizar la noción de racismo, seleccionamos dos definiciones de entre las múltiples existentes: una proveniente del

ámbito académico y otra propuesta desde el ámbito de las instituciones europeas, por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), organismo independiente establecido por el Consejo de Europa, de supervisión en el ámbito de los derechos humanos, especializado en cuestiones relativas al racismo y la intolerancia.

Para Michel Wieviorka, reconocido sociólogo francés que ha investigado ampliamente sobre este tema, “el racismo consiste en caracterizar un conjunto humano mediante atributos naturales, asociados a su vez a características intelectuales y morales aplicables a cada individuo relacionado con ese conjunto y, a partir de ahí, adoptar algunas prácticas de inferiorización y exclusión”.²⁹

Por otra parte, de acuerdo a la conceptualización formulada por la ECRI, se entenderá por racismo:

“(...) La creencia de que, por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.”³⁰

La ECRI introduce en la definición la siguiente puntualización en relación al término ‘raza’ (el cual rechaza):

“Dado que todos los seres humanos pertenecen a la misma raza, la ECRI rechaza las teorías basadas en la existencia de ‘razas’ diferentes. No obstante en la presente Recomendación la ECRI utiliza este término para garantizar que la legislación protege

29 Wieviorka, M. (2009): *El racismo: una introducción*, Gedisa, Barcelona, pág. 13.

30 Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2002): *Recomendación nº 7 de política general de la ECRI: Legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*, 13 de diciembre de 2002, Estrasburgo, pág. 5.

igualmente a las personas que normalmente, y por error, se consideran pertenecientes a ‘otra raza’.”³¹

A esta cuestión alude, igualmente, el párrafo sexto de la exposición de motivos de la citada Directiva 2000/43 de igualdad racial. En efecto, la referencia al ‘origen racial’ suscitó gran debate en la Unión Europea, durante las negociaciones por parte de los Estados miembros para aprobar la mencionada directiva. De aquí que se acordara incluir en el preámbulo la siguiente aclaración:

“La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. El uso, en la presente Directiva, del término ‘origen racial’ no implica el reconocimiento de dichas teorías.”³²

Segregación

La Recomendación nº 7 de política general de la ECRI menciona específicamente la segregación como una forma de discriminación y sugiere la siguiente definición:

“Acto por el que una persona (física o jurídica) separa a otras personas sobre la base de uno de los motivos enumerados sin una justificación objetiva y razonable de conformidad con la definición de discriminación propuesta. Por consiguiente, el acto voluntario de separarse de otras personas sobre la base de uno de los motivos enumerados no constituye segregación.”³³

31 Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2002): *Recomendación nº 7 de política general de la ECRI: Legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*, 13 de diciembre de 2002, Estrasburgo, pág. 5.

32 *Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas. 19/7/2000.

33 Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2002): *Recomendación nº 7 de política general de la ECRI: Legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*, 13 de diciembre de 2002, Estrasburgo.

Xenofobia

Término que proviene del griego Xenos (extranjero, extraño) y Phobos (temor, fobia). Significa miedo, aversión, odio, hostilidad o rechazo hacia las personas que son de origen extranjero o que son percibidas como extranjeras. El reverso de dicho término es la ‘xenofilia’.

Las opiniones, los sentimientos, los prejuicios y los comportamientos xenófobos suelen estar basados en miedos infundados, en imágenes e ideas socialmente construidas, que no se corresponden con hechos objetivos.

Antigitanismo

Desde hace algunos años, el término ‘antigitanismo’ se ha ido introduciendo poco a poco en el lenguaje de las instituciones europeas, de organismos internacionales especializados y de organizaciones de la sociedad civil, para hacer referencia a una forma específica de racismo, intolerancia y discriminación hacia las comunidades gitanas³⁴. Para describir esta realidad, aunque con algunos matices, se utilizan también términos como ‘romafobia’ y ‘antiziganismo’.

34 Para conocer las referencias y la evolución de este término en el marco de los organismos europeos, véase especialmente: Guet, Michael: *What is anti-Gypsyism/anti-Tsiganism/Romaphobia? What is common and different when addressing racism against Roma, Sinti and Travellers compared to other forms of racism and intolerance?* Anti-Discrimination Workshop under the Hungarian Presidency of the Decade for Roma Inclusion, Consejo de Europa, 16 April 2008, Budapest; Consejo de Europa (COE): *Council of Europe Descriptive Glossary of terms relating to Roma issues*, versión actualizada a 16 de Noviembre de 2011.

Una propuesta de definición de esta categoría ha sido planteada por Valeriu Nicolae, antiguo Secretario General de la ERGO (European Roma Grassroots Organisation) en la que señala lo siguiente: El antiziganismo, antigitanismo y la romafobia significan, en esencia, lo mismo:

“(...) un tipo específico de ideología racista. Es, al mismo tiempo, similar, diferente y está entrelazado con muchos otros tipos de racismo. El antigitanismo es un fenómeno social complejo que se manifiesta a través de la violencia, el discurso de odio, la explotación y la discriminación en su forma más visible. (...) El antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología de superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucionalizado. Se nutre de la discriminación histórica y la lucha para mantener las relaciones de poder que permiten las ventajas a los grupos mayoritarios. Está basado, por un lado, en miedos, estereotipos negativos y mitos y, por otro lado, en la negación o eliminación de la conciencia pública de una larga historia de discriminación contra los romaníes.”³⁵

Siguiendo con el enfoque planteado en esta propuesta, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) ha reconocido, también, el antigitanismo como “una forma específica de racismo (...) especialmente persistente, violenta, recurrente y común”. En el año 2011, la ECRI adoptó la Recomendación de política general nº 13, relativa a la lucha contra el antigitanismo y la discriminación contra los *rromà*, en la que expresa que:

“(...) el antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología fundada en la superioridad racial, una forma de deshu-

35 Nicolae, V. (2006): *Towards a definition of Anti-Gypsyism*, Ergonetwork (la traducción es nuestra). La versión completa de la definición está disponible en la web de esta organización: <http://www.ergonetwork.org/>

manización y el racismo institucional que se alimenta de la discriminación histórica y se expresa, entre otras maneras, mediante la violencia, la incitación al odio, la explotación, la estigmatización y las clases más flagrantes de discriminación (...).”

“(...) Haciendo hincapié en que el antigitanismo es una forma de racismo especialmente persistente, violenta, recurrente y común y convencidos de la necesidad de combatir este fenómeno en todos los niveles y por todos los medios (...)”.³⁶

Más recientemente, el Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Thomas Hammarberg, en uno de sus últimos informes publicados, hace una llamada de atención y dedica una mención específica a este fenómeno, señalando que el antigitanismo y los estereotipos antigitanos siguen estando extendidos y profundamente arraigados a lo largo de toda Europa:

“El informe muestra que el antigitanismo está profundamente arraigado en Europa. Muchas personas que nunca han interactuado con los romaníes o las comunidades itinerantes proporcionaron voluntariamente descripciones detalladas y estereotipadas de la apariencia y el comportamiento de los romaníes o las comunidades itinerantes. Los dirigentes públicos y los organismos de opinión pública –tanto los funcionarios electos como otros agentes– han difamado abiertamente a los romaníes y las comunidades itinerantes utilizando retórica racista o estigmatizadora. En algunos casos, se ha interpretado que estas palabras fomentaban la violencia contra los roma-

36 Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI): Recomendación nº 13 de política general sobre la lucha contra el antigitanismo y la discriminación contra los romà, Aprobada el 24 de junio de 2011. septiembre de 2011, Estrasburgo. Véase, también, la referencia que hace la ECRI a las especificidades que presenta el “anti-gitanismo” en la *Recomendación nº 3 de política general: la lucha contra el racismo y la intolerancia hacia los Roma/Gitanos*, 6 de marzo de 1998, Estrasburgo.

nías, como la violencia colectiva y los pogromos. El Comisario considera que el discurso antiromaní, inclusive durante las campañas electorales, debe condenarse firmemente en todos los casos y castigarse cuando infrinja las leyes contra la incitación al odio. Los partidos políticos también deberían adoptar medidas de autorregulación para excluir el lenguaje racista”.³⁷

Islamofobia

Este concepto puede entenderse como temor, prejuicios, hostilidad o rechazo hacia el Islam o hacia las comunidades musulmanas. Algunos autores prefieren hablar de ‘racismo anti-musulmán’, ‘arabofobia’, etc. Como veremos a continuación, se trata de un término controvertido sobre el que no existe una definición común.

Como consecuencia de los atentados del 11 de septiembre de 2001 en Nueva York, del 11 de marzo de 2004 en Madrid y del 7 de julio de 2005 en Londres, los prejuicios, estereotipos y actitudes o comportamientos de hostilidad hacia las personas musulmanas (y todo lo relacionado con ellas) han ido en aumento en los últimos años, lo que ha provocado que de forma progresiva se generalice el uso de esta expresión para describir una nueva realidad emergente.

Sin embargo, a pesar de ser un término muy utilizado por los medios de comunicación y las organizaciones de la sociedad civil, entre los científicos sociales u organismos internacionales

37 Hammarberg, T. (2012): *Los derechos humanos de los romaníes y de las comunidades itinerantes en Europa. Extractos del Informe completo*, Comisario de Derechos Humanos, Consejo de Europa, febrero de 2012. Disponible en la siguiente dirección: www.commissioner.coe.int

de defensa de los derechos fundamentales no existe consenso en torno a su uso y significado³⁸. Debido a esta falta de acuerdo, algunos organismos internacionales e intergubernamentales, como la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), prefieren, para aludir a este fenómeno, utilizar el término “intolerancia y discriminación hacia los musulmanes”. En un reciente trabajo elaborado conjuntamente por el Consejo de Europa, la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE y la UNESCO, se propone la siguiente definición:

“La intolerancia y la discriminación contra los musulmanes abarcan actitudes y comportamientos discriminatorios hacia individuos, grupos o bienes considerados musulmanes o asociados a personas musulmanas o al Islam. Pueden manifestarse en diferentes variantes y a todos los niveles, desde el sistémico hasta el individual. Pueden consistir en comentarios despectivos o expresiones de odio en manifestaciones públicas, o en discriminación directa o indirecta y comportamientos hostiles, por ejemplo en forma de ataques físicos o agresiones verbales. Las manifestaciones de intolerancia y discriminación contra los musulmanes deben ser contempladas en el contexto del grupo social en el que se producen. En particular, hay que tener presente que la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes están íntimamente vinculadas a otras formas de discriminación y pueden coexistir con sentimientos de rechazo a la inmigración, xenofobia, racismo, o prejuicios por razón de género. Todo

38 Una descripción detallada sobre las discrepancias y críticas que giran en torno a este término puede encontrarse en Rosón Lorente, J.: “Discrepancias en torno al uso del término islamofobia”, en Martín Muñoz, G. y Grosfoguel, R. (eds.) (2012): *La islamofobia a debate. La genealogía del miedo al Islam y la construcción de los discursos antiislámicos*, Casa Árabe –IEAM, Madrid, págs. 167-189. Véase, además: *Musulmanes en la Unión Europea: Discriminación e Islamofobia*. Percepciones sobre Discriminación e Islamofobia. Extractos de los Informes del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC), Documentos de Casa Árabe Nº1/2007, Madrid, 2008; *Legislación sobre islamofobia en la Unión Europea* [dossier]. Disponible en la web: <http://mdocc.casaarabe.es/noticias/show/legislacion-sobre-islamofobia-en-la-union-europea-dossier>

ello podría multiplicar las formas de discriminación que padecen algunos”³⁹.

39 OSCE-ODIHR, Consejo de Europa y UNESCO (2012): *Directrices para educadores sobre la manera de combatir la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes: Afrontar la islamofobia mediante la educación*, OIDDH –OSCE, Varsovia, p.17.

Bibliografía

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE (FRA) (2011): *EU – MIDIS Data in Focus Report 5: Multiple Discrimination 2010*. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE (FRA) y TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (2011): *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE (FRA): *FRA Factsheet: La Lucha contra la discriminación racial*. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE (FRA) (2012): *The Racial Equality Directive: application and challenges*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE (FRA) (2012): *FRA Factsheet: Inequalities and multiple discrimination in healthcare*. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE (FRA) (2012): *FRA Factsheet: Inequalities and multiple discrimination in healthcare*. Disponible en el sitio web de la FRA: <http://fra.europa.eu/>

ALLPORT, G. W. (1954): *The nature of Prejudice*, Reading, Mass, Madison –Wesley.

AMNISTÍA INTERNACIONAL (2009): *Convivir con la diferencia: marco para combatir la discriminación en Europa*, Editorial Amnistía Internacional (EDA), Madrid.

CACHÓN, L. (2006): *Spain country Report on measures to combat discrimination Directives 2000/43/EC y 2000/78/EC*, European Network of Legal Experts in the non discrimination field, Migration Policy Group.

CASA ÁRABE (2008): *Musulmanes en la Unión Europea: discriminación e Islamofobia. Percepciones sobre discriminación e islamofobia. Extractos de los informes del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC)*, Documentos de Casa Árabe Nº1/2007, Madrid. Disponible en: <http://www.casaarabe-ieam.es/publicacions/show/musulmanes-en-la-union-europea-discriminacion-e-islamofobia-percepciones-sobre-discriminacion-e-islamofobia>

COLECTIVO AMANI (1994): *Educación Intercultural. Análisis y resolución de conflictos*, Editorial Popular, Madrid.

COMISIÓN EUROPEA (2004): *Igualdad y no discriminación en la UE ampliada- Libro Verde*, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA: *La lucha por la Igualdad. Acción de la Comunidad Europea para luchar contra la discriminación*, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (ECRI) (1998): *Recomendación nº 3 de política general: la lucha contra el racismo y la intolerancia hacia los Roma/Gitanos*, 6 de marzo de 1998, Estrasburgo.

COMISIÓN EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (ECRI) (2002): *Recomendación nº 7 de política general de la ECRI: Legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*, 13 de diciembre de 2002, Estrasburgo.

COMISIÓN EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (ECRI): *Recomendación nº 13 de política general sobre la lucha contra el antigitanismo y la discriminación contra los rromà*, aprobada el 24 de junio de 2011, Estrasburgo.

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS (1989): *Observación General núm. 18, No discriminación*, adoptada durante el 37 período de sesiones, 10 de noviembre de 1989.

CONSEJO DE EUROPA (2011): *Council of Europe Descriptive Glossary of terms relating to Roma issues* (version dated 16 November 2011).

CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO: *Plan de Trabajo*, 29/01/2010. Disponible en la web del Consejo.

CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO (2011): *Protocolo de actuación. Red de centros de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico* (documento no publicado).

CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO (2011): *Conferencia 2011. El papel de los organismos de igualdad en la lucha contra la discriminación étnica y racial. Documento de conclusiones y retos clave*, Secretaría de Estado de Igualdad, 2 y 3 de noviembre de 2011, Madrid.

CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO (2012): *Red de centros de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico. Memoria anual de resultados 2011*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General para la igualdad de oportunidades.

EUROPEAN MIGRATION NETWORK (EMN) (2010): *Asylum and Migration Glossary*. Disponible en: <http://extranjeros.empleo.gob.es/en/EuropeanMigrationNetwork/Glossary/>

GUET, M. (2008): *What is anti-Gypsyism/anti-Tsiganism/Romaphobia? What is common and different when addressing racism against Roma, Sinti and Travellers compared to other forms of racism and intolerance?* Anti-Discrimination Workshop under the Hungarian Presidency of the Decade for Roma Inclusion, Consejo de Europa, 16 April 2008, Budapest.

HUMAN EUROPEAN CONSULTANCY Y MIGRATION POLICY GROUP (2011): *Manual de formación sobre discriminación. Seminarios de sensibilización en las áreas de no discriminación e igualdad orientados a organizaciones de la sociedad civil*, Human European Consultancy en colaboración con el Migration Policy Group, Mayo de 2011.

MALGESINI, G. y GIMÉNEZ, C. (2000): *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*, Los Libros de la Catarata, Madrid.

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD (2011): *Cuaderno Analítico del Proyecto Todoimás. Foro 2011 para la Igualdad de trato y la no discriminación*, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad, Junio de 2011, Madrid.

NICOLAE, V. (2006): *Towards a definition of Anti-Gypsyism, Ergonetwork*. La versión completa de la definición está disponible en la Web de esta organización: <http://www.ergonetwork.org/ergo-network/advocacy/anti-gypsyism/>.

OSCE-ODIHR, CONSEJO DE EUROPA y UNESCO (2012): *Directrices para educadores sobre la manera de combatir la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes: Afrontar la islamofobia mediante la educación*, OIDDH –OSCE, Varsovia.

PEDOTTI, C., GUET, M., AILINCAI, A., NASH, V. (2006): *Council of Europe (COE) Roma and Travellers Glossary*, Consejo de Europa, 11 de diciembre de 2006, Estrasburgo.

REY MARTÍNEZ, F. (2009): *“La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”*, en Revista Jurídica 13, UCES, págs. 177-207.

UNESCO (1995): *Declaración de Principios sobre la Tolerancia de la UNESCO*, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en su 28ª reunión, 16 de noviembre de 1995, París.

UNESCO (2005): *Diversidad cultural: Materiales para la formación docente y el trabajo de aula*, OREALC/UNESCO, Santiago.

WIEVIORKA, M. (2009): *El racismo: una introducción*, Gedisa, Barcelona.

Normativa:

NACIONES UNIDAS:

Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

UNIÓN EUROPEA:

Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea, C 83. 53º año. 30 de marzo de 2010.

Directiva 2000/43/C del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

ESPAÑA:

Ley Orgánica 2/2009, de 11 diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero de 2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Boletín Oficial del Estado núm. 299 de 12 de diciembre de 2009.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, "Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato", Título II, Capítulo III, Artículos 27 al 43, Boletín Oficial del Estado núm. 313, de 31 de diciembre de 2003.

Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre (modificado por Real Decreto 1044/2009 de 29 de junio) por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico, Boletín Oficial del Estado núm. 237, de 3 de octubre de 2007 y Boletín Oficial del Estado núm. 177 de 23 de julio de 2009.

Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.

Páginas web:

Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato: www.igualdadynodiscriminacion.org

Diccionario de la Real Academia Española: <http://www.rae.es/rae.html>

European Network of Equality Bodies (EQUINET): www.equineteurope.org



UNION EUROPEA
FONDO EUROPEO
PARÁ LA
INTEGRACIÓN

Por una Europa plural