

CURSO

“Cómo detectar y actuar ante una situación de discriminación por origen racial o étnico u orientación sexual o identidad de género”

22 y 23 de noviembre

Centro Cívico José María Luelmo del Ayuntamiento de Valladolid



Con la asistencia técnica de



Los conceptos clave de la discriminación

Tipos de discriminación

Directa

Indirecta

Acoso
discriminatorio

Orden de
discriminar

Discriminación
por asociación

Discriminación
por error

Discriminación
múltiple

¿Qué es un incidente discriminatorio?

Cualquier incidente que es percibido como discriminatorio por la víctima o cualquier otra persona.

La discriminación directa

Esta forma de discriminación sucede cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga.

La discriminación directa: ejemplo

- Por ejemplo, en una oferta laboral, para seleccionar una persona para cubrir un puesto de dirección, se descartan sólo los currículos de las mujeres entre 30 y 35 años.
- Analicemos el caso:
 - Persona objeto de análisis: todas las mujeres entre 30 y 35 años que han enviado su currículum para el proceso de selección.
 - Situación menos favorable: descartar automáticamente del proceso de selección a las mujeres entre 30 y 35 años y no hacerlo con los hombres de la misma edad.
 - Comparador: hombres que presentaron su currículum para el proceso de selección entre 30 y 35 años.

- La clave para comprender esta definición está en lo que se denomina el “**comparador**”, es decir, si se puede probar que, en una misma situación o similar, una persona ha sido tratada diferente y peor que otra.
- Discriminar directamente no es sólo recibir un trato injusto o un trato que consideremos que es inadecuado. Para que exista esta forma de discriminación hay que probar que ha habido un trato menos favorable en comparación con otra persona o grupo de personas.

La discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.

La discriminación indirecta: ejemplo

- Una empresa publica una oferta para contratar personal de limpieza y una de las exigencias es la de tener la selectividad (a pesar de que el tipo de trabajo no requiere ese nivel de formación).
- Analicemos los elementos de este caso:
 - Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros: exigencia de la selectividad.
 - Personas a las que podría afectar este criterio neutro: población con menos probabilidad de tener la selectividad (inmigrantes, personas de etnia gitana, personas con discapacidad).
 - Desventaja particular: un grupo de personas con ciertas características (inmigrantes, personas de etnia gitana o personas con discapacidad) quedarían excluidas del proceso de selección por no cumplir una exigencia que no se corresponde con las tareas que se van a realizar.
 - Comparador: población de origen español, sin discapacidad y que no es de etnia gitana

- Esta forma de discriminación es difícil de detectar porque *a priori* los criterios neutros son objetivos y suelen responder o están justificados por una necesidad técnica.

Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso discriminatorio: ejemplo

En un departamento de una entidad local, una persona desacredita o se burla de otra constantemente haciendo referencia a su etnia u orientación sexual

Además, recientemente se le asignan los peores horarios, se le excluye de los e-mails informativos que se manda al resto de la plantilla o se le dan tareas para las cuales no ha recibido formación.

Orden de discriminar

Toda inducción, orden o instrucción de discriminación.

Orden de discriminar: ejemplo

En un servicio público el personal de atención al público recibe la instrucción de reducir el número de citas sólo a las personas de origen magrebí.

La discriminación por asociación

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

La discriminación por asociación: ejemplo

Tras varios años trabajando como secretaria para un Director General de una empresa de forma satisfactoria, una mujer es cesada y reemplazada por otra persona. Unos meses antes, en una conversación informal su jefe descubre que la mujer tiene amigas lesbianas.

- Un caso parecido sucedió en Inglaterra en un bufete de abogacía ([Coleman vs Attridge, 2006](#)) que llegó al Tribunal de Justicia Europeo en el que una mujer había sido despedida por tener un hijo con discapacidad. En el caso quedó demostrado que la mujer había sido discriminada por asociación porque pensaron que al estar al cuidado de una personas con discapacidad iba a aumentar su absentismo laboral.

La discriminación por error

Cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a una apreciación incorrecta sobre ella.

Discriminación por error: ejemplo

Un padre va a matricular a su hija en uno de los colegios públicos de su barrio. Cuando entrega los papeles, la responsable del colegio le indica que las familias inmigrantes deben matricularse en el colegio de enfrente a pesar de que ni el padre ni la hija son inmigrantes ni son de origen inmigrantes.

En este supuesto, la responsable del colegio pensó que el padre o la hija eran de origen inmigrante (por el color de su piel, por su pelo u otras razones) y por tanto los discriminó por error (en España está prohibido segregar al alumnado en centros educativos específicos por su origen racial o étnico).

La discriminación múltiple

Cuando una persona sufre un trato discriminatorio en el que concurren o interactúan diversos motivos de discriminación. No equivale a la suma de todas las causas de discriminación, sino más bien a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, las cuales reflejan las diferentes estructuras de poder que existen en la sociedad.

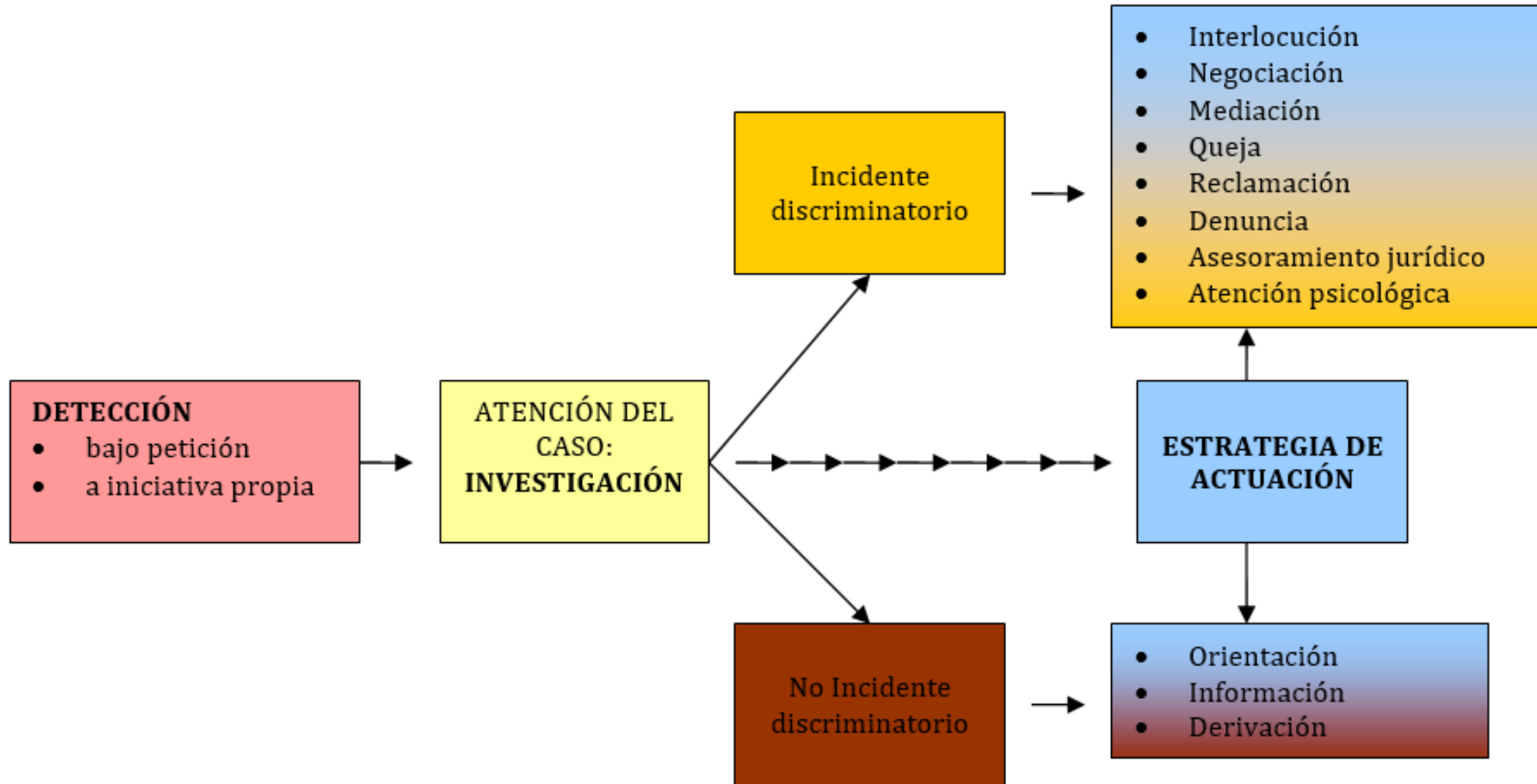
La discriminación múltiple: ejemplo

Un hombre negro y homosexual no le dejan entrar en una discoteca porque no se admiten negros ni homosexuales, entonces sí estaríamos ante un caso de discriminación múltiple porque la persona ha sido tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por ser negra y homosexual.

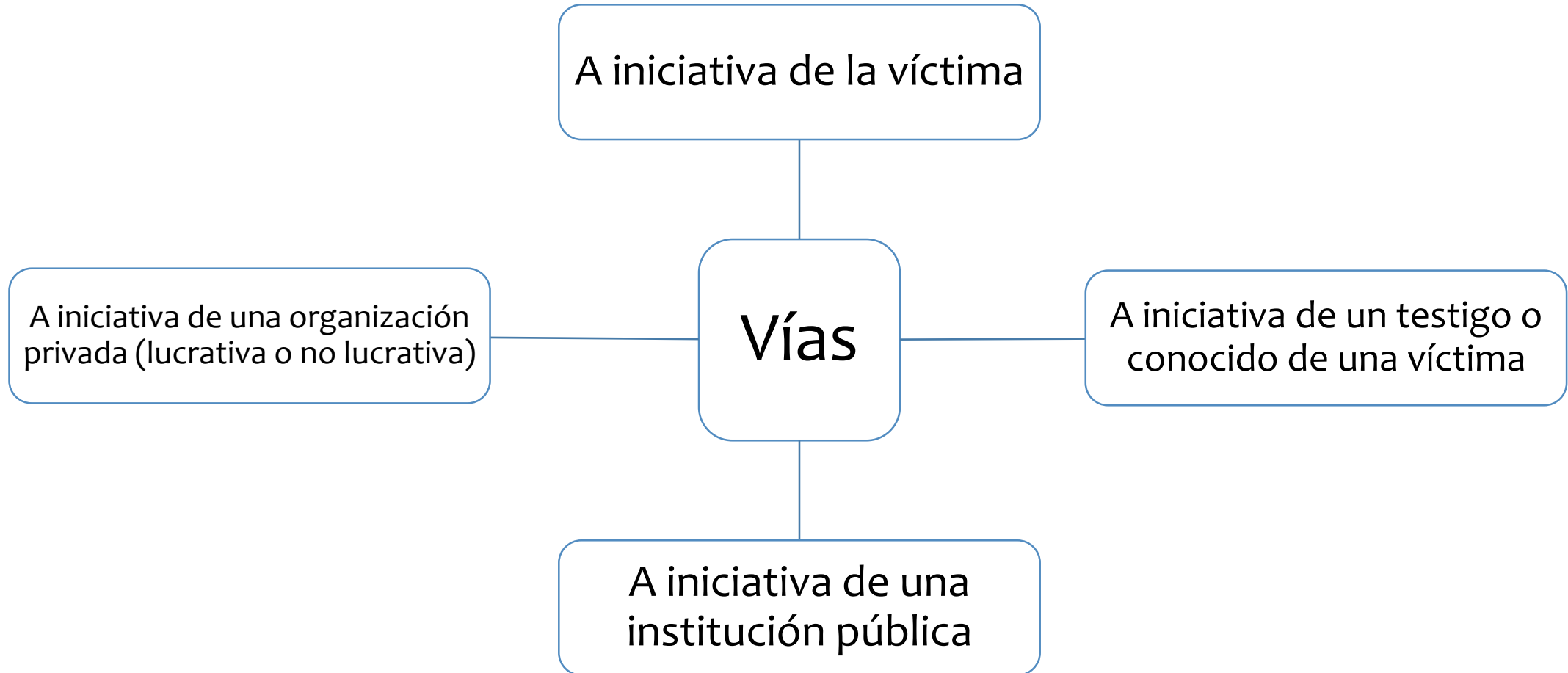
- Esta es una de las formas de discriminación más difíciles de detectar porque a pesar de que las personas podemos ser vulnerables a la discriminación por diferentes motivos (por ser mujer y ser inmigrante; por ser inmigrante y tener alguna discapacidad; ser negro y homosexual; etc.), para que exista esta forma de discriminación es importante comprobar que la discriminación se produjo por al menos dos motivos.
- Por ejemplo, una mujer inmigrante que va en silla de ruedas no se le permite la entrada a un ayuntamiento porque no tiene una rampa habilitada para ello. En este caso, está siendo discriminada por su discapacidad, pero no por ser inmigrante o por ser mujer.

La detección de un incidente discriminatorio

De la detección a la estrategia de actuación



¿Cuáles son las vías de detección?



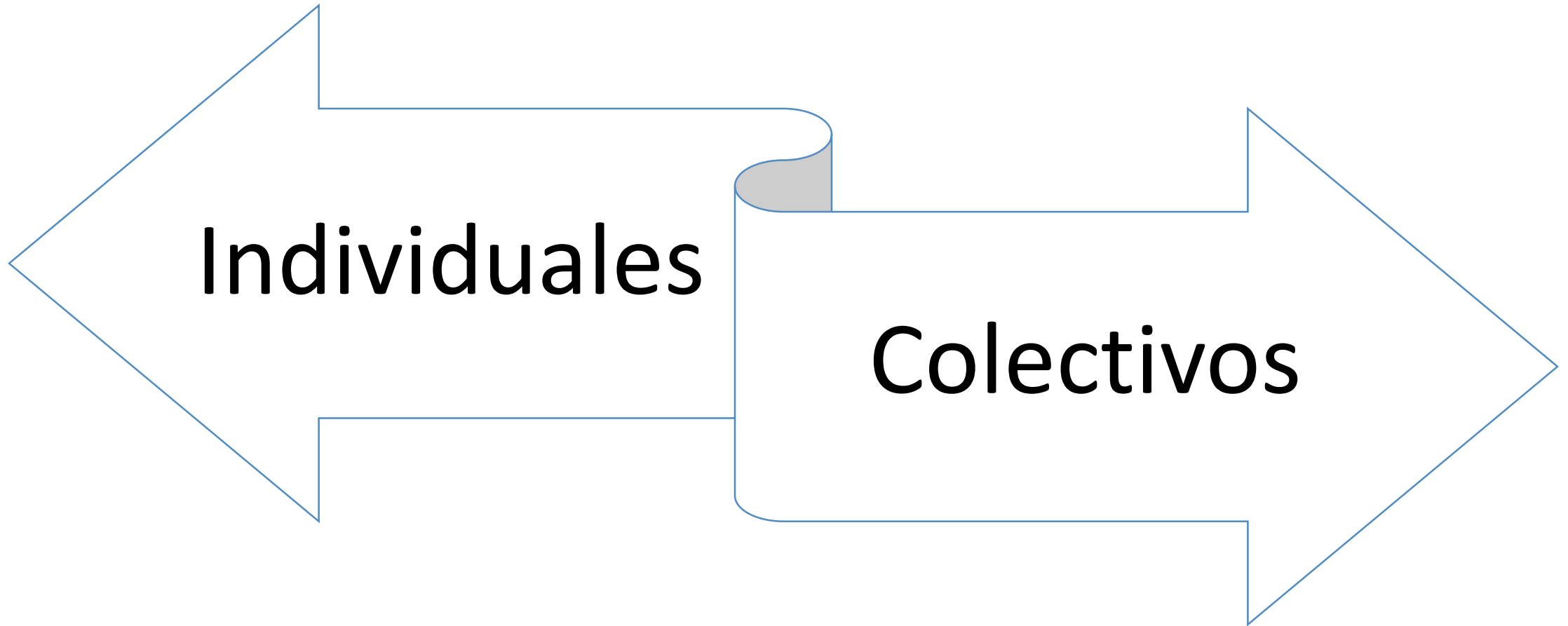
¿Qué canales existen para detectar un incidente?

- Teléfono
- E-mail
- Contacto directo con la víctima o alguna persona de su entorno
- Noticia en prensa sobre la discriminación de una persona

¿Alguno más?

¿Qué instituciones u organismos conocemos que pueden detectar incidentes discriminatorios?

¿Qué tipo de incidentes se pueden detectar



¿Cómo abordar un incidente individual? ¿Y uno colectivo?

**Cómo documentar, investigar y
contrastar que se ha producido
una discriminación y definir la
estrategia de actuación en cada
caso**

Documentación, investigación y contraste



¿Qué datos son importantes recopilar? ¿Cómo los documento?

Sobre el proceso de contraste

- ¿Qué estrategia voy a seguir para contrastar la información?
- ¿Se inicia en ese momento la estrategia de actuación?
- ¿Cómo voy a ponerme en contacto y comunicarme con las personas con las que quiero contrastar la información? ¿Y con la víctima?

¿Además de la posible discriminación, se ha vulnerado algún otro derecho fundamental?

- **Derecho a la vida** (art. 15 de la CE): “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.”
- **Derecho a la intimidad** (art. 18.1 de la CE): “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.”
- **Derecho a la protección judicial de los derechos** (art. 24 .1 de la CE): “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.”
- **Derecho a la educación** (art. 27 de la CE): “Todos tienen el derecho a la educación.”; “la enseñanza básica es obligatoria y gratuita”.
- **Derecho al trabajo** (art. 35 de la CE): “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”
- **Derecho a la protección a la salud** (art. 43 de la CE): Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
- **Derecho a la vivienda** (art. 47 de la CE): “Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.”

¿Por qué es importante recopilar y documentar indicios discriminatorios?

¿Qué es un indicio discriminatorio?

- Hechos que permiten deducir o sospechar que se ha producido un hecho discriminatorio.
- Indicio discriminatorio \neq a una prueba

La carga de la prueba

- Cuando corresponde a la parte demandada demostrar que no se ha producido una discriminación
- Se aplica en el ámbito administrativo y laboral (no se aplica en el ámbito civil ni penal)

¿Cómo puedo recopilar indicios discriminatorios?

- **Entrevista:** con la víctima o el presunto agente discriminador. Debe hacerse de un modo neutral y objetivo. Hay que tener en cuenta que es importante, siempre que se pueda, conocer las dos versiones, tanto de la víctima como del presunto agente discriminador para poder contrastarlas y obtener una visión global del caso.
- **Testing:** poner en la misma situación a una persona que no se corresponde al perfil estereotipado de la persona que denuncia un incidente discriminatorio.
- **Interlocución** con el presunto agente discriminador:
 - Pone trabas o no muestra interés por justificar su actitud.
 - Expone abiertamente actitudes discriminatorias
 - No niega que se ha producido el incidente o pone excusas
- **Pruebas documentales** que corroboren la versión del incidente
- **Testigo imparcial** que corrobore la versión del incidente

Algunos ejemplos de indicios discriminatorios por ámbitos

Acceso a bienes y servicios	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de la documentación que la víctima nos presenta (queja interpuesta).• <u>Testing</u> o comprobación in situ mediante otras personas que efectivamente se ha producido la discriminación, por ejemplo, que no permiten la entrada a personas de etnia gitana en un bar, restaurante o discoteca.• Interlocución con el responsable de un bien o servicio que razona que no quieren a personas de etnia gitana en ese lugar, que tienen instrucciones de vigilar a las personas con apariencia gitana, etc.
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de la noticia, comentario, programa televisivo, radio etc. para comprobar que la referencia presuntamente discriminatoria no está justificada o aporta información relevante, por ejemplo: “hombre gitano detenido por robo” o “mujer marroquí es víctima de violencia de género”.

Algunos ejemplos de indicios discriminatorios por ámbitos

Vivienda	<ul style="list-style-type: none">• Comprobación del incidente con el presunto agente discriminador a través de la interlocución telefónica, por e-mail o entrevista personal (particular, inmobiliaria, vecinos/as). La interlocución puede ser una vía para detectar la versión del presunto agente discriminador, que en muchas ocasiones evidenciará la discriminación.• En el caso de negación del alquiler de una vivienda, otra forma de probar los indicios discriminatorios es el <u>testing</u> o comprobación a través de otra persona de que efectivamente la vivienda ya está alquilada.• En el caso de incidentes discriminatorios con la comunidad de vecinos es conveniente contrastar la versión del supuesto con el presunto agente discriminatorio y con algún otro testigo que pueda ser más imparcial.
Educación	<ul style="list-style-type: none">• Tras la interlocución con el centro, se evidencian actitudes discriminatorias.• Cuando se trata de una inscripción en un centro educativo es conveniente comprobar a través de la dirección provincial de educación si el centro que ha negado la plaza a un niño/a gitano esta completo.

Algunos ejemplos de indicios discriminatorios por ámbitos

Empleo	<ul style="list-style-type: none">• Si se trata de acceso al empleo, es conveniente comprobar a través de la interlocución o del <u>testing</u> si el puesto sigue sin cubrir, por ejemplo, una persona que no se corresponde con el perfil de persona gitana, pero que sí es gitana, se presenta a la misma oferta y se comprueba que le tienen en cuenta en el proceso de selección.• Por otro lado, a través de la interlocución con el empresario o la ETT, estos manifiestan reticencias a contratar a personas de etnia gitana o manifiestan abiertamente los prejuicios.
Seguridad ciudadana (cuerpos y fuerzas de seguridad)	<ul style="list-style-type: none">• Si el agente está identificado o se conoce el número de placa se puede intentar la interlocución mediante carta o llamada de teléfono al superior para explicarle el suceso y que recabe información sobre los hechos.• Es posible recurrir a testigos y si ha habido lesiones los partes médicos son un documento de prueba.
Salud	<ul style="list-style-type: none">• Si se trata de una discriminación en el acceso a la salud puede utilizarse la estrategia del <u>Testing</u> para comprobar si el trato es discriminatorio.

¿Cuándo no existen indicios discriminatorios?

- Cuando se comprueba que....
 - La negación del derecho se debe a que no cumple los requisitos legalmente establecidos.
 - El trato, aunque desfavorable, se da de forma generalizada, independientemente del origen racial o étnico.
 - El presunto agente discriminador dice que la versión del usuario no es cierta y argumenta coherentemente que no se ha producido una discriminación.

Las estrategias de actuación ante un incidente discriminatorio

Interlocución

Negociación

Mediación

Queja

Reclamación

Denuncia

Asesoramiento
jurídico

Atención
psicológica

Las estrategias de actuación ante un incidente discriminatorio

- Interlocución** Conversación o toma de contacto con el presunto agente discriminador con el objetivo de contrastar la información que nos da la víctima. Podrá realizarse de forma oral o escrita.
- Negociación** Conversación con el presunto agente discriminador con la finalidad de influir en su comportamiento y/o lograr el resarcimiento de la víctima a través de la adopción de un acuerdo.
- Mediación** Cuando no se logra llegar al acuerdo por medio de la negociación podemos acudir a la mediación, en la que la organización actuará como árbitro imparcial facilitando el proceso de comunicación para llegar a una solución con la que ambas partes queden satisfechas. Para utilizar la mediación, ambas partes deben aceptarla.
- Nota: es una buena estrategia para los casos de discriminación en vivienda.

Las estrategias de actuación ante un incidente discriminatorio

Quejas

Consiste en poner de manifiesto a la institución pública o privada el incidente discriminatorio, no existe la pretensión de obtener la reparación económica del daño ocasionado. Un ejemplo de queja que podemos plantear como estrategia de actuación a medio/largo plazo es la Queja al Defensor del Pueblo o del Menor. (en el caso de que concluya que se han vulnerado los derechos fundamentales, puede sugerir o recomendar a cualquier Administración la adopción de medidas para paliar o corregir la situación)

Reclamaciones

Consiste en poner de manifiesto a la institución pública o privada el incidente discriminatorio con el objetivo de obtener la reparación del daño ocasionado, y la restitución de los intereses dañados.

Ej.: Reclamación a la Oficina de Atención al Consumidor.

Las estrategias de actuación ante un incidente discriminatorio

Asesoramiento jurídico

- A partir de la normativa en vigor se informa sobre las posibilidades jurídicas de actuación que existen ante un incidente discriminatorio.
- Elaborar escritos en vía administrativa (escritos de alegaciones, recurso potestativo de reposición, recurso de alzada...).
- Asesorar con carácter previo a la denuncia en vía penal/ demandas jurisdiccionales (laboral, civil, administrativo). Se facilita información de cómo se desarrolla el procedimiento y derechos y obligaciones que pueden derivarse del mismo.
- Apoyar y realizar seguimiento de los procedimientos jurisdiccionales. Coordinación del caso con el abogado/a de oficio/privado ofreciéndole nuestra colaboración.


Asesoramiento psicológico

Se puede valorar derivar a la persona para que reciba apoyo para reducir ansiedad, miedos...originados por el incidente discriminatorio.

Sobre las estrategias de actuación

- ¿Debo empezar por alguna de ellas?
- ¿Son compatibles?
- ¿Hay alguna que sea más efectiva?
- ¿Qué busco con mi estrategia de actuación?: ¿la resolución del conflicto? ¿la reparación de la víctima? ¿el reconocimiento público de la discriminación?

La legislación específica de igualdad y no discriminación



INVERTIR EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: HACIA UNAS POLÍTICAS PÚBLICAS MÁS EFICIENTES E INCLUSIVAS

Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas

**La atención y comunicación con
las víctimas de discriminación y
la relación con los actores clave**

Recomendaciones/orientaciones para la atención y comunicación con las víctimas de discriminación

Recomendaciones para futuros cursos

Lo que más me ha gustado

Algo que mejoraría

Muchas gracias!

[Fresno, the right link](#)

Alia Chahin

alia.chahin@fresnoconsulting.es

@aliachahin en twitter



Con la asistencia
técnica de

