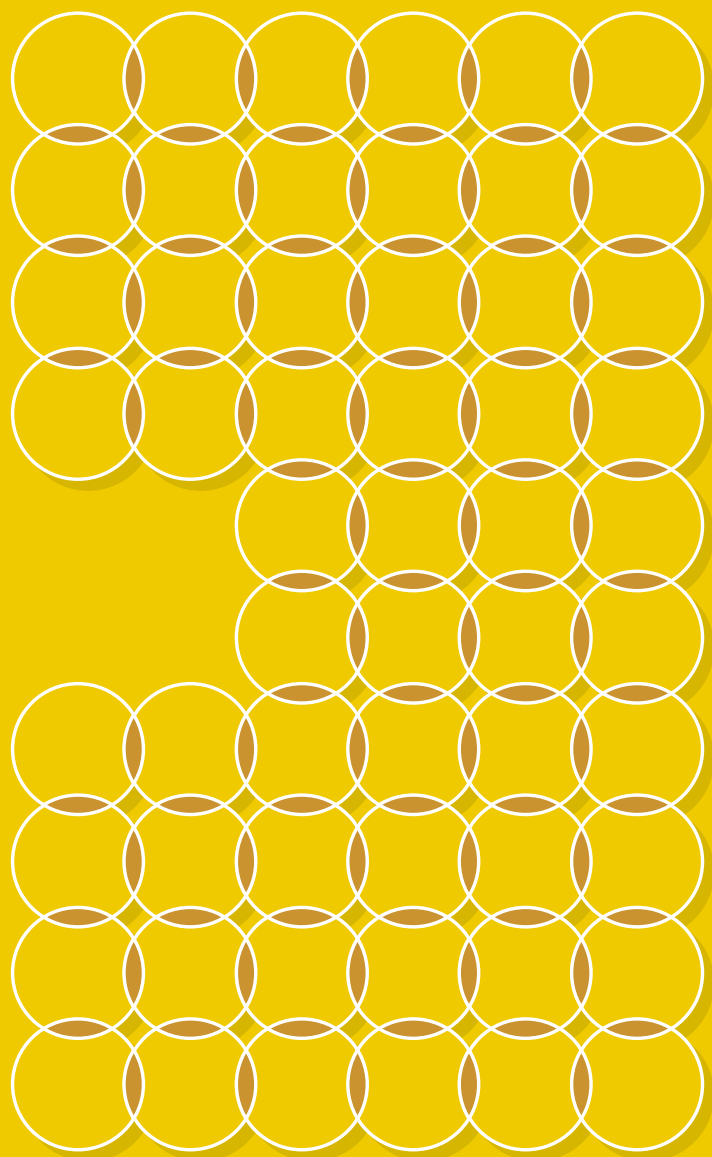


---

# PROYECTO TODOIMÁS FORO 2011

---

Para la igualdad de trato  
y la no discriminación



---

Cuaderno Analítico



foro 2011 para la Igualdad  
y la no discriminación



Junio 2011

Elaboración de textos y asistencia técnica del proyecto: CIDALIA, S.L.

Colaboradores:

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia, Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad, Instituto de la Juventud, Unión Democrática de Pensionistas, Fundación Mujeres, Fundación Pluralismo y Convivencia, EAPN-España, Federación de Mujeres Progresistas, Fundación Secretariado Gitano, Fundación CEPAIM, CERMI, Fundación Triángulo, Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores (UGT), CEPYME y CEOE.

Diseño y maquetación: MINIM Comunicación



CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS POR EL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

© Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Secretaría de Estado de Igualdad

Centro de Publicaciones

Paseo del Prado nº 18 - 28014 Madrid

NIPO (impreso): 860-11-132-2

NIPO (en línea): 860-11-133-8

Depósito legal: M-25829-2011

Correo electrónico: publicaciones@mspani.es

www.060.es

www.mspani.es

Secretaría de Estado de Igualdad

C/ Alcalá, 37

28071 Madrid

www.migualdad.es

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Comisión Europea en el marco del Programa Progress (2007-2013). Es un programa desarrollado por la Comisión Europea que establece apoyo financiero para la consecución de los objetivos de la Unión Europea en el área Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de oportunidades, contribuyendo asimismo a lograr los objetivos estratégicos que establece la Estrategia Europea 2020.

Este programa, de siete años de duración, está dirigido a todos los agentes implicados que puedan contribuir a la implementación de políticas efectivas de empleo y al desarrollo de normativa social en los 27 países de la Unión Europea, los países de la AELC/EEE, así como países candidatos y precandidatos.

Para más información, consulte: <http://ec.europa.eu/progress>

\*La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición y opinión de la Comisión Europea.

La versión impresa de esta publicación se ha editado utilizando papeles reciclados.

# Presentación

## Carmen Navarro Martínez

DIRECTORA GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

---

La elaboración de materiales que aporten conocimiento y contribuyan a promover una reflexión sobre el estado actual de las políticas y estrategias existentes a favor de la aplicación del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, es uno de los ejes clave del **Proyecto todoimás**.

Este Cuaderno propone unos contenidos analítico-descriptivos que ayudan a entender el estado de la cuestión y proporcionan los elementos clave para profundizar en el análisis de los marcos legislativos existentes, las distintas y, cada vez más complejas formas y manifestaciones de la discriminación, así como de las políticas públicas y el resto de los instrumentos existentes para abordar cada uno de los motivos de discriminación y los ámbitos en que ésta se produce.

Está concebido como una herramienta para mejorar los instrumentos metodológicos, la transferencia de experiencias y el nivel de sensibilización sobre igualdad de trato y no discriminación, requisitos fundamentales para posibilitar que los distintos actores, administraciones públicas, tercer sector, agentes sociales y grupos de población que sufren discriminación, interactúen y se integren en estructuras de cooperación a todos los niveles de gobierno.

Aporta como elemento novedoso un enfoque integral de la discriminación, recogiendo todos los motivos de discriminación que establecen las directivas europeas y algún otro que, por su relevancia social, merece ser tenido en cuenta; destacando la necesidad de aplicar una perspectiva transversal que implique, en un mismo plano, a todos los estamentos y esferas sociales para reforzar la lucha contra la discriminación.

Que recientemente, en nuestro país, hayamos incorporado estos temas en la agenda política se debe a los más de 10 años de trayectoria de la Unión Europea a favor de la igualdad de trato y oportunidades, un recorrido en el que destaca la aprobación de toda una normativa de "mínimos" dirigida a evitar que se discrimine a las personas. Pero tanto la incorporación a las agendas políticas como el proceso europeo de aprobación de las directivas se explican por el importante papel desempeñado por los interlocutores sociales y las ONG, por su impulso y por el trabajo conjunto que han llevado a cabo con las instituciones y administraciones públicas.

Este Cuaderno, así como la Guía de sensibilización, son los dos documentos de trabajo básicos del **Proyecto todoimás**, que ha sido posible gracias a la financiación que el Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social 2007-2013-PROGRESS articula a través de su eje destinado a acciones dirigidas a promover la igualdad de trato.

En la idea y elaboración de ambas publicaciones han participado junto al equipo técnico del proyecto, los Comités de participación y Dirección que, integrados por organizaciones sociales que trabajan en el ámbito de la no discriminación y la asistencia a víctimas, han prestado sus conocimientos, experiencia y apoyo a este proyecto.

Esperamos que estos documentos enriquezcan la visión de todos y todas las profesionales, tanto de las administraciones públicas como de la sociedad civil, que trabajan directamente en el diseño y planificación de políticas que afectan directamente a todas las personas que pueden sufrir discriminación.

---

# Índice

---



2.1	Las competencias de la Unión Europea en igualdad de trato y no discriminación	16
2.2	La normativa europea en materia de no discriminación	20
2.3	Las políticas contra la discriminación en la Unión Europea	24

3.1	Conceptos y tipos de discriminación	26
3.2	Motivos de discriminación	28
3.3	Ámbitos de discriminación	29

La evolución de  
la legislación sobre  
igualdad de trato  
y no discriminación  
en España

pág.  
55

4

Conclusiones

pág. 105

5

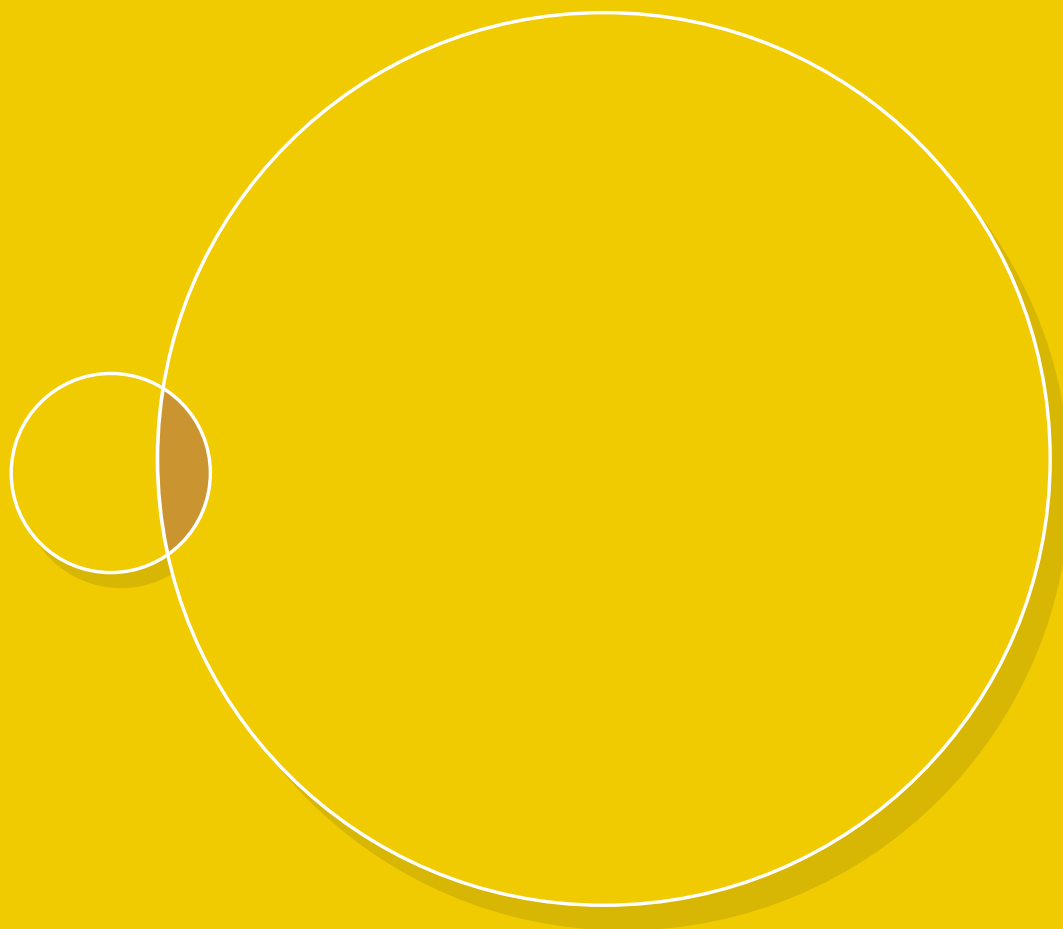
Apéndice  
bibliográfico

pág. 109

6

4.1 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en España	56
4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas	63





---

# 1

## Introducción

---



---

El **Proyecto todoimás** es una acción desarrollada por la Secretaría de Estado de Igualdad, durante el año 2011, con el apoyo del Programa Progress de la Comisión Europea y en colaboración con el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

La iniciativa **todoimás** se enmarca en un conjunto de políticas<sup>1</sup> que desde la Secretaría de Estado de Igualdad y, concretamente, desde la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, se están desarrollando con el fin de impulsar la igualdad de trato y la no discriminación en el Estado español y cuya muestra más significativa es el *Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*, aprobado en Consejo de Ministros el pasado 27 de mayo.

El objetivo fundamental de este Proyecto es fomentar la colaboración, la creación de sinergias y la movilización de actores para promover las estrategias de lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad de trato, tanto en el plano nacional como en el plano autonómico, partiendo del análisis de los marcos normativos, las políticas y las acciones desarrolladas en Europa y en España.

Desde esta perspectiva, los objetivos específicos del **Proyecto todoimás** son:

**a)** Analizar las normativas, las estrategias y las políticas para conocer en profundidad los principios, los enfoques, las prioridades y los métodos de trabajo que se aplican tanto a nivel comunitario como estatal. Este análisis debe permitir:

- Fomentar el conocimiento de los temas clave relacionados con la igualdad de trato y no discriminación, así como la identificación de los retos y avances que se deben enfrentar en cada uno de ellos.
- Profundizar en las estrategias sobre cómo conseguir una mayor efectividad de las acciones de lucha contra la discriminación.

El **Cuaderno Analítico** es el producto del Proyecto que incide sobre este objetivo específico, constituyéndose como el material de referencia para propiciar la reflexión y el debate sobre las cuestiones anteriormente indicadas.

---

<sup>1</sup> Conforme al Real Decreto 1366/2010 por el que se aprueba la estructura orgánica de los departamentos ministeriales, a la Secretaría de Estado de Igualdad le corresponde la tarea de desarrollar la política del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación y la erradicación de la violencia de género.

---

b) Reforzar el trabajo en partenariatado con el fin de:

- Intercambiar experiencias entre los distintos actores sociales implicados en la lucha contra la discriminación: administración pública estatal, autonómica y local, organismos especializados, organizaciones sociales, etc.
- Crear prácticas y estructuras de cooperación desde una perspectiva integral.
- Establecer mecanismos de cooperación para el análisis, el debate y el aprendizaje mutuo.

Las acciones previstas en el Proyecto relacionadas con este objetivo específico se centran en la organización de **10 seminarios de análisis y debate**: 2 de ellos de carácter nacional (el seminario de lanzamiento y el de cierre del proyecto) y 8 de carácter autonómico. En ellos participarán los distintos actores sociales que actúan en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación, como son: las administraciones públicas (estatal, autonómica y local), los/as responsables políticos, organismos especializados, agentes sociales, organizaciones sociales, etc.

c) Sensibilizar a la población para mejorar la comprensión sobre el fenómeno de la discriminación. El **Proyecto todoimás** desarrollará una **Guía de Sensibilización** como una herramienta para que los/as profesionales que promueven el derecho a la igualdad de trato y no discriminación puedan concienciar y sensibilizar a sus grupos específicos de población sobre la importancia de respetar este derecho fundamental y sobre las consecuencias de su vulneración.

Sin duda, durante los últimos años hemos podido asistir a un gran impulso en las acciones contra la discriminación tanto en el contexto europeo como en el nacional. Sin embargo, aún es necesario avanzar en la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de trato y en la lucha contra todo tipo de discriminación, cuya persistencia en la sociedad europea y española es un claro impedimento para la igualdad, la cohesión y el bienestar social.

Se debe indicar, no obstante, que las políticas de igualdad de trato y no discriminación son aún incipientes desde una perspectiva histórica. En efecto, la igualdad como valor, principio y derecho no se encuentra formalmente reconocida hasta la proclamación en 1948 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* por la Asamblea General de Naciones Unidas.

Dentro del contexto europeo, el reconocimiento de los derechos fundamentales por parte de las instituciones europeas ha sido progresivo desde la firma, en 1957, del Tratado fundacional de la Comunidad Económica Europea. Hasta la década de los años 70 no

---

se inician las primeras acciones legislativas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, acciones que inspiraron las estrategias adoptadas a partir del Tratado de Ámsterdam en 1998 en materia de igualdad de trato y no discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, edad discapacidad, religión o creencias y orientación sexual. En España el desarrollo de acciones es aún más reciente, pues hasta el año 2003 no se producen las primeras acciones legislativas específicas en igualdad de trato y no discriminación que hasta ese momento se incorporaron en otras políticas de inclusión o protección social. Estas primeras políticas específicas se podrían definir como embrionarias y faltas de desarrollo concreto. Es el actual *Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación* el que intenta situar a España entre los Estados que cuentan con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas más eficaces en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación, por todos los motivos y en una amplia mayoría de los ámbitos de la vida.

Entre los distintos motivos que han contribuido a este avance de la igualdad de trato y la no discriminación, señalamos uno que es especialmente relevante a efectos del **Proyecto todoimás** y del **Cuaderno Analítico**: las sociedades europeas han vivido durante las últimas décadas un notable proceso de apertura y reconocimiento de la diversidad y pluralidad. Esto se ha debido a la intensidad y rapidez de los cambios sociales y económicos, entre los que cabe destacar, la globalización económica y social, el incremento de los flujos migratorios internacionales y los nuevos modelos de familias.

Todos estos procesos han dado lugar no sólo a un incremento de la diversidad de las sociedades actuales, sino que también han dado lugar a la convicción de que la convivencia y la cohesión de una ciudadanía plural deben garantizarse desde el reconocimiento de su valor, pero también desde el reconocimiento de la dignidad de la persona y del libre desarrollo de la personalidad como fundamentos de la paz social.

Desde este punto de vista, el derecho a la igualdad y la no discriminación no puede abordarse sólo como una cuestión de minorías a las que se deben respetar y proteger mediante actuaciones específicas, sino que es una cuestión que concierne al conjunto de la sociedad, pues la discriminación puede afectar a cualquier persona en un momento determinado de su vida: por ser mujer, joven, mayor... No obstante, algunas personas y grupos pueden ser especialmente proclives a sufrir situaciones discriminatorias por lo que es también necesario considerar sus circunstancias específicas.

Es importante tener en cuenta que aunque la discriminación y exclusión son conceptos que están interrelacionados, presentan claras diferencias y consecuencias. Discriminar vulnera uno de los derechos fundamentales de nuestra Constitución: el derecho a la

---

igualdad, se produce cuando se trata a una persona o grupos de personas de modo diferente y desfavorable respecto a otras en situaciones análogas, situándolas en una posición de desventaja basándose en la creencia de que no todas las personas son iguales en derechos y en dignidad. Las diferentes motivaciones para discriminar pueden estar relacionadas con la situación social, económica y política de la personas, pero no depende de ello.

El concepto de exclusión social se usa como un concepto multidimensional que se refiere al proceso de pérdida de integración o participación del individuo en la sociedad, en uno o varios de los ámbitos político-legal, económico y social-relacional. La situación de inclusión o exclusión social de un individuo se define, por tanto, en términos relativos a la situación del individuo con respecto a la población considerada mayoritaria, valorando la situación de la persona con respecto a la posibilidad de ejercer los derechos sociales de la mayoría<sup>2</sup>.

En el primer caso, se produce esencialmente una vulneración de los derechos fundamentales de la persona: desde esta perspectiva, la discriminación es un acto ilegal. Mientras, en el segundo caso, se produce esencialmente una vulneración o minoración de los derechos sociales, políticos y económicos.

Consecuentemente, el derecho a la igualdad y a la no discriminación es un derecho fundamental a partir del cual se ha desarrollado un amplio sistema de protección tanto a nivel nacional como europeo, cuya evolución será revisada a lo largo del **Cuaderno Analítico**, especialmente en los capítulos 2 y 4.

En el avance de ese sistema de protección, las instituciones públicas tienen una especial relevancia desde el punto de vista del diseño y ejecución de políticas, planes y estrategias. Las instituciones públicas también tienen un papel relevante en la difícil tarea de hacer visible la discriminación. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos y de las políticas en materia de igualdad de trato y no discriminación, la invisibilidad de la discriminación es un hecho, tal y como constatan las encuestas tanto en España como en Europa.

Una de las principales fuentes de datos, a nivel europeo, es la encuesta del Eurobarómetro, que refleja las actitudes y percepciones de la ciudadanía europea ante las distintas

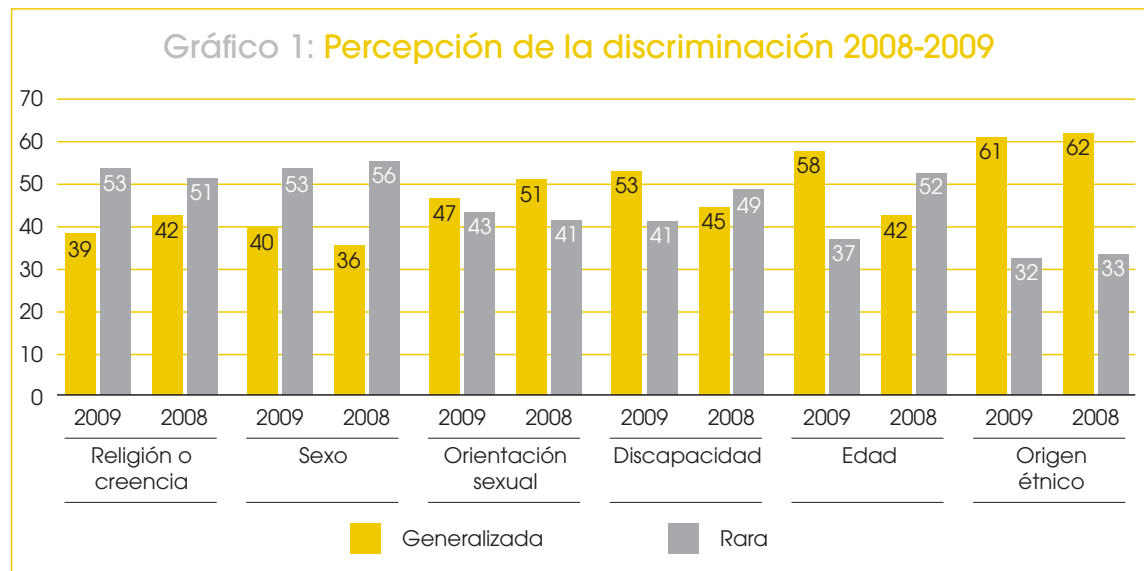
---

<sup>2</sup> Véase: Fundación Luis Vives - EAPN (2010): Claves sobre la pobreza y la exclusión social en España. Esto quiere decir que una persona puede encontrarse en un proceso de exclusión social y no ser discriminada o viceversa, que sea discriminada pero no se encuentre en una situación de exclusión social.

formas de discriminación<sup>3</sup>. En este sentido, el **Eurobarómetro nº 317 de 2009** sobre “Discriminación en la Unión Europea” confirma el hecho de que la discriminación todavía no es demasiado conocida por la mayoría de la ciudadanía de la Unión Europea. La *invisibilidad* social de las discriminaciones se subraya en las conclusiones del Eurobarómetro antes citado.

Algunos datos sustentan esta afirmación:

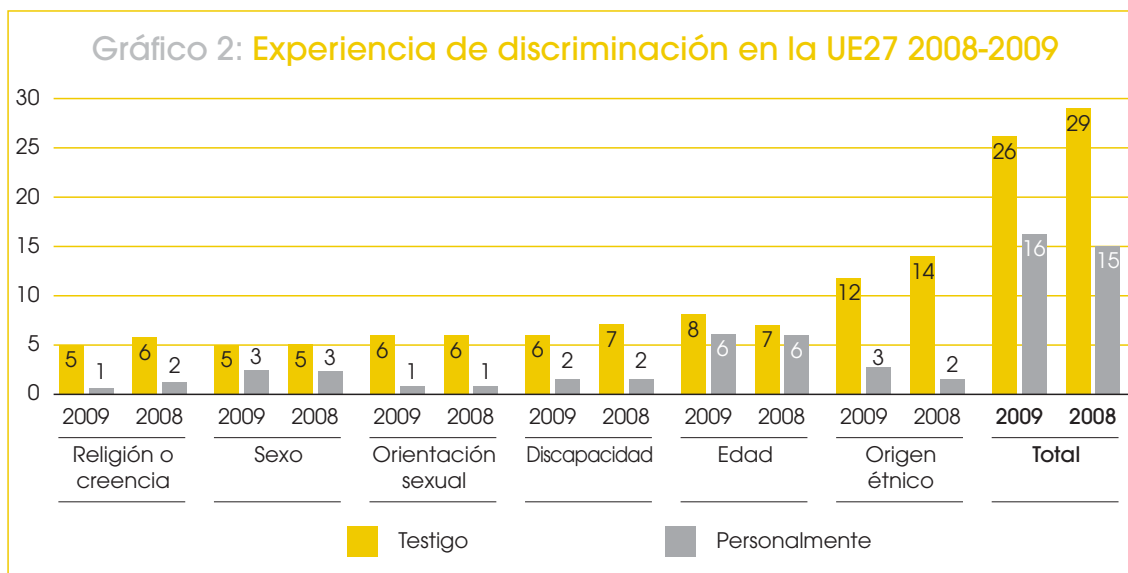
La mayoría de las personas entrevistadas considera que hay menos discriminación que en el año 2002, cuando se realizó el primer Eurobarómetro Especial sobre Discriminación en Europa. Esta percepción es generalizada en todos los motivos de discriminación como se puede observar en el gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurobarómetro nº 317 de 2009.

- Sólo el 16% de las personas europeas afirma haber sido discriminada durante el último año, si bien más de un 25% (gráfico 2) sostiene haber sido testigo de una discriminación o acoso ajenos, fundamentalmente por motivo de origen racial y/o étnico.

<sup>3</sup> Se han realizado cuatro Eurobarómetros Especiales sobre Discriminación en Europa: el primero, el Eurobarómetro 168EB57.0 de 2002; el segundo, el 263EB65.4 de 2007; el tercero, el 296EB68.2 de 2008; y el cuarto, el 317EB71.2 de 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurobarómetro nº 317 de 2009.

- Sólo el 33% de las personas europeas (y el 36% en España) afirma conocer los derechos que les asisten en caso de ser víctimas de discriminación.

El Eurobarómetro es una de las principales fuentes estadísticas que disponemos para el análisis de la discriminación en España; por ello, uno de los retos que se plantea a nivel nacional, para avanzar en materia de igualdad de trato y no discriminación, es el de realizar una adecuada observación y análisis de la discriminación, para lo que es preciso contar con estudios y estadísticas específicas de mayor calidad y periodicidad.

Para finalizar este contexto general, cabe destacar que, en los últimos años, se ha impulsado de manera notable la necesidad de desarrollar una visión integral sobre la discriminación, definida como un principio básico, que permitirá la valoración de su cumplimiento, en cuatro componentes. Estos son:

- un enfoque holístico, que garantice la identificación de los factores causantes de las problemáticas relacionadas con la discriminación;
- una articulación integrada de las acciones, que permita asegurar un tratamiento integral de las mismas;
- un enfoque de personalización e individualización, centrado en las necesidades específicas de cada individuo;

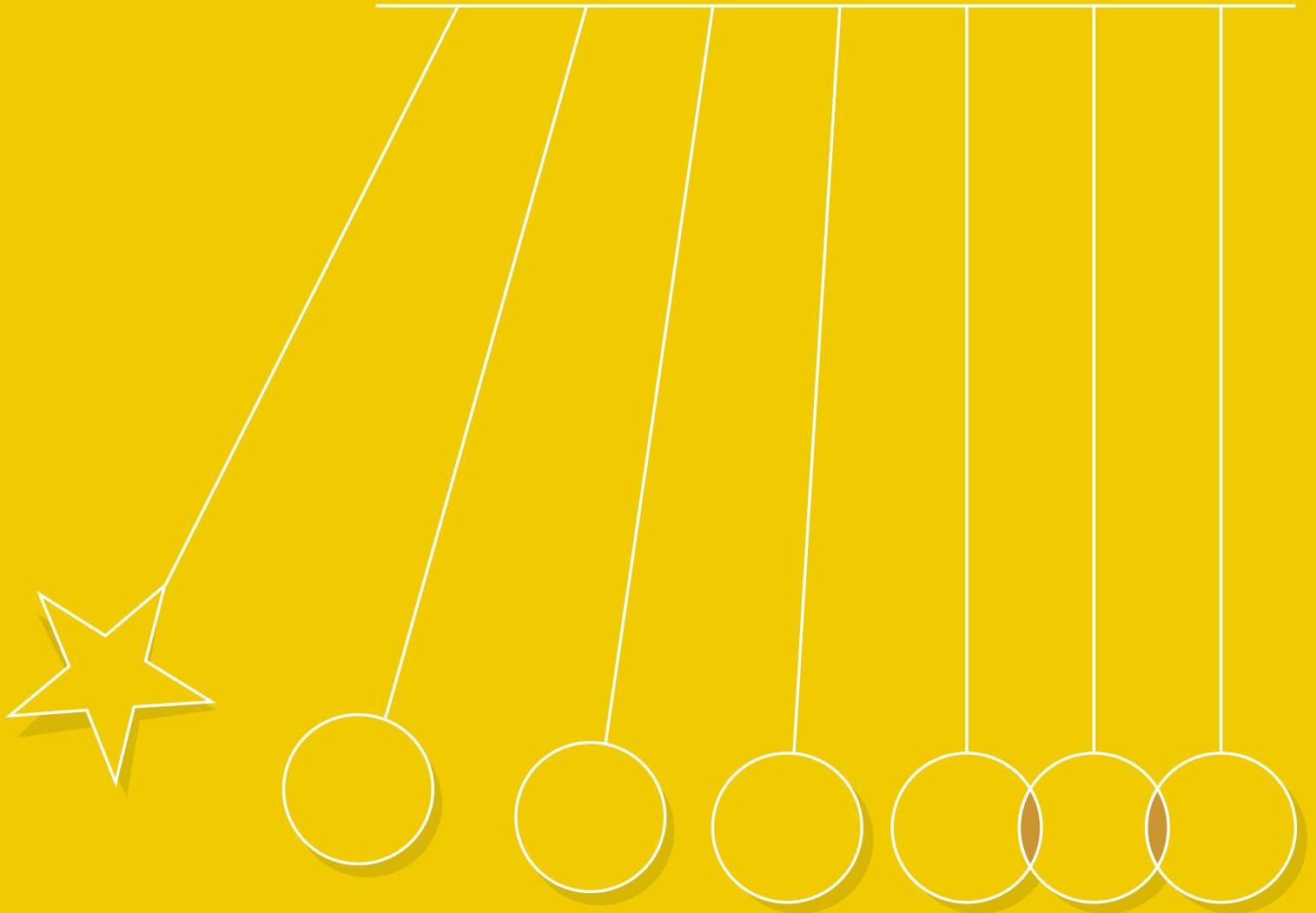
- una utilización de servicios múltiples e interrelacionados, que permita el tratamiento holista e integral, encaminado a la resolución de los distintos problemas derivados de la discriminación.

Desde esta perspectiva integral hay que destacar la transversalidad de género en las políticas de igualdad de trato y no discriminación, lo que supone que el principio de igualdad debe ser integrado en todas las políticas, programas y actuaciones, en todas las instituciones, en cualquiera de sus áreas y niveles de gobierno, así como en cada una de sus fases, constituyéndose así en una estrategia de intervención orientada a lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello se debe considerar, en todo momento, el desequilibrio existente en las relaciones entre mujeres y hombres, sus distintos intereses, aspiraciones y necesidades, teniendo en cuenta el impacto que cualquier política puede generar en esa situación desigual.

Es este enfoque integral de la discriminación el que se propone como marco de referencia de este **Cuaderno Analítico**, cuyo contenido se estructura de la forma siguiente:

- El capítulo 2 del Cuaderno plantea el análisis de la evolución de las normativas, estrategias y políticas en la Unión Europea, como marco de referencia fundamental para el contexto nacional.
- El capítulo 3 propone una síntesis de los conceptos sobre tipos, motivos y ámbitos de discriminación que surgen de la evolución, en las últimas décadas, de las estrategias y políticas comunitarias y que proporcionan la base conceptual para el desarrollo de acciones en España.
- El capítulo 4 profundiza sobre la situación en el Estado español. Por una parte, se analiza la evolución de la normativa, estrategias y políticas a nivel estatal; por otra, se identifican, con carácter analítico y para fomentar el debate y la reflexión, las acciones en igualdad de trato y no discriminación desarrolladas por las Comunidades Autónomas.
- Finalmente, en un último apartado presentamos las principales conclusiones.

Confiamos que estos contenidos sirvan para estimular la reflexión y el debate en el seno de los seminarios autonómicos, que deben tener como resultado final la apertura de nuevos canales de comunicación y colaboración que faciliten el tratamiento integral y evolutivo del fenómeno de la discriminación.



# 2

---

Políticas, estrategias  
y planes contra  
la discriminación  
en Europa

---



## 2.1 Las competencias de la Unión Europea en igualdad de trato y no discriminación

---

El lugar concedido a los derechos fundamentales, y en particular a la igualdad de trato y la no discriminación en la Unión Europea (UE), ha evolucionado notablemente desde los inicios de la construcción europea. Es la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, el que afianzó el concepto de derechos fundamentales y marcó un hito en la lucha contra la discriminación<sup>1</sup> en la UE. Gracias a este Tratado, las instituciones europeas adquirieron competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

El 1 de diciembre de 2009 entró en vigor el **Tratado de Lisboa**<sup>2</sup> que refuerza la dimensión social de la Unión Europea y establece un nuevo marco en lo referente a las políticas de igualdad de trato y no discriminación a través de dos instrumentos fundamentales:

- a) La **Carta de Derechos Fundamentales** que adquiere el mismo valor jurídico que los Tratados.
- b) La posibilidad de que la UE se adhiera al **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales**.

Con la reforma de Lisboa, y desde la perspectiva de la no discriminación, el artículo 3 del **Tratado de la Unión Europea** indica:

*"La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño."*

---

1 Cabe destacar, no obstante, que las competencias de la UE en materia de lucha contra la discriminación están limitadas al empleo y la educación.

2 Se conoce con el nombre de **Tratados de la Unión Europea** al conjunto de tratados internacionales de los denominados constitutivos, esto es, que encierran por su vocación y contenido el fundamento constitucional de la Unión en su conjunto, cuyo ordenamiento jurídico y político sustentan y estructuran. Actualmente son tres los textos constitutivos comunitarios:

- el **Tratado de la Unión Europea** (TUE), texto base de los principios constitucionales de la Unión;
- el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE), que antes se llamó Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, contiene la metodología y el engranaje jurídico-político de la Unión;
- el **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica** (Tratado Euratom).

Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, estos tratados conforman la "constitución material" de la Unión Europea. Han sido reformados en numerosas ocasiones por medio de los tratados modificativos, el último de los cuales fue el **Tratado de Lisboa**, firmado en 2007 y en vigor desde diciembre de 2009.

---

Asimismo, el **Tratado de Funcionamiento de la UE** dispone en su artículo 19:

*“1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, 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.”*

En cuanto a la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, el Tratado de Lisboa incorpora un nuevo artículo 6 en el **Tratado de la Unión Europea**, cuyo texto indica:

*“La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados.”*

De esta forma, la Carta cuenta con un valor jurídico vinculante para las instituciones europeas. Este reconocimiento constituye un gran avance en materia social, ya que la Carta garantiza derechos sociales a los residentes del territorio de la UE. En particular, su Título II está dedicado íntegramente al principio de la igualdad en la UE, comenzando con el **artículo 21** que está dedicado específicamente a la no discriminación:

*“1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.*

*2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.”*

El artículo 21 prohíbe, por tanto, la discriminación basada en los seis motivos de discriminación mencionados en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la UE y añade **siete motivos** a los citados en él, como son: el origen social, las características genéticas, la lengua, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio y el nacimiento. No obstante, la lista de motivos está abierta; es decir, cada Estado miembro puede incorporar en su ordenamiento jurídico

## 2.1 Las competencias de la Unión Europea en igualdad de trato y no discriminación

---

todos aquellos motivos que considere adecuados para profundizar a nivel nacional en la lucha contra la discriminación.

A partir de esta declaración, los artículos 22 a 26 recogen desde el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística, a la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas con discapacidad, ofreciendo un marco jurídico esencial en cuanto al reconocimiento de los derechos fundamentales de estos grupos de población en la Unión Europea.

Por otra parte, el citado artículo 6 del Tratado de la Unión Europea también introduce una relevante novedad al indicar en sus puntos 2 y 3 lo siguiente:

*"2. La Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Esta adhesión no modificará las competencias de la Unión que se definen en los Tratados.*

*3. Los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales."*

Por tanto, la reforma operada por el Tratado de Lisboa permitirá a la UE adherirse al **Convenio Europeo de Derechos Humanos**. El Convenio Europeo de Derechos Humanos se firmó en Roma el 4 de noviembre de 1950 bajo los auspicios del **Consejo de Europa**. Fundó un sistema original de protección internacional de los Derechos Humanos, en virtud del cual los individuos adquirieron el beneficio de un control judicial de sus derechos.

El Convenio, ratificado por todos los Estados miembros de la Unión<sup>3</sup>, instauró distintos organismos de control situados en Estrasburgo. Sin embargo, el número cada vez mayor de causas por instruir obligó a reformar el mecanismo de control instaurado por el Convenio, de modo que el 1 de noviembre de 1998 se sustituyeron dichos organismos por un único **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**. La simplificación de las estructuras permitió acortar la duración de los procedimientos y reforzar el carácter judicial del sistema.

---

<sup>3</sup> España firmó el Convenio en 1997 y lo ratificó el 4 de octubre de 1979, reconociendo como obligatoria la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

---

Tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el Tratado de la UE constituye la base jurídica para la adhesión de la Unión al Convenio Europeo de Derechos Humanos. Esto permitirá interpretar la legislación de la UE a la luz del Convenio y mejorar la protección jurídica de los ciudadanos europeos, ampliando la protección que les proporcionan los Estados miembros a los actos de la Unión.

Desde la perspectiva de la no discriminación, se deben tener en cuenta dos aspectos:

- El Título I del Convenio, dirigido a los “Derechos y libertades”. En él encontramos el artículo 14 acerca de la prohibición de la discriminación:

*“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente 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.”*

- El Convenio ha sido completado por distintos protocolos adicionales a lo largo del tiempo con el objeto de mejorar la articulación de los procedimientos jurídicos que permitan mantener un alto nivel de protección de los derechos civiles y políticos de los individuos.

Desde el punto de vista de la no discriminación es fundamental resaltar el **Protocolo número 12 (Número 177 del Consejo de Europa)**, que España ratificó en 2008. La relevancia del Protocolo número 12 radica en el hecho de que se amplía el ámbito de aplicación del artículo 14 del Convenio, ya que este no permitía aducir el derecho a la no discriminación de manera independiente ante el Tribunal de Derechos Humanos, sino que esta debía invocarse “en conjunto” con la violación de uno o más derechos sustantivos independientes. Consecuentemente, al artículo 14 ofrece una protección limitada que es ampliada en virtud del Protocolo 12.

## 2.2 La normativa europea en materia de no discriminación

---

En este apartado se hace una breve revisión de la normativa comunitaria en materia de no discriminación, incidiendo especialmente en las directivas y en las decisiones como principales actos generadores de derechos<sup>4</sup> en esta materia y cuyo contenido se basa en los Tratados de la Unión Europea. Con el objetivo de facilitar la lectura, se ha elegido el criterio temporal como método de orden a seguir.

### a) Las Directivas de igualdad de trato entre mujeres y hombres

La política de la Unión Europea en materia de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales de la política social de la Unión. El primer y más importante instrumento jurídico lo constituyó la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Posteriormente, el Tratado de Ámsterdam recoge este principio cuyo artículo 2 recoge expresamente que *“La Comunidad tendrá por misión promover la igualdad entre el hombre y la mujer”*. Asimismo, en su artículo 3.2 se dice expresamente: *“En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.”*

Mediante la introducción de una perspectiva de género en las normativas que regulan distintos aspectos de la vida, las iniciativas de la Unión Europea refuerzan la posición de las mujeres, contribuyendo así a alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres. Con el fin de mantenerse dentro de sus competencias explícitas, la Unión Europea ha centrado su labor en cuestiones relativas a la igualdad de género, combatiendo la discriminación por razón de sexo en áreas como el empleo, la ocupación, la seguridad social y, más recientemente, también en el acceso a bienes y servicios. **La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y el Consejo Europeo**, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la **aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo**, es un punto de referencia

---

<sup>4</sup> Los actos generadores de derechos se recogen en los artículos 288 y 289 del Tratado de Funcionamiento de la UE y son los Reglamentos, las Directivas y las Decisiones. Todos ellos son de obligado cumplimiento por los Estados miembro.

importante, ya que se anima a los Estados miembros a prevenir toda forma de discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo.

La **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, regula el ámbito de acceso a bienes y servicios y su suministro. Posteriormente, en el 2006, fueron consolidadas y refundidas en la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, las diferentes directivas relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

**b) Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE**

Las dos Directivas tienen un relevante papel en la lucha contra la discriminación. Ambas son fruto del impulso otorgado por el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam ya citado. Si bien esta disposición no suponía una prohibición directa de la discriminación, sí permitía la adopción de normativas y acciones comunes contra las formas de discriminación en él indicadas que se concretaron en las dos directivas y en un Programa de acción comunitario (2001-2006).

Partiendo de una definición del concepto de discriminación y de los tipos y motivos de la misma (ver capítulo 3 del Cuaderno Analítico), las Directivas establecen el marco mínimo que todos los Estados miembro deben incorporar a su ordenamiento jurídico. A efectos analíticos, en la siguiente tabla se resaltan los aspectos más significativos de ambas Directivas desde una perspectiva comparada:

	Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico	Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
1. <b>Ámbito de aplicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia y al ejercicio profesional.</li> <li>• Acceso al asesoramiento y a la formación profesional.</li> <li>• Afiliación a organizaciones sindicales, patronales o profesionales.</li> <li>• Condiciones laborales y de empleo, incluidas despido y remuneración.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación.</li> <li>• Protección social, incluidas Seguridad Social y atención sanitaria.</li> <li>• Prestaciones sociales.</li> <li>• Acceso a bienes y servicios.</li> </ul>	

2.2 La normativa europea en materia de no discriminación

	Directiva 2000/43/CE	Directiva 2000/78/CE
2. <b>Ámbito de aplicación personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambas Directivas prohíben la discriminación por personas físicas o jurídicas en el sector público y privado.</li> <li>• Las Directivas protegen a las personas físicas contra la discriminación. Asimismo, estipulan que la protección contra la discriminación debe aplicarse también a una organización que tenga la condición de persona jurídica, siempre que dicha organización sufra discriminación por motivos de origen racial y/o étnico de sus miembros.</li> <li>• Las Directivas protegen a toda persona que se encuentre en un Estado miembro contra la discriminación, independientemente de la nacionalidad de la persona.</li> <li>• De manera específica, las Directivas excluyen la discriminación por nacionalidad.</li> </ul>	
3. <b>Excepciones a la prohibición de discriminación</b>	<p>Exigencias profesionales. Ambas Directivas permiten una excepción cuando se trate de responder a necesidades reales del puesto de trabajo, siempre que la exigencia sea legítima y proporcionada.</p>	
		<p>Edad. El artículo 6 de la Directiva permite, aunque no exige, que los Estados miembro incluyan algunas excepciones adicionales que autoricen un trato diferente por motivos de edad, entre las que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de condiciones especiales para el acceso al empleo y la formación para trabajadores jóvenes y de más edad.</li> <li>• Fijación de edad mínima, de experiencia o antigüedad para el acceso al empleo.</li> <li>• Fijación de edad máxima para la contratación laboral.</li> </ul>
4. <b>Acciones positivas</b>	<p>Las Directivas reconocen que para alcanzar la plena igualdad en la práctica es preciso ir más allá de la prohibición de la discriminación actual o futura. Por tanto, permiten que se tomen medidas dirigidas a impedir o compensar desventajas históricas sufridas por grupos definidos por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p>	
5. <b>Personas con discapacidad</b>		<p>El artículo 5 de la Directiva exige que los empleadores tomen medidas adecuadas siempre que sea necesario en un caso particular, para que las personas con discapacidad puedan tener acceso al empleo, participar en el trabajo, ser promovidas en el mismo o realizar cursos de formación.</p>
6. <b>Capacidad legal</b>	<p>Ambas Directivas disponen que las asociaciones y organizaciones con interés legítimo puedan ayudar a las víctimas de discriminación o emprender acciones judiciales en su nombre (con su aprobación).</p>	
7. <b>Diálogo con la sociedad civil</b>	<p>Las Directivas exigen que los Estados miembro promuevan el diálogo con los interlocutores sociales con el fin de fomentar acuerdos laborales, códigos de conducta, etc.</p>	

	Directiva 2000/43/CE	Directiva 2000/78/CE
8. Organismos especializados	La Directiva establece la obligación de que cada Estado miembro designe a un organismo para la promoción de la igualdad de trato con el fin de ofrecer asistencia independiente a las víctimas de discriminación, realizar estudios y encuestas independientes, publicar informes independientes y formular recomendaciones.	
9. Difusión de la información	Ambas Directivas exigen a los Estados miembro que tomen medidas con el fin de dar la máxima publicidad a sus legislaciones sobre igualdad de trato y no discriminación, así como de todas las nuevas medidas que adopten para adecuar sus legislaciones a las Directivas correspondientes.	
10. Inversión de la carga de la prueba	<p>Ambas Directivas, al reconocer la dificultad de demostrar la discriminación, regulan la inversión de la carga de la prueba.</p> <p>La carga de la prueba no puede trasladarse a los procedimientos de carácter penal y es importante señalar que no se limita a los procedimientos judiciales, sino que se extiende a los procedimientos ante cualquier otra autoridad competente (esto es, administrativa).</p> <p>La obligación de la carga de la prueba no es automática; es decir, no es válida a partir del momento que un demandante asegure que ha sufrido discriminación, sino desde el momento en el que se establezcan unos hechos que permitan sospechar que existe esa discriminación. La naturaleza y características de estos hechos dependen, fundamentalmente, de la legislación y jurisprudencia de cada Estado miembro.</p>	

**Propuesta de Directiva COM (2008) 426** “ ”

La Comisión elaboró en 2008 una Comunicación en la que se proponía 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 (COM (2008) 426). El objetivo de dicha propuesta era completar el marco jurídico en materia de antidiscriminación.

La propuesta crea un marco para la prohibición de la discriminación por estos motivos y establece un nivel mínimo homogéneo de protección en la Unión Europea para las personas que han sufrido una discriminación de este tipo. Asimismo, complementa el marco jurídico comunitario actual, en el que la prohibición de discriminación por los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se circunscribe al empleo, la ocupación y la formación profesional.



## 2.3 Las políticas contra la discriminación en la Unión Europea

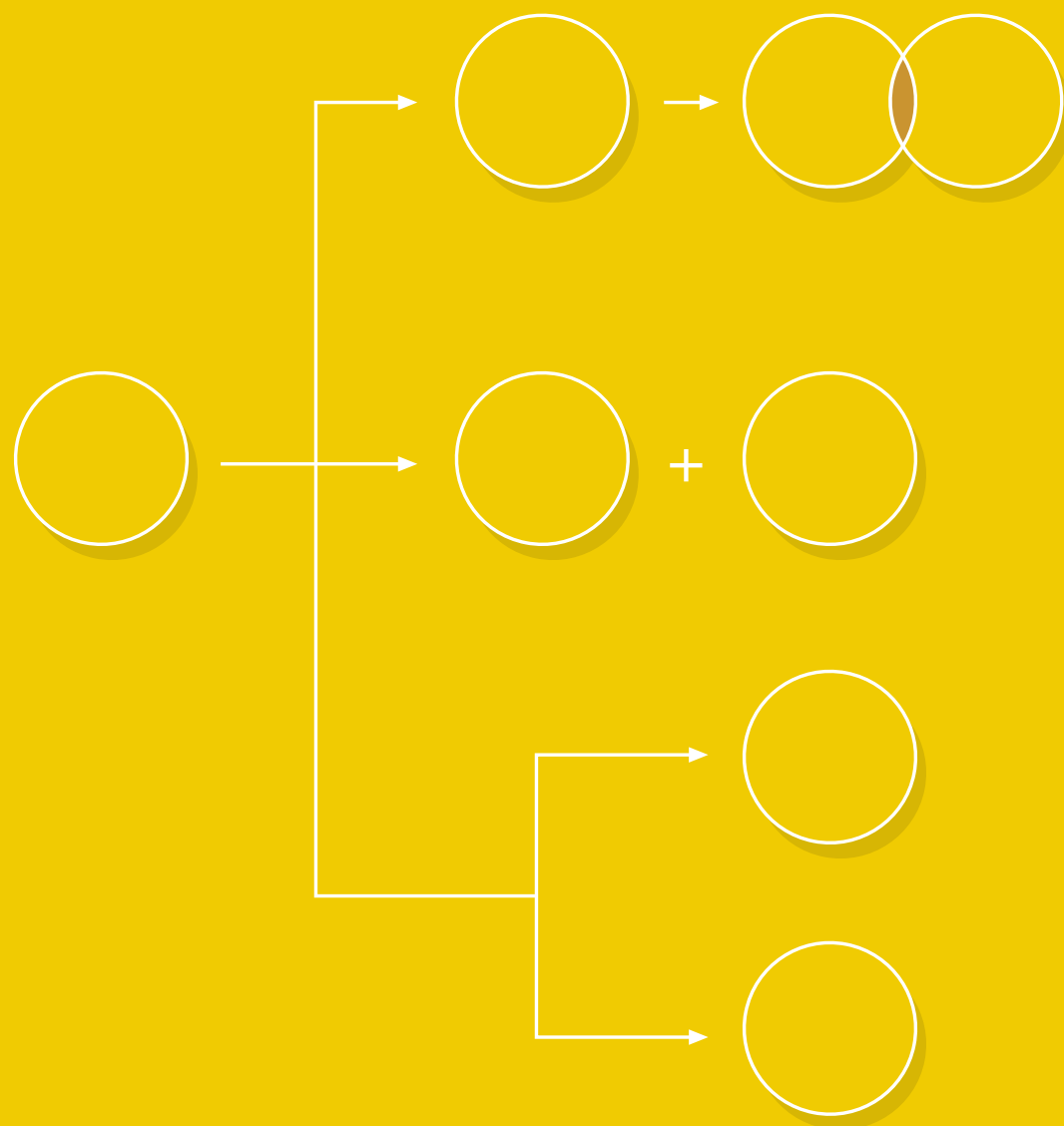
Como se ha podido observar, el marco jurídico comunitario en materia de no discriminación se inició en 1976 y tuvo un notable impulso con el Tratado de Ámsterdam. No obstante, para que la normativa comunitaria pueda ser efectiva, ha sido necesaria también la definición de las estrategias y las políticas por parte de las instituciones europeas que permitan no sólo un marco jurídico, sino también un marco político y social para el avance de las medidas de igualdad de trato y no discriminación.

En la siguiente tabla se sistematizan las estrategias y políticas de la UE en este ámbito, así como los Programas que dan el apoyo económico preciso para el desarrollo de las acciones en materia de igualdad de trato y no discriminación.

También se nombran las agencias comunitarias que actúan y que prestan apoyo a los Estados miembros, así como a las organizaciones sociales. Asimismo, se incorporan las redes de expertos/as que se han constituido en el ámbito de la lucha contra la discriminación.

Cabe destacar que desde el 1 de enero de 2011 las competencias en lucha contra la discriminación han pasado de la cartera de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea a la de **Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía**. Este traspaso de competencias sitúa con mayor claridad las estrategias y políticas de lucha contra la discriminación en el ámbito de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

Estrategias y documentos clave	Programas	Organismos y redes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda Social Renovada: oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI (2008).</li> <li>• Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).</li> <li>• Estrategia europea sobre discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras.</li> <li>• Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (2010).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Progress (2007-2013).</li> <li>• Programa de Derechos Fundamentales (2007-2013).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agencia de Derechos Fundamentales.</li> <li>• Instituto Europeo de Igualdad de Género.</li> </ul> <p><b>REDES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equinet. Red de organismos para la igualdad.</li> <li>• Grupo de expertos gubernamentales</li> <li>• Red de expertos socioeconómicos.</li> <li>• Red de expertos jurídicos.</li> </ul>



---

# 3

## Tipos, motivos y ámbitos de discriminación

---

## 3.1 Conceptos y tipos de discriminación

---

Los artículos de los Tratados, la Carta de Derechos Fundamentales y el Convenio Europeo de Derechos Humanos no definen el concepto de discriminación que subyace en las acciones y estrategias de la Unión Europea. La definición del concepto de discriminación aparece en las Directivas 43/2000/CE y 78/2000/CE.

En ellas se define la discriminación como diferenciar o dar un trato diferente cuando no existen diferencias importantes entre las personas o las situaciones, así como dar un trato idéntico a situaciones que en realidad son diferentes. Ambas directivas se basan en este concepto de discriminación y establecen las bases de la discriminación directa e indirecta.

La **discriminación directa** es la situación en que se encuentra una persona o grupo de personas que sean, hayan sido o pudieran ser tratadas de manera menos favorable que otra u otro en una situación análoga o comparable.

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 por razón de alguna de las causas de discriminación.

Las Directivas también disponen que el **acoso** constituye una forma de discriminación. Se entiende por acoso la conducta no deseada asociada a motivos por los que se prohíbe la discriminación, con el objetivo o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, de manera intencionada o no.

Como consecuencia de los avances introducidos por el **Libro Verde Igualdad y no Discriminación en la Unión Europea ampliada (2004)** y de la **Estrategia marco para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos (2005)**, se propone la puesta en práctica de instrumentos que permitan fomentar un "enfoque integrado" con la finalidad de contribuir a conceder prioridad a las situaciones de discriminación múltiple.

El concepto de **discriminación múltiple** surge a partir de la constatación de que algunas personas pueden sufrir discriminación por varios motivos que confluyen y se realimentan, dando lugar a un tipo específico de discriminación. Aunque no existe aún en la legislación europea una definición del concepto de discriminación múltiple, existen ya algunas referencias al mismo; así, el considerando 14 de la Directiva 2000/43/CE señala que la Comunidad, en aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar

---

la igualdad entre hombres y mujeres, *“máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples”*.

La definición más actual del concepto de discriminación múltiple se halla en el Informe de la Agencia de Derechos Fundamentales de 2010. En efecto, el Informe EU-MIDIS nº 5 titulado *“Multiple Discrimination”*, publicado en febrero de 2011, define el concepto de discriminación múltiple de la siguiente manera:

*“El concepto tiene en cuenta el hecho de que un individuo puede ser discriminado por más de un motivo en una situación dada. Es decir, una persona no sólo tiene antecedentes de inmigración, sino también una cierta edad y de 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 nivel de educación, pueden tener impacto negativo en la exposición y la experiencia de discriminación. Se trata de la adición y/o combinación de diferentes motivos de discriminación que forman la sustancia de lo que comúnmente se entiende por ‘discriminación múltiple’”*.

El *Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación* incorpora todos los tipos de discriminación citados, definiendo la discriminación múltiple como aquella situación en la que concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la Ley, generando una forma específica de discriminación.

De forma específica, el Proyecto de Ley incorpora otros tipos de discriminación que no se citan en las Directivas, como son:

- **Discriminación por asociación**, que se produce cuando una persona, debido a su relación con otra sobre la que concurra uno de los motivos de discriminación previstos en la Ley, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error**, que es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.

## 3.2 Motivos de discriminación

---

Es el artículo 19 del **Tratado de Funcionamiento de la UE** el que introduce los motivos de discriminación:

*“Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”*

Son, por tanto, seis los motivos que se establecen. No obstante, el artículo 21 de la **Carta de Derechos Fundamentales** prohíbe la discriminación basada en los **seis motivos** de discriminación mencionados y añade siete motivos: origen social, características genéticas, lengua, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y nacimiento.

Por otra parte, el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos indica que *“el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente 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.”*

Consecuentemente, la lista de motivos está abierta, es decir, cada Estado miembro puede incorporar en su ordenamiento jurídico todos aquellos motivos que considere adecuados para profundizar, a nivel nacional, la lucha contra la discriminación.

De esta manera, el **Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación** contempla nueve motivos de discriminación: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, y enfermedad, a los que añade la cláusula constitucional abierta *“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, que permite la cobertura de posibles motivos de discriminación no explícitamente contemplados.

## 3.3 Ámbitos de discriminación

La discriminación puede suceder en cualquier situación o circunstancia, pero es frecuente que se concentre en ciertos ámbitos y esté relacionada con el ejercicio de derechos o el acceso a ciertas prestaciones, bienes o servicios. Se proponen aquellos ámbitos que, tanto desde la legislación, como desde distintos organismos especializados (como la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea o el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por origen racial o étnico<sup>1</sup>), se consideran especialmente relevantes. Esto quiere decir, que los ámbitos que se tratan a continuación no son los únicos en los que se pueden encontrar situaciones discriminatorias, pero sí suelen ser los más frecuentes, en los que con mayor prevalencia se encuentran los hechos discriminatorios. Estos ámbitos 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.

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.

Desde una perspectiva histórica, la concepción de lo público y de lo privado ha tenido distintas acepciones en la evolución de las sociedades. Lo público se asocia a lo que es de interés general o de utilidad común a todos los que pertenecen a una colectividad y se identifica con la autoridad que surge de ella.

Desde el punto de vista de la perspectiva democrática, lo público representa el lugar de lo común y se identifica con la comunidad política o Estado, como institución fundamental que garantiza los derechos de los individuos.

La mayoría de autores/as se refieren a lo público desde esta perspectiva, que es la que utilizaremos en el Cuaderno Analítico. Conviene, no obstante, recordar que el espacio

<sup>1</sup> Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico: **Panel sobre discriminación por origen racial o étnico (2010): la percepción de las potenciales víctimas**, marzo de 2011. Disponible en <http://www.igualdadynodiscriminacion.org>.

### 3.3 Ámbitos de discriminación

público va más allá del Estado y sus instituciones, a pesar de adoptar esta perspectiva de manera exclusivamente analítica<sup>2</sup>.

Mientras, el espacio privado se identifica fundamentalmente con el individuo, con la persona. La evolución del espacio privado ha estado muy vinculada con el desarrollo histórico del individualismo, si bien ha tenido diversas acepciones.

#### Preguntas para la reflexión



¿Qué otras situaciones de discriminación podrían añadirse desde el conocimiento de lo que sucede en otras comunidades autónomas?

¿En todas las situaciones descritas, son similares las consecuencias de la discriminación?

¿Cuáles serían los procedimientos que pudieran seguirse para los casos de discriminación descritos? ¿Serían iguales para todas las situaciones o habría diferencias?

En las situaciones descritas, ¿faltaría algún tipo de discriminación, además de los mencionados en el apartado anterior?

A continuación se describe más detalladamente cada uno de los ámbitos sobre los que se profundiza en dos cuestiones:

- La descripción y el análisis de los retos de futuro.
- Los principales avances que se han producido.

<sup>2</sup> Véase la revisión sociológica e histórica sobre la evolución de lo público y privado realizada por Helena Béjar (1998): El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad. Alianza Universidad. Madrid.

---

### a) Educativo

La escuela constituye un primer espacio de socialización diferente al núcleo de convivencia familiar, ofreciendo oportunidades de aprendizaje y experiencias que pueden reforzar, o no, estereotipos y prejuicios sobre la edad, la discapacidad, el género y la identidad sexual, sobre el origen étnico, las creencias y la religión, presentes en las distintas manifestaciones sociales.

En la escuela, por ejemplo, se aprende a desempeñar roles y a expresar los comportamientos relacionados con cada sexo según las normas establecidas; se transmite y refuerza el código del género y, junto con la familia, puede contribuir a mantener y reforzar los estereotipos sexuales presentes en la cultura. Estas diferencias en la valoración de comportamientos, actitudes y valores atribuidos a uno y otro sexo, pueden perpetuarse y reforzarse si la escuela mantiene diferentes expectativas ante los sexos, orientando y limitando la personalidad hacia el modelo social masculino o femenino, o bien pueden corregirse con intervenciones intencionadas que traten a los dos sexos desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades<sup>3</sup>.

El ámbito educativo constituye un espacio clave para la educación integral debiendo garantizar un modelo de educación inclusivo, dirigido al conjunto de los centros educativos, y no sólo a aquellos con presencia de alumnado inmigrante, gitano o con discapacidad.

Sin embargo, el espacio educativo es uno de los espacios más sensibles a la discriminación. Señalamos cuáles son los principales retos que debe afrontar el espacio educativo para pasar, posteriormente, a considerar los avances que se han producido en él.

#### a.1) Los retos en el espacio educativo

- Uno de los principales obstáculos para la igualdad de trato y la no discriminación en el espacio educativo son los **criterios de admisión** y, por tanto, de escolarización. La divergencia entre centros públicos y privados aparece como una variable esencial.

A este respecto, el **Cuarto Informe sobre España** elaborado por la **European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)**, publicado en febrero de 2011, recoge la recomendación establecida por la Ley Orgánica de Educación respecto a que “la

---

<sup>3</sup> Véase: Rosa Torres, M<sup>o</sup> Amparo (2009): “Estrategias educativas para evitar la discriminación de género”. En: COMPARTIM. Revista de Formació del Professorat. Conselleria d’Educació. Generalitat Valenciana.



### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

escolarización en centros públicos y privados concertados debe garantizar una adecuada y equilibrada distribución entre los centros escolares de los alumnos y alumnas con necesidad de apoyo educativo”.

Resulta, pues, necesario atender a la diversidad del alumnado y contribuir de manera equitativa a los nuevos retos, dificultades y oportunidades que la diversidad genera. Se trata, en última instancia, de que todos los centros asuman su compromiso social con la educación y realicen una escolarización sin exclusiones, acentuando así el carácter complementario de ambas redes escolares, aunque sin perder su singularidad.

- Un segundo reto que puede ser indicado es el relacionado con la **permanencia en el sistema educativo** del alumnado de los grupos con mayor vulnerabilidad hacia las actitudes y hechos discriminatorios. Se ha estimado que un 30% del conjunto del alumnado forma parte del llamado “abandono escolar temprano”.
- Por último, como tercer gran reto se debe incluir el **clima social de la comunidad educativa en su conjunto** hacia el alumnado que, por ser objeto de estereotipos o prejuicios, puede ser más vulnerable a las actitudes o hechos discriminatorios en la escuela. Un estudio<sup>4</sup> revela que casi la mitad de los jóvenes homosexuales ha sufrido violencia en la escuela: el 32% de los chicos no ve mal tratar con desprecio a los homosexuales; el 28% de los adolescentes no está de acuerdo con que los gays y lesbianas muestren su afecto en público; y un 28% no sabe que la homosexualidad no es una enfermedad. Así mismo el estudio revela que el 45% de los jóvenes gays ha sufrido violencia física o verbal.

#### a.2) Los avances en el espacio educativo

Desde la perspectiva de los avances en el espacio educativo, destacamos dos, lo que no quiere decir que sean los únicos, sino quizás los más apreciables:

- En primer lugar, es relevante contemplar cómo se han producido importantes **avances en el ámbito legislativo**. A este respecto, cabe destacar la Ley Orgánica de Educación 2/2006, que recoge entre sus principios la trasmisión y puesta en práctica de valores que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación.

---

<sup>4</sup> Fundación Triángulo. Revista Mundo Joven, nº 16. Febrero-marzo 2006.  
Disponible en <http://www.fundaciontriangulo.org/publicaciones?format=pdf>.

También el *Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación* incluye un articulado sobre el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación, haciendo especial énfasis en los criterios y prácticas de admisión y permanencia del alumnado, independientemente de la titularidad pública o privada de los centros.

- El desarrollo de **programas de formación y de sensibilización** dirigidos al conjunto de la comunidad educativa, en colaboración con las organizaciones sociales del Tercer Sector, aparece como una de las prácticas más significativas.

### Preguntas para la reflexión



¿Cuáles son los principales retos a destacar en las comunidades autónomas en el espacio educativo? ¿Y los principales avances?

¿Qué herramientas y procedimientos serían necesarios desarrollar en su contexto territorial para abordar los retos de futuro?

### b) Laboral

El ámbito laboral ha sido y es fundamental en la lucha contra la discriminación y la igualdad de trato y un aspecto central en la legislación internacional en materia de derechos humanos.

Los acuerdos internacionales sobre no discriminación en el ámbito laboral ratifican el principio de que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo. Asimismo, destacan que la discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Véase: La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª sesión, 2007. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Este informe también está disponible en el sitio de Internet [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration).

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

Como apuntan numerosos documentos y publicaciones elaborados por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, la discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano esencial que genera importantes efectos en la productividad y el crecimiento económico, incidiendo directamente en la cohesión y la solidaridad social, y en la reducción de la pobreza.

La promoción y regulación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación, ha sido uno de los ejes centrales de las directivas europeas, como hemos visto anteriormente. Éstas establecen la protección contra la discriminación expresamente en:

- El acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia y al ejercicio profesional (incluida la promoción).
- El acceso al asesoramiento y a la formación profesional.
- Las condiciones laborales y de empleo, incluidas las de despido y remuneración.
- La afiliación a organizaciones sindicales, patronales o profesionales.

Partiendo de la normativa europea, el *Proyecto de Ley para la igualdad de trato y no discriminación* señala que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo por cuenta ajena, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, y en el despido, así como en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia, sin perjuicio de lo establecido en las leyes en cuanto a limitaciones de acceso al trabajo por razón de edad.

A pesar de los importantes avances que a lo largo de las últimas décadas se han ido produciendo para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, un alto porcentaje de personas se enfrenta cotidianamente a situaciones discriminatorias, bien sea por razones de apariencia física, edad, identidad sexual, origen social o étnico, creencias políticas o religiosas, por enfermedad o por discapacidad. Es por ello que éste sigue siendo uno de los ejes centrales de la lucha contra la discriminación y uno de los ámbitos que mayores retos y avances presenta. A continuación se reseñarán algunos de éstos.

#### b.1) Los retos en ámbito laboral

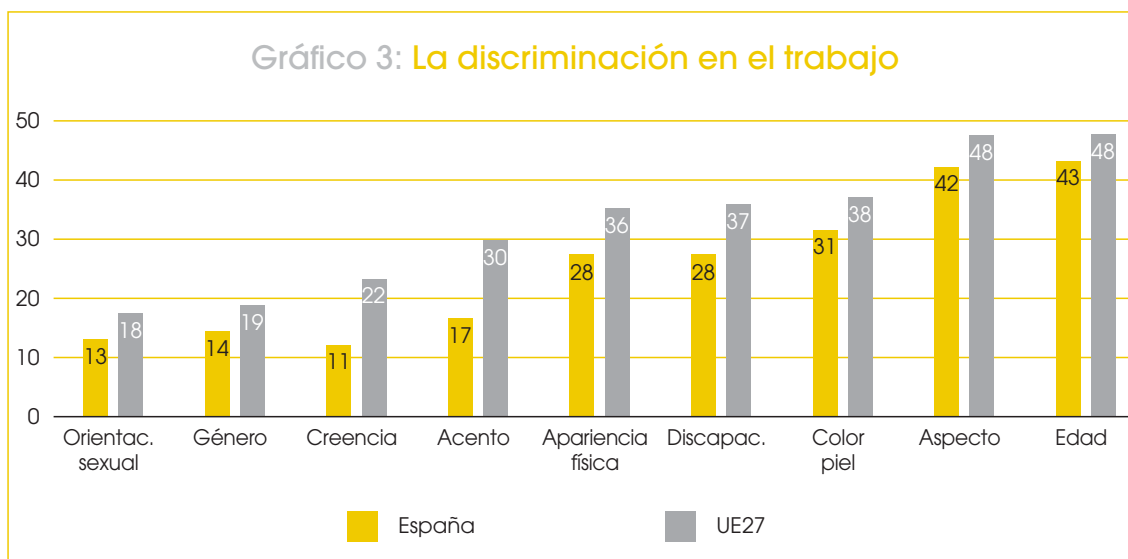
La discriminación en el empleo se manifiesta de diferentes maneras. Las diferencias salariales, la desigualdad en el acceso a la promoción y a la formación profesional, la

discriminación en la contratación, las desigualdades en la concesión de primas y el acoso en el trabajo por razones étnicas o por sexo, son prácticas discriminatorias frecuentes. Diversos estudios y ejemplos demuestran también que igual cualificación no implica igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Muchas de estas expresiones de discriminación se mantienen aún vigentes, a pesar de los avances de la legislación relacionada con la regulación del mercado laboral. Además, los cambios continuos en la estructura y la dinámica de los mercados de trabajo, vinculados a las transformaciones económicas, técnicas, políticas y culturales, a su vez refuerzan o atenúan diferentes formas de discriminación.

### 1. El acceso al empleo y la contratación

Uno de los principales obstáculos para la igualdad de trato y la no discriminación es el relacionado con el acceso al empleo y la contratación, pues ponen en evidencia, directa o indirectamente, la aparición de nuevas formas de discriminación, referidas al trato injusto que sufren las personas jóvenes, las personas de más edad, las personas con discapacidad y aquellas afectadas por el VIH/Sida, las cuales se suman a aquellas ya arraigadas, como las que se basan en el género, el origen étnico o las creencias.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurobarómetro sobre Discriminación 2009

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

- El *Eurobarómetro sobre Discriminación 2009* permite comparar la opinión de la población española y comunitaria respecto a las dificultades en el acceso al empleo de aquellos grupos de población más afectados por los diversos motivos de discriminación. En general, de los 11 motivos que considera la encuesta sobre el criterio de selección potencialmente discriminatorio, los resultados de España están muy relacionados con los obtenidos en promedio en la Unión Europea: la edad de las personas candidatas, el aspecto físico, el color de piel y la discapacidad son los criterios mencionados con más frecuencia.
- Según el Barómetro del CIS -Centro de Investigaciones Sociológicas<sup>6</sup> del 2008, más del 90% de la población en España está a favor de introducir "medidas concretas para fomentar la contratación" de mujeres y de personas mayores de 50 años o menores de 30; sin embargo, el apoyo a la discriminación positiva en la contratación baja al 73% en el caso de "personas de origen étnico o racial distinto al de la mayoría" (el 17% está expresamente en contra de tales medidas).
- A pesar de esta valoración "positiva", la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, en su Informe Anual de 2010, señala que el ámbito del empleo continúa siendo un área de la vida social donde se informa de mayor discriminación en España.

Aún se mantienen elementos de discriminación en el acceso claramente vinculados al origen racial o étnico, la discapacidad, y la religión o las creencias. Como ejemplo, el Informe Anual de la **Fundación Secretariado Gitano** recoge 14 casos de discriminación durante el año 2009 en el ámbito del empleo<sup>7</sup>. Por otra parte, un informe elaborado para la **Fundación Randstad** reveló que un 20% de las personas con discapacidad en España se siente discriminado en su puesto de trabajo, según un estudio realizado entre 704 personas de este grupo de población, en el año 2010<sup>8</sup>.

El **Cuarto Informe sobre España** de la **European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)** en materia de empleo, señala, entre otros aspectos, que la situación laboral en España se ha visto afectada por la crisis económica. El desempleo afecta

---

6 Centro de Investigaciones Sociológicas - CIS (2008): Barómetro de Octubre. Avance de resultados. Estudio nº 2.775. Disponible en [http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11\\_barometros/index.jsp](http://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/index.jsp).

7 Fundación Secretariado Gitano: "Discriminación y Comunidad Gitana". Informe Anual 2010. Madrid. Disponible en [http://www.gitanos.org/servicios/documentacion/publicaciones\\_propias/fichas/56768.html](http://www.gitanos.org/servicios/documentacion/publicaciones_propias/fichas/56768.html).

8 Véase: Fundación Randstad. "Informe sobre el acceso al empleo de personas con discapacidad". Marzo de 2011. Disponible en [www.compromisorse.com](http://www.compromisorse.com).

---

al 20% de la población y llega al 30% entre la población migrante. Si bien indica que la mayor tasa de desempleo no se ha atribuido a la discriminación, sino al colapso de algunas industrias, como la de construcción, donde trabajaban principalmente inmigrantes. Hay que destacar que de ese porcentaje de desempleo, en algunas provincias, el 50% son jóvenes y no se poseen aún datos desagregados sobre cómo esa situación afecta a las personas discapacitadas o a los mayores de 50 años en particular.

## 2. Condiciones de empleo (salario, remuneración, promoción, formación y despido)

Un tema destacado es el relacionado con la persistencia de las brechas de género en el empleo y la necesidad de políticas integradas para abordar la discriminación en las remuneraciones, la segregación ocupacional y la necesidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Según datos del Eurostat, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España, para el 2008, era de un 16,1%, siendo la media en la UE del 17,5%, y continúa siendo de un promedio de 15%.

El principio de igualdad de remuneración entre los sexos establecido internacionalmente implica que las tasas de remuneración (término que comprende el salario básico u ordinario y cualquier otra remuneración) deben fijarse sin consideraciones sobre el sexo del trabajador/a. Este principio garantiza la igualdad de remuneración no sólo por el mismo trabajo o un trabajo similar, sino también por trabajos diferentes en cuanto al contenido y las cualificaciones que se exigen, pero equivalentes en cuanto a su valor. Aún es prioritario abordar el tema de la infravaloración de los trabajos mayoritariamente realizados por mujeres y eliminar sesgos sexistas en los mecanismos de fijación salarial o en las estructuras retributivas<sup>9</sup>.

## 3. Afiliación a organizaciones sindicales patronales o profesionales

Cada vez destaca más el rol que pueden cumplir los agentes sociales y la sociedad civil organizada en relación con la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas y la colaboración entre los diferentes actores involucrados (sector público y privado), a fin de favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación. Sin embargo:

---

<sup>9</sup> Como una actividad que visibilice esa situación, la Unión Europea ha establecido el día 22 de febrero como el Día de la Igualdad Salarial.

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

- la legislación antidiscriminatoria en vigor no es bien conocida por el público ni por los/as profesionales del derecho, lo que implica el desarrollo de acciones de sensibilización que permitan difundir el marco normativo y legal relacionado con el ámbito laboral que regula y penaliza el incumplimiento de la ley;
- además, mientras aumentan los esfuerzos contra la discriminación en el sector formal, la enorme y cambiante economía informal o sumergida permanece como un objetivo aún pendiente para las políticas públicas y las organizaciones sindicales que buscan remover los obstáculos que impiden a muchas personas tener igualdad de oportunidades en el trabajo.

#### b.2) Los avances en el ámbito laboral

Entre los avances que se han venido produciendo en materia de lucha contra la discriminación en el ámbito laboral cabe destacar:

##### 1. Acciones positivas relacionadas contra la discriminación laboral

- El fomento de *medidas de acción positiva*, orientadas a prevenir, eliminar o compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social, destacando en este sentido la importancia que para ello ejerce la negociación colectiva, no sólo en la proposición de medidas, sino también en el ejercicio de prevención, vigilancia y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en las empresas.
- Por otra parte, ha habido importantes progresos en el campo legal e institucional en la incorporación de diferentes normas y reglamentos o cláusulas relacionadas con la no discriminación y la igualdad en los códigos del trabajo, así como en la definición de programas específicos. Un ejemplo de ello son las acciones derivadas de la aplicación del **Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo**<sup>10</sup>, entre otros.
- Otro de los avances en materia laboral está relacionado con los incentivos a la

---

<sup>10</sup> Véase: Oficina Internacional del Trabajo ILO / AIDS: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo. Ginebra, 2001. 42 págs.

---

contratación de personas con discapacidad funcional, a través de la reserva de cuotas de empleo en el sector de empleo público, el trabajo autónomo y los apoyos a personas emprendedoras, así como en el desarrollo de planes y programas de integración como, por ejemplo, la **“Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012”**.

- Algunos ejemplos de acciones positivas para alcanzar la igualdad de trato y no discriminación están dirigidas a impedir o compensar las desventajas históricas sufridas por algunos grupos de población excluidos, por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad u orientación sexual, para desempeñar tipos concretos de trabajo, destacando las referidas específicamente a garantizar el acceso al asesoramiento y a la formación profesional de personas pertenecientes a estos grupos. En este sentido, la normativa española prevé la garantía de no discriminación en materia de formación tanto en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público como en la formación continuada del personal a su servicio.

## 2. El papel de los agentes sociales y de la sociedad civil organizada

- Los sindicatos son, en muchas ocasiones, el primer punto de contacto en caso de acoso o discriminación en el lugar de trabajo. Asimismo, han ido desarrollando una importante labor en materia de formación y sensibilización en la lucha contra la discriminación, abordando los prejuicios y estereotipos que pueden tener tanto empleadores como las personas trabajadoras, por ejemplo, en sectores con una importante afluencia de trabajadores/as extranjeros/as.
- Algunas empresas han introducido sistemas de contratación y supervisión, que valoran la incorporación de trabajadoras y trabajadores de acuerdo a determinados perfiles relacionados con la nacionalidad, etnia, religión y grupo de edad, con el fin de permitir la identificación de áreas de contratación específicas, la movilidad y la progresión personal. Asimismo, es creciente el interés de algunas empresas por desarrollar programas relacionados con la gestión de la diversidad, si bien este tipo de acciones están más vinculadas a grandes empresas, tratándose en muchos casos de multinacionales. Por esta razón, es importante desarrollar acciones de formación y sensibilización para empresas más pequeñas, que no siempre disponen de recursos humanos en este ámbito o de especialistas en cuestiones de igualdad.



### 3.3 Ámbitos de discriminación

#### Preguntas para la reflexión



¿Qué otros retos podrían identificarse en relación a la discriminación laboral? ¿Qué avances?

¿Existe información o datos desagregados por comunidades autónomas o municipios que reflejen cuál es la remuneración salarial de su población según sexo, edad, origen étnico por actividad económica, que incluyan variables de cruce?

¿Cómo puede incrementarse la sensibilización respecto a los derechos laborales y la aplicación de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar? ¿Cómo puede reforzarse la confianza en los mecanismos de protección vigentes? ¿Qué incorporan los planes de igualdad en las empresas?

#### c) Sanitario

El ámbito sanitario es uno de los ámbitos más sensibles en relación con la discriminación por ser uno de los ejes sobre el que pivota la construcción del estado de bienestar. Por ello, las administraciones públicas sanitarias deberán garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias por razón de nacimiento, identidad sexual, origen racial o étnico, o nacionalidad, amparando, en este último supuesto, que el acceso a la atención sanitaria esté resguardada por la ley.

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, pueden desarrollar planes y programas de adecuación sanitaria para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación. Pueden promover acciones destinadas a aquellos grupos de población que presenten necesidades sanitarias específicas, como las personas mayores<sup>11</sup>, menores de edad, personas con discapacidad, que padezcan enfermedades mentales, crónicas, raras, degenerativas o en fase terminal, víctimas de maltrato, personas con problemas de drogodependencia, minorías étnicas y, en general, personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión social, con el fin de asegurar un efectivo acceso y disfrute de los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades. Así lo establece, por ejemplo, el *Proyecto de Ley para la igualdad de trato y no discriminación*, actualmente en consideración.

<sup>11</sup> Véase al respecto el conjunto de ponencias presentadas en el VII Congreso Nacional de Organizaciones de Mayores - CEOMA, referido al tema: "La discriminación sanitaria de las personas mayores" y celebrado en Madrid los días 24 y 25 de octubre de 2005. Disponible en [http://www.ceoma.org/vii\\_congreso\\_nacional/pdfs/ponencia\\_sanitaria.pdf](http://www.ceoma.org/vii_congreso_nacional/pdfs/ponencia_sanitaria.pdf).

### c.1) Los retos en ámbito sanitario

Si bien la investigación y la atención sanitaria han evolucionado aceleradamente en los últimos años, gracias sobre todo a la incorporación de nuevas tecnologías de diagnóstico y prevención, estos avances aún no están a disposición de toda la ciudadanía en condiciones de igualdad, generando importantes situaciones de discriminación en la atención y el acceso a la sanidad.

Un ejemplo en materia de discriminación vinculado con la atención sanitaria es el relacionado con la atención de personas con VIH. Así se constata en el *Informe de Consultas de la Asesoría Jurídica del Observatorio de los Derechos Humanos y VIH/sida* de la Red Comunitaria sobre el VIH/sida del estado español - REDVIH. Esta Red recibió, durante el año 2010, 168 consultas de personas que recurrieron a sus servicios por casos de discriminación motivada por VIH (un 18% más respecto al año anterior). Si bien el principal ámbito de consulta (26%) ha sido el empleo, el 23% de los casos está relacionado con la atención sanitaria. En esta área, los principales motivos de consulta han sido: vulneración de la confidencialidad, cambios en programación de operaciones, trato vejatorio y abuso de poder, negación de profilaxis post-exposición, entre otros servicios. Como bien apunta el Informe, "Después de 30 años del primer diagnóstico de VIH, hemos avanzado en varios aspectos, como puede ser el acceso a los medicamentos y la sanidad en general (...). No obstante, en aspectos sociales pareciera que estamos anclados en los inicios de la pandemia porque la discriminación y la vulneración de derechos continúa presentándose en ámbitos como el trabajo, la atención a los pacientes y la vida cotidiana"<sup>12</sup>.

Otro reto a destacar en materia sanitaria está relacionado con la capacidad de generar y distribuir los recursos públicos sin discriminación, a fin de garantizar los diferentes servicios, entre ellos los relacionados con programas de prevención y promoción de la salud.

Un grupo especialmente vulnerable es el de las personas mayores que son excluidas de los programas de prevención y promoción de la salud. Un ejemplo lo constituye la exclusión de las mujeres mayores de 65 años de los programas de prevención del cáncer de mama. Sólo muy recientemente comienzan a diseñarse, en algunas áreas de salud, programas para esta población, que probablemente sea la que está en mayor riesgo.

<sup>12</sup> Red Comunitaria sobre el VIH/sida del estado español - REDVIH: "Sida: tres décadas de discriminación". Observatorio de los Derechos Humanos y VIH/sida. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Disponible en <http://www.redvih.org>.

### 3.3 Ámbitos de discriminación

Se ha detectado la necesidad de desarrollar acciones de formación del personal sanitario en igualdad de trato y no discriminación ante la relativa ausencia de actuaciones específicas en esta materia en el ámbito sanitario, pues aún persisten actitudes y prejuicios estrechamente relacionados con la discriminación.

#### c.2) Los avances en el ámbito sanitario

Los avances en materia antidiscriminatoria están estrechamente relacionados con el desarrollo de normativas y programas de atención para personas y grupos sociales especialmente vulnerables. Entre éstas destacan algunas de las propuestas contenidas en el marco legislativo:

- En la norma básica de la legislación sanitaria, la Ley General de Sanidad 14/1986, de 25 de abril, se dispone que: "Son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria todos los españoles y los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional", y que "los extranjeros no residentes en España, así como los españoles fuera del territorio nacional, tendrán garantizado tal derecho en la forma que las leyes y convenios internacionales establezcan" (Art. 1, núms. 2 y 3).
- En la misma Ley se establecen los derechos de las personas usuarias del sistema de salud pública, que se aplican también a las personas extranjeras, consagrando el principio de no discriminación al señalar que los/as usuarios/as tienen derecho "al respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que pueda ser discriminado por razones de raza, de tipo social, de sexo, moral, económico, ideológico, político o sindical" (Art. 10, 1)<sup>13</sup>.

#### Preguntas para la reflexión



¿Debe tenerse en cuenta el factor edad -cualquier edad- como un criterio definitivo, o al menos importante, para tomar una decisión médica?

Algunos grupos de población tienen usos y costumbres que pueden ser diferentes a los de la sociedad mayoritaria. ¿Cómo se podrían abordar desde los centros de salud, las diferencias que pueden surgir entre pacientes y el personal sanitario o entre los mismos pacientes?

13 Véase OBERAXE (2010): Guía para la elaboración de Planes de Sensibilización en el ámbito local. Anexo Jurídico.

---

#### d) Vivienda

La discriminación en el acceso al mercado de la vivienda privada o pública, ocurre cuando a una persona o familia se le trata de manera distinta y peor cuando pretende alquilar, comprar o arrendar un apartamento o propiedad inmobiliaria, debido a la imposición de ciertas características o condiciones.

La discriminación en el acceso a la vivienda es una práctica ilegal y, a pesar de ello, los dueños o administradores de la propiedad la ejercen a menudo de manera muy sutil. En muchas ocasiones, el posible consumidor/a no se da cuenta de que ha sido objeto de discriminación. Tener un acento extranjero, un nombre foráneo, el preguntar por la "raza" o profesión del potencial inquilino/a, son algunos ejemplos de prácticas discriminatorias que deniegan el derecho de una persona a acceder a una vivienda.

El *Proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación* establece explícitamente la prohibición de:

- a) Rehusar una oferta de compra o arrendamiento, rehusar el inicio de las negociaciones, o cualquier otra manera de impedir o denegar la compra o arrendamiento de una vivienda por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, cuando se hubiere realizado una oferta pública de venta o arrendamiento.
- b) Discriminar a una persona en cuanto a los términos o condiciones de la venta o arrendamiento de una vivienda con fundamento en las referidas causas.

Se pone en evidencia así la necesidad de regular y/o reforzar las actuaciones que en esta materia viene desarrollando la administración pública nacional y autonómica, en el marco de sus competencias, así como la implementación de normas de regulación en el ejercicio de la actividad privada vinculada a las ofertas de servicio habitacional y residencial.

Diferentes acciones relacionadas al acceso a la vivienda pueden configurar situaciones de discriminación, como por ejemplo:

- Negar o rechazar el alquiler de un bien inmueble (casa, apartamento, oficina), o cobrar una renta más alta, por prejuicios relacionados con la religión, pertenencia étnica o color de piel.
- Negarse a instalar o adaptar la vivienda a las necesidades de una persona con alguna discapacidad, cuando así venga impuesto por la Ley.

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

- Imponer condiciones de alquiler por razones de orientación sexual, identidad sexual, por constituir un hogar homoparental o por ser joven.
- Exigir garantías imposibles de cumplir o fianzas demasiado altas al margen de lo establecido por la legislación vigente.

La Constitución Española, en su artículo 47, promulga el derecho de todos los ciudadanos y ciudadanas del Estado a una vivienda digna y adecuada, estableciendo que las administraciones han de velar por hacer efectivo este derecho. Los efectos de un acceso diferenciado a la vivienda repercuten de manera negativa en la vida de las personas afectadas por la discriminación y muchas veces esto lleva a otras formas de segregación, espacial, económica y social.

#### d.1) Los retos en el acceso a la vivienda

- Uno de los retos que persisten relacionados con la vivienda, es el del acceso diferenciado. Dicho acceso diferenciado ocasiona, a menudo, situaciones discriminatorias para las personas en búsqueda de vivienda, según el grupo social a que pertenezcan, como pueden ser dificultades para alquilar, comprar o vender, segregación espacial, infravivienda o accesibilidad limitada para personas mayores y personas con discapacidad.
- Muchos de los desafíos en la lucha contra la discriminación en el mercado de la vivienda están relacionados con la existencia de segregación espacial, como es el caso del pueblo gitano, la población inmigrante proveniente de países periféricos, sobre todo en las grandes ciudades del Estado español, aunque este hecho no siempre dé lugar a la aparición de “guetos residenciales” o zonas especialmente diferenciadas de la población nativa.

#### d.2) Los avances en relación con la vivienda

- Algunas de las acciones que se vienen desarrollando en el marco del **Plan Español de Vivienda y Rehabilitación**, incluyen la erradicación del chabolismo y la infravivienda en los barrios, ocupados principalmente por las personas con menor renta económica y redes sociales de apoyo. En el caso del pueblo gitano, se han desarrollado en los últimos años varios programas dirigidos a la reubicación de familias de etnia gitana en viviendas normalizadas, llegando a alcanzar aproximadamente al 88% de la población.

Lo que sí es hoy ya una excepción, según el **Building Inclusion**<sup>14</sup>, son los poblados chabolistas (normalmente temporales), donde antes se ubicaba a esta población, como resultado de las políticas de integración social relacionadas con el acceso a la vivienda.

- Por su parte, el **Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010** (PECI) ofrece un conjunto de medidas específicas para la población inmigrante, de fomento del acceso a vivienda de protección oficial y de prevención de situaciones de hacinamiento o subarrendamiento a las personas inmigrantes en la fase de asentamiento.
- Los diferentes niveles de la Administración Pública están igualmente incorporando en el ámbito de sus competencias, y a través de las políticas de vivienda, que se respete el derecho a la igualdad de trato y se prevenga la discriminación por cualquiera de las causas advertidas por la normativa europea en materia de discriminación, prestando particular atención en su elaboración a las necesidades de los grupos con mayores dificultades para acceder a la vivienda por razón de las causas y motivos ya expresados.
- Algunas administraciones locales vienen apoyando acciones orientadas a alentar a los propietarios a alquilar sus propiedades a inquilinos/as de bajos ingresos, en particular a la población gitana e inmigrante, a través de la firma de un acuerdo entre las partes (propietario/a, autoridades locales e inquilinos/as). El alquiler es inferior al del mercado, pero el pago está garantizado por las autoridades locales. Esta iniciativa y acción positiva ha contribuido a aumentar la disponibilidad de viviendas en el mercado.

### Preguntas para la reflexión



¿Cuáles son los retos para la gestión de los barrios donde residen personas de orígenes diversos?

¿Qué tipos de medidas son más efectivas para impedir que se discrimine en el acceso a la vivienda?

¿Qué acciones se han desarrollado en nuestro país para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a los edificios y servicios públicos?

<sup>14</sup> El proyecto Building Inclusion es un proyecto europeo financiado por el European Community Programme for Employment and Social Solidarity (2007-2013), que promueve el acceso a la igualdad de oportunidades a la vivienda para la población inmigrante vulnerable, minorías étnicas y refugiados que viven en la UE. Véase Building Inclusion: Acces to Housing and Inclusion in Europa. Newsletter 2. Mayo de 2009.

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

#### e) Publicidad y medios de comunicación

Los avances tecnológicos han creado una transformación sin precedentes en las formas de comunicación social. Actualmente cualquier persona puede acceder a programas informativos, educativos y de entretenimiento producidos en cualquier parte del mundo, a través de la televisión, periódicos, revistas, radio e Internet, a nivel nacional, regional o local.

Por su parte, los medios de comunicación (prensa, radio, televisión) ejercen una poderosa influencia en la configuración de las actitudes de la sociedad, influyendo en la imagen pública que se tiene sobre diferentes grupos de la población, bien sea de manera intencionada, o reflejando las opiniones y actitudes que prevalecen en su entorno social, sean éstas de tolerancia, intolerancia, hostilidad o indiferencia.

Si bien la libertad de expresión es un derecho fundamental del sistema democrático, que se recoge en el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y en las Constituciones de muchos Estados, que en ningún caso debe verse comprometida, se debe proteger también a la ciudadanía frente a los discursos excluyentes, sexistas, racistas y xenófobos que incitan al odio o promueven imágenes, prejuicios y estereotipos sesgados de importantes grupos de la población.

Se requiere explotar el papel convincente que los medios de comunicación pueden desempeñar en la protección de imágenes positivas sobre la igualdad de género, de la diversidad y en el desafío de estereotipos, en el marco del respeto a la independencia editorial y la autonomía de los medios de comunicación<sup>15</sup>.

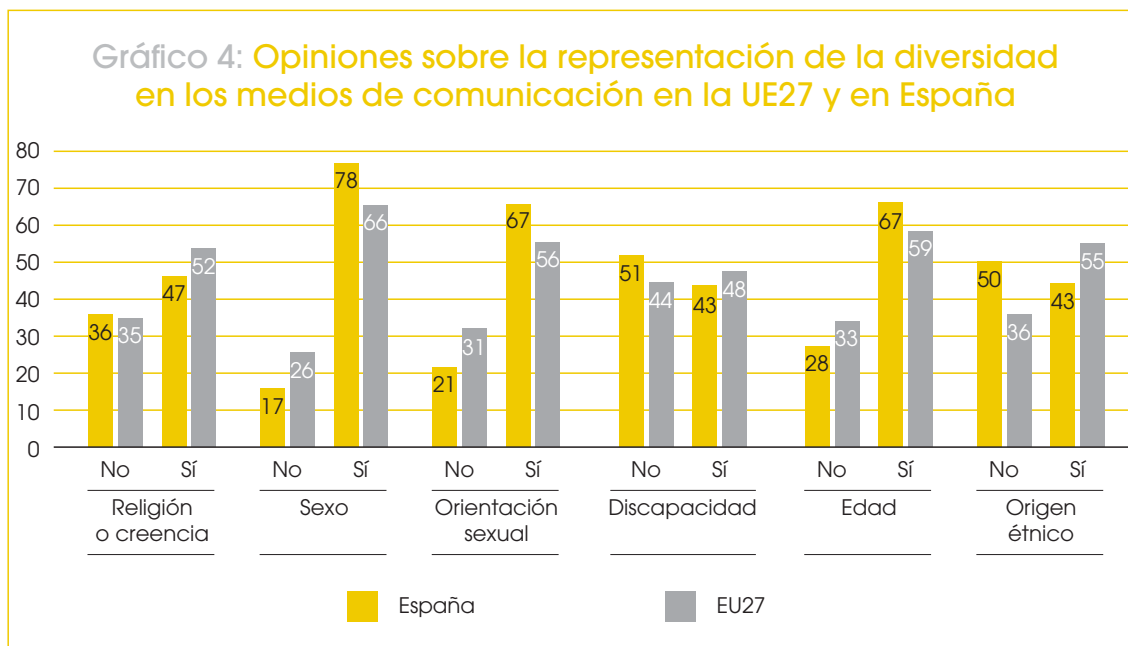
Es, por ello, que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, pueden promover la adopción de acuerdos de autorregulación en materia de información y comunicación social que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación.

---

15 Véanse las conclusiones y recomendaciones contenidas en *Living Together: Ciudadanía europea contra el racismo y la xenofobia*. Decálogo e informe final comparativo y comprensivo. Proyecto (JLS/FRC/036). Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración; Sendín Gutierrez, J.C., Izquierdo Irujo, P. / Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Coordinación). *Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponibles en <http://www.mtin.es>.

### e.1) Los retos en información y comunicación

- El Eurobarómetro sobre discriminación en la Unión Europea 2009, que recoge datos sobre la percepción y valoración de los ciudadanos españoles en el contexto de la UE/27, respecto a la diversidad en los medios de comunicación, refleja cómo la mayoría de las personas encuestadas considera que la diversidad en cuestión de sexo, edad y orientación sexual está bien representada en los medios (en mayor proporción que a nivel europeo, como puede apreciarse en el gráfico 4), mientras que la valoración sobre la representación que los medios hacen sobre el origen étnico, la religión y la discapacidad es peor valorada en relación al contexto europeo (43%, 47% y 43% respectivamente, frente al 55%, 52% y 48% del resto de Europa).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurobarómetro sobre Discriminación 2009

- Por otra parte, de acuerdo con la información suministrada por algunas organizaciones de la sociedad civil, el racismo en Internet está aumentando de manera alarmante en España. Se ha detectado la existencia de más de 200 sitios web, blogs y foros creados por grupos neonazi. Este hecho refuerza la creciente preocupación sobre el uso de las nuevas tecnologías de información, como Internet, para fines contrarios



### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

al respeto de los valores humanos, la igualdad, la no discriminación, el respeto por los demás y la tolerancia, promoviendo la propagación del odio racial, la xenofobia y la discriminación e intolerancia a ella asociada<sup>16</sup>.

- Actualmente existe gran preocupación por el tema de la islamofobia que ha puesto de manifiesto la necesidad de debatir abiertamente el tema de la discriminación por motivo de creencias y convicciones. La importancia dada por los medios de comunicación a las preocupaciones internacionales relacionadas con los grupos islámicos debería contrastarse, por ejemplo, con el escaso conocimiento y difusión que se ha hecho acerca de temas y experiencias relacionadas con el diálogo interreligioso.

Se pone en evidencia la necesidad de promover el uso positivo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, incluyendo Internet, como herramientas que pueden contribuir a combatir la discriminación y la intolerancia.

#### e.2) Los avances en información y la comunicación

Los medios de comunicación se han convertido en los últimos años en un aliado estratégico en la difusión de las campañas por la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en la lucha contra la violencia de género. Sin embargo, aún persiste la difusión de imágenes y mensajes publicitarios que refuerzan una visión estereotipada en relación a la mujer, la identidad sexual y de prejuicios vinculados con la edad y la nacionalidad.

El Plan de Derechos Humanos incluye el objetivo de dar a conocer y promover los derechos humanos mediante el fomento de la colaboración con los medios de comunicación públicos y privados. El **Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)** ha elaborado, en colaboración con profesionales de los medios de comunicación, una guía práctica para los y las profesionales de esos medios, en que se promueve la comprensión del fenómeno de la inmigración y se hacen recomendaciones destinadas a los profesionales, las empresas de medios de comunicación y los centros de formación. Otro ejemplo a destacar es el de las acciones desarrolladas por el **Observatorio de la Imagen de las mujeres** relacionadas con el análisis y seguimiento de la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de

---

<sup>16</sup> Véase Movimiento contra la Intolerancia: "Informe Raxen. Especial 2010. Ofensiva xenófoba durante la crisis económica", pág. 27. Disponible en <http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/raxen/raxen.asp>.

comunicación, a fin de analizar cuáles son los roles más significativos que se les atribuyen y, en caso de que éstos sean sexistas, realizar acciones que contribuyan a suprimir las imágenes estereotipadas. Más recientemente, cabe también destacar la “Guía práctica para periodistas. Igualdad de trato, medios de comunicación y comunidad gitana” de la Fundación Secretariado Gitano, publicada en 2010, que aporta una perspectiva integral sobre el tratamiento de la información relativa a la población gitana.

Por otra parte, el Protocolo Adicional al *Convenio sobre la Ciberdelincuencia*<sup>17</sup>, aumentará las posibilidades de cooperación internacional en el control de los problemas vinculados al uso no adecuado de Internet. Asimismo, se ha avanzado en la elaboración de planes para establecer servicios especiales de policía encargados de vigilar las páginas web y, en cooperación con la Fiscalía, clausurar aquellas que difundan contenidos ilícitos.

### Preguntas para la reflexión



¿Debe prohibirse la alusión que muchos anuncios de contactos hacen de las características relacionadas con rasgos físicos específicos relacionados con la nacionalidad?

¿Qué representación de la diversidad transmiten los medios de comunicación de mayor influencia mediática?

¿Qué tipo de acciones pueden emprenderse para reducir y evitar la proliferación de grupos que promueven el odio racial a través de los 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**

Los conceptos de bienes y servicios vienen definidos en la propia legislación comunitaria como las mercancías o prestaciones realizadas normalmente a cambio de una remuneración. La aplicación del derecho a la igualdad de trato se manifiesta con la máxima intensidad en aquellos sometidos a una oferta pública, es decir, a aquellos que se ofrecen al público en general.

<sup>17</sup> Véase Consejo de Europa. Serie de Tratados Europeos. N° 185: Convenio sobre la Ciberdelincuencia. Budapest, 21 de noviembre de 2001. [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/t-cy/ETS\\_185\\_spanish.PDF](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/t-cy/ETS_185_spanish.PDF).

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

Son ejemplos de este ámbito, los seguros, servicios financieros, servicios de transporte o servicios de ocio, que requieren una especial atención a fin de garantizar el acceso a los mismos, en igualdad de condiciones, de toda la ciudadanía, sin que ésta sea discriminada por ningún motivo.

Debe, no obstante, señalarse que la prohibición de discriminación en este ámbito no impide la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados, por concurrir en ellos alguna de las causas de discriminación (transportes especiales, ocio para mayores de edad, para menores, etc.).

Sin embargo, en este ámbito se suceden cotidianamente situaciones que vulneran el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, edad, orientación e identidad sexual, religión o discapacidad, como sucede en el acceso a determinado tipo de productos financieros, sin que medie una causa objetiva ni un fin legítimo que justifique las diferencias de trato (diferencias en las primas de los seguros, impedimento de la utilización de determinados medios de transporte a personas con discapacidad...).

Estas situaciones de vulneración del derecho a la no discriminación son, en muchas ocasiones, fruto de decisiones individuales de las personas prestadoras de los servicios, pudiendo incurrir en distintas infracciones al no tener en cuenta la propia regulación del servicio y los derechos que ésta garantiza.

Con el objetivo de evitar este tipo de discriminaciones, el artículo 20 del *Proyecto de Ley de igualdad de trato* contempla una serie de mandatos para hacer efectivo el derecho a la igualdad en el ámbito del acceso a bienes y servicios y su suministro, con una referencia especial a la contratación de seguros o servicios financieros afines.

#### f.1) Los retos en el acceso, oferta y suministro de bienes y servicios

- Avanzar, en la medida de lo posible, en la adaptación de los bienes y servicios para que puedan ser disfrutados por los ciudadanos sin que se produzca discriminación.
- Establecer una regulación clara relativa a los casos en los que las diferencias de trato resultan admisibles en la prestación de determinados servicios, especialmente seguros y productos financieros, en relación con determinadas causas de discriminación (edad, discapacidad y enfermedad).

---

## f.2) Los avances en el acceso, oferta y suministro de bienes y servicios

- El artículo 512 del Código Penal, que castiga con la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio por un periodo de uno a cuatro años a “los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual...” (Novedad introducida en el Código Penal de 1995).
- En los últimos años se han producido importantes sentencias favorables, tanto en el plano nacional como en el comunitario<sup>18</sup>, a personas que han denunciado haber sido discriminadas en el acceso a ciertos bienes y servicios.
- Asimismo, en los últimos años se han establecido diferentes normativas autonómicas relativas al acceso a servicios públicos, como servicios sociales, sanidad o educación, las cuales incorporan explícitamente el principio de no discriminación.
- Además, diferentes administraciones públicas vienen impulsando un conjunto de programas y acciones de formación y sensibilización orientadas a garantizar servicios públicos más inclusivos, como se verá en el capítulo 4.

## g) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público

El libre desarrollo de la personalidad comporta, entre otras cosas, el poder hacer uso de los servicios de ocio y recreación que permitan que todas las personas puedan disfrutar de su tiempo libre de acuerdo con sus preferencias personales. En muchas ocasiones, estas actividades se organizan en establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas de carácter público y, por tanto, debe garantizarse en el acceso a las mismas la ausencia de cualquier forma de discriminación, tanto en las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos.

Sin embargo, todavía son frecuentes los casos en los que se niega el acceso a locales y bares a mujeres, a personas con discapacidad, a personas gays y lesbianas o a personas

---

<sup>18</sup> Véase sentencia en el asunto C-236/09. Associationbelge des Consommateurs Test-Achats ASBL y otros.

### 3.3 Ámbitos de discriminación

---

de minorías étnicas, amparándose en el “derecho de admisión” o simplemente aplicando condiciones distintas para la permanencia en los mismos, atentando de este modo contra derechos fundamentales y contradiciendo normativas de regulación establecidas al respecto que pueden ser constitutivas de algún tipo de infracción. De hecho, el artículo 21 del *Proyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación* recoge en un artículo específico el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en establecimientos o espacios abiertos al público: “Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberán garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación (...) tanto en las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos, así como el uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos”.

#### **g.1) Los retos en el acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público**

- El derecho de admisión, por ejemplo, se convierte, en no pocas ocasiones, en la excusa con la que materializar diferentes formas de discriminación. Por ese motivo, es muy importante regular convenientemente el derecho de admisión para que no pueda convertirse en excusa y forma de cobertura de ningún tipo de discriminación, difundiendo y haciendo respetar la regulación ya existente y aplicable, según cada caso<sup>19</sup>. Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberían garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación.
- Es importante reforzar los esfuerzos que se vienen realizando en materia de sensibilización, dirigidos sobre todo a personas que trabajan en la industria del ocio, informándoles del alcance de la legislación vigente y de la necesidad de incorporarla en el desempeño de su trabajo.
- Clarificar las autoridades competentes a la hora de sancionar infracciones del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en este ámbito.

---

<sup>19</sup> A este respecto véase el artículo 24.2 de la Ley 17/1997, de 4 de julio, de espectáculos públicos y actividades recreativas. El derecho de admisión recogido en esta Ley y en la práctica totalidad de la legislación autonómica y su correcta aplicación es uno de los grandes retos para garantizar la igualdad de trato en el acceso a establecimientos y espacios abiertos al público.

### g.2) Los avances en el acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público

- En los últimos años se han producido importantes sentencias favorables a personas que han denunciado haber sido discriminadas en el acceso a establecimientos y espacios abiertos al público.
- Asimismo, en los últimos años se han establecido diferentes normativas autonómicas relativas a la regulación de acceso a locales abiertos al público, espectáculos públicos, actividades públicas, recreativas o de ocio en los que se regula el ejercicio del derecho de admisión.

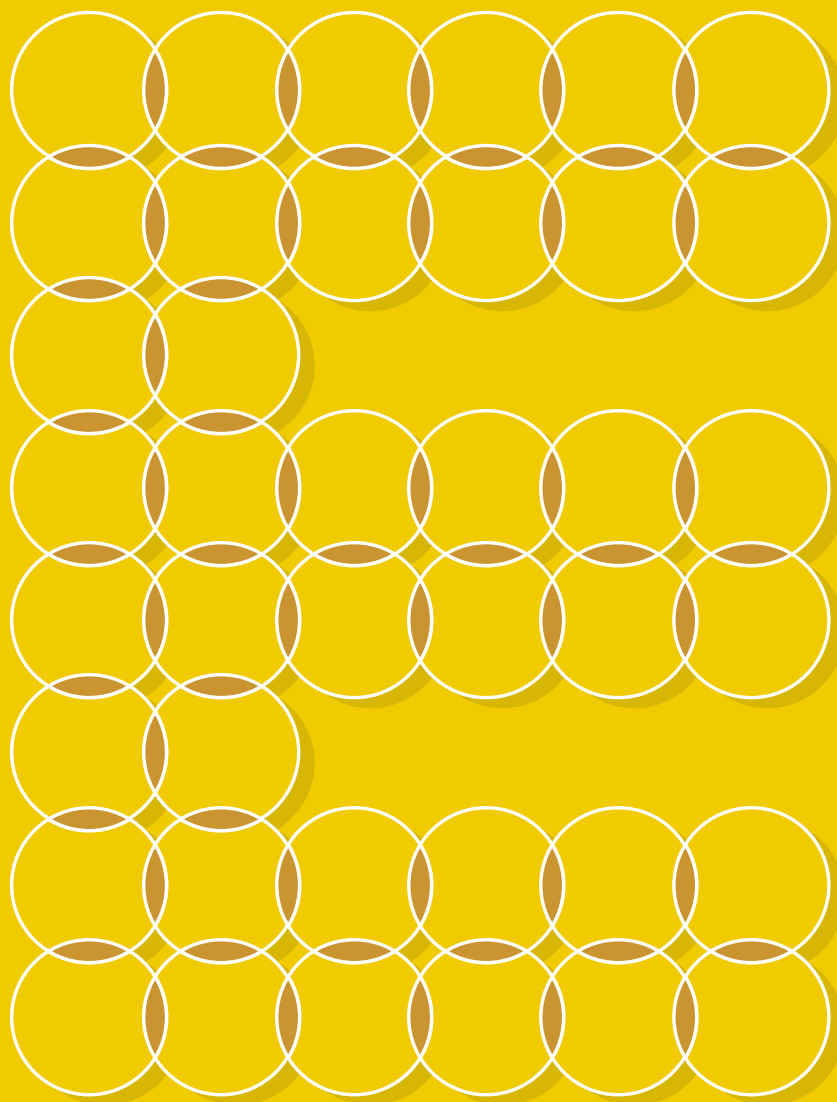
#### Preguntas para la reflexión



¿Tiene toda la ciudadanía las mismas oportunidades de acceder a bienes y servicios?  
¿Tienen las personas con discapacidad la misma facilidad de acceso a las redes sociales en Internet que el resto de usuarios/as? ¿Se ha pensado en ellas a la hora de diseñar ese tipo de servicios?

¿Cómo puede garantizar una Comunidad Autónoma el principio de igualdad y no discriminación en el acceso a los servicios públicos?





# 4

---

La evolución de la legislación  
sobre igualdad de trato  
y no discriminación en España

---



## 4.1 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en España

---

La discriminación entendida como una vulneración del derecho a la igualdad de trato, se encuentra directamente vinculada y afecta al ejercicio de otros derechos fundamentales de toda la ciudadanía, su reconocimiento y protección. Por eso, en primer lugar y como marco legislativo, nos referimos a la **Constitución Española**.

La aprobación de la Constitución Española el 6 de diciembre de 1978 supone un punto de inflexión en el reconocimiento de los derechos y libertades de los españoles; el **artículo 1.1** reconoce la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico estableciendo que *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*. Esto supone que la igualdad debe interpretarse como elemento transversal de todo el ordenamiento jurídico.

**Este valor supremo de la igualdad se concreta en el artículo 14**, eje de la garantía jurídica de la igualdad. El texto del artículo 14 indica: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Por otra parte, el **artículo 9.2** dice que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

El factor esencial del artículo 9.2 es el reconocimiento de la igualdad material. La configuración del Estado como social exige la intervención de los poderes públicos para que la igualdad de los individuos sea real y efectiva. De esta forma, el Estado social de Derecho reinterpreta la igualdad formal e incorpora el principio de igualdad material con la finalidad de conseguir una equiparación real y efectiva de los derechos sociales de los ciudadanos.

De forma similar a lo sucedido en la Unión Europea, el Tribunal Constitucional ha construido una amplia doctrina jurisprudencial sobre el derecho a la igualdad, desarrollando el artículo 14 de la Constitución. Y son evidentes los avances que ha propiciado o avalado en la no discriminación por motivos de género: **STC 128/1987 (caso complemento guarderías)**, **STC 12/2008 (caso representación equilibrada en listas electorales)**; de orientación sexual, **STC 41/2006 (caso Alitalia)**; o en relación con discapacidad, **STC 269/1994 (caso cuotas de personas con discapacidad en acceso a la función pública)**.

---

Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el resto de motivos de discriminación es mucho más escasa.

Como reconoce el **Informe sobre los progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Unión Europea** del Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2008, el mapa del desarrollo del derecho contra la discriminación en Europa muestra un elenco de legislaciones desiguales, carente de un método común de implementación y de armonía en la transposición de las Directivas.

En España, las políticas de igualdad de género y no discriminación e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, han ido alcanzando un desarrollo significativo, mientras que la lucha contra la discriminación étnica/racial, de religión/creencia y de edad se halla en estado embrionario.

La normativa española de referencia en lo que se refiere a no discriminación e igualdad de trato y que traspone las directivas europeas de no discriminación e igualdad de trato, son la **Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social** y la **Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)**.

La Ley 62/2003 realizó una trasposición parcial de las directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE sin un debido debate público y, por tanto, sin la adecuada sensibilización y visibilización pública. Por otra parte, la trasposición se ha mostrado insuficiente para acometer los problemas relativos a la igualdad y la no discriminación en la sociedad española.

Por su parte, la LIONDAU viene a complementar la **Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos**, y supone un gran cambio en la manera de abordar el tema de la discapacidad al considerarla como una cuestión de derechos humanos. Plantea varias innovaciones:

- Ampliación de la definición de las personas con discapacidad, introducción de principios inspiradores adecuados al nuevo modelo social de tratamiento de las discapacidades, y consolidación de nuevos conceptos legales sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (Artículos 1.2, 2 y 9).
- Establecimiento del marco jurídico de una futura regulación de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, y de medidas de fomento, tales como:

#### 4.1 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en España

sensibilización, formación, innovación y desarrollo de normas técnicas y la protección de los derechos (Artículos 10 a 20).

Por otra parte, cabe destacar que el Gobierno de España ha hecho suya la propuesta que en 1993 realizara la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, reunida en Viena, a los Estados participantes de elaborar un **Plan de Acción Nacional** en el que adoptaran las medidas necesarias **para mejorar la promoción y protección de los derechos humanos**. Con el Plan se trata de adecuar el ordenamiento interno a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos. Se trata de llamar la atención a la ciudadanía en su conjunto sobre su existencia y necesidad, de vincular a los actores públicos y privados en su defensa, y orientar estrategias de protección. En definitiva, se trata de reforzar, a través de compromisos políticos, los medios de protección de nuestros derechos.

Además de estas normativas de referencia en relación a la igualdad de trato y la no discriminación, España ha hecho grandes avances en esta materia durante los últimos años. En las siguientes tablas se ha sistematizado tanto la normativa como las políticas más relevantes que se han desarrollado en relación a los distintos motivos de discriminación<sup>1</sup>.

### 1. Sexo

Organismo/Departamento	
Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación y Delegación del Gobierno para la Violencia de Género de la <b>Secretaría de Estado de Igualdad</b> , dependiente del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.	
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</li> <li>• Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</li> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>

<sup>1</sup> Se incluye la información relativa a los seis motivos indicados en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la UE (antiguo artículo 13 del Tratado de Ámsterdam). No obstante, como se analiza en el capítulo 3, la lista de motivos está abierta para cada Estado y el Anteproyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y no discriminación incorpora tres motivos más (nacimiento, enfermedad y lengua), dejando las opciones abiertas a cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

Planes y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).</li> <li>• Plan Nacional de prevención y sensibilización contra la violencia de género (2006).</li> <li>• Plan Integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual (2009-2011).</li> <li>• Plan de atención y prevención de la violencia de género en la población extranjera inmigrante (2009-2012).</li> </ul>
Organismos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto de la Mujer.</li> <li>• Consejo de Participación de la Mujer.</li> <li>• Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.</li> <li>• Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>• Observatorio de la Imagen de las mujeres.</li> <li>• Observatorio de la Mujer del Ministerio de Defensa.</li> <li>• Observatorio de Salud de las mujeres.</li> <li>• Observatorio contra la violencia doméstica y de género.</li> <li>• Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.</li> <li>• Observatorio de Género, Constitución y reformas estatutarias.</li> </ul>

## 2. Origen racial o étnico

Organismo/Departamento	<p>Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación de la <b>Secretaría de Estado de Igualdad</b> y Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.</p> <p><b>Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración</b> del Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p>
------------------------	---

Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, y por la Ley 2/2009, de 11 de diciembre, así como por el Reglamento que la desarrolla (R.D. 557/2011 de 20 de abril).</li> <li>• Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.</li> </ul>
Planes y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2007-2010). Actualmente se encuentra en fase de desarrollo el II Plan Estratégico.</li> <li>• Plan de Acción para el desarrollo de la población gitana (2010-2012).</li> <li>• Programa de Desarrollo Gitano.</li> </ul>

#### 4.1 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en España

Organismos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foro para la Integración Social de los inmigrantes.</li> <li>• Observatorio Permanente de la Inmigración.</li> <li>• Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.</li> <li>• Consejo Estatal del Pueblo Gitano.</li> <li>• Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.</li> </ul>
------------	---

### 3. Religión o convicciones

Organismo/Departamento	
Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones de la Secretaría de Estado de Justicia del Ministerio de Justicia.	
Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumento de ratificación de España al Acuerdo entre la Santa Sede y el Estado Español de 28 de junio de 1976.</li> <li>• Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa.</li> <li>• Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal (los artículos 522 a 526 recogen los delitos contra la libertad de conciencia, los sentimientos religiosos y el respeto a los difuntos).</li> <li>• Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación de Estado con la Federación de Entidades Evangélicas de España.</li> <li>• Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación de Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España.</li> <li>• Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación de Estado con la Comisión Islámica de España.</li> </ul>
Planes y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Nacional para la Alianza de Civilizaciones (2008).</li> </ul>
Organismos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión Asesora de Libertad Religiosa.</li> <li>• Fundación Pluralismo y Convivencia.</li> </ul>

#### 4. Personas con discapacidad

<b>Organismo/Departamento</b>	
Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad de la <b>Secretaría General de Política Social y Consumo</b> del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.	
<b>Normativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos</li> <li>• Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).</li> <li>• Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la LIONDAU.</li> <li>• Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.</li> <li>• Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.</li> <li>• Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.</li> <li>• Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegos.</li> <li>• Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</li> <li>• Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (Instrumento de ratificación de España, BOE de 21 de abril de 2008).</li> <li>• Orden VIV/561/2010, de 1 de febrero, que desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados.</li> <li>• Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17-3-2006.</li> <li>• Ley 7/2010, de 31 marzo, Ley General de Comunicación Audiovisual.</li> </ul>
<b>Planes y estrategias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I Plan Nacional de Accesibilidad (2004-2012)</li> <li>• II Plan de Acción para las personas con discapacidad (2009-2012)</li> <li>• Estrategia de empleo para las personas con discapacidad (2008-2012)</li> </ul>
<b>Organismos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional de la Discapacidad.</li> <li>• Real Patronato sobre Discapacidad.</li> <li>• Observatorio Estatal de la Discapacidad.</li> </ul>

4.1 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en España

5. Edad

Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia de la **Secretaría General de Política Social y Consumo**, dependiente del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.</li> <li>• Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.</li> <li>• Orden de 16 de mayo de 1985, modificada por la Orden de 4 de junio de 1993, que aprueba el Estatuto Básico de los Centros de Tercera Edad.</li> <li>• Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor y de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</li> <li>• Ley 7/1999, de 28 de abril, de protección de la infancia y la adolescencia.</li> <li>• Ley Orgánica 5/2000, de 12 enero, que regula la responsabilidad penal de los menores.</li> </ul>
Planes y estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (2006-2009).</li> <li>• II Plan de Acción contra la explotación sexual de la infancia y la adolescencia (2006-2009).</li> </ul>
Organismos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto de Mayores y Servicios Sociales.</li> <li>• Instituto de la Juventud.</li> <li>• Consejo Estatal de Personas Mayores.</li> <li>• Consejo de la Juventud de España.</li> <li>• Observatorio de la Juventud en España.</li> <li>• Observatorio de la Infancia.</li> </ul>

6. Orientación sexual

Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.</li> <li>• Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.</li> </ul>
-----------	---

## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

Para el análisis de las políticas, estrategias y planes en materia de igualdad y no discriminación a nivel autonómico, se ha tenido en cuenta la legislación existente y los planes y programas implementados desde el año 2007.

Las políticas de igualdad y no discriminación en sentido estricto y que tengan en cuenta todos los motivos de discriminación, tienen un desarrollo incipiente a nivel autonómico, si bien existen estrategias en diferentes comunidades autónomas que incluyen legislación, planes y programas, así como la creación de organismos específicos, principalmente en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente se han desarrollado políticas más genéricas de inclusión que contemplan medidas específicas de igualdad de trato y no discriminación y que, por tanto, hay que tener en cuenta a la hora de la sistematización.

Este capítulo ofrece un análisis de cada comunidad autónoma de manera individual. El análisis, si bien se realiza de manera conjunta para los seis motivos de discriminación, hace una referencia específica al de género, por tratarse de uno de los seis motivos de discriminación más desarrollado y que ha sido objeto de estrategias específicas por parte de todas las comunidades autónomas. Este mayor desarrollo está relacionado con la importancia que tiene, en un Estado de Derecho, la igualdad entre hombres y mujeres, al representar éstas más de la mitad del conjunto de la población española.

La metodología empleada para la redacción de este capítulo ha sido eminentemente participativa. Se ha diseñado una ficha de recogida de información y han sido las propias comunidades autónomas las que han facilitado directamente la información<sup>2</sup> que a continuación presentaremos. En los casos en los que no ha sido posible obtener la información directamente de las comunidades autónomas, se ha realizado un análisis a partir de fuentes secundarias de información. Los criterios para la sistematización de la información recogida en la ficha se han elegido en base a dos niveles:

- **PRIMER NIVEL: VARIABLES DE CLASIFICACIÓN**

(políticas de igualdad de trato y no discriminación y de igualdad de oportunidades).

- **SEGUNDO NIVEL: VARIABLES DE ANÁLISIS**

(tipo de estrategia, motivo de discriminación, información de la estrategia y cuestiones a destacar).

<sup>2</sup> A la fecha de la realización de este Cuaderno Analítico, las Comunidades Autónomas que han facilitado directamente la información han sido: Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, País Vasco, Valencia, Asturias, Canarias y Aragón.



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

---

### Primer nivel: variables de clasificación

A efectos de este **Cuaderno Analítico** se entenderá por políticas de igualdad de trato y no discriminación aquellas políticas que contemplen medidas de prohibición de discriminaciones directas e indirectas, entendiendo la prohibición de discriminación tanto en sentido amplio (derecho general a la igualdad de trato de cualquier persona) y la prohibición de discriminación en sentido estricto (que contemplen medidas destinadas a grupos de población especialmente vulnerables por alguno de los seis motivos recogidos en la ley, esto es, género, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, edad y religión).

### Segundo nivel: variables de análisis

Para cada comunidad autónoma se ha elaborado una ficha que recoge los siguientes campos:

- El tipo de estrategia desarrollada: a nivel normativo, las políticas y las actuaciones, a fin de aproximarnos a la realidad de las políticas de igualdad de trato y no discriminación en las comunidades autónomas.
- El motivo de discriminación que ha sido priorizado por esas políticas o actuaciones, en función de los seis que se recogen en la normativa europea<sup>3</sup>: sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.
- Un apartado específico referido a políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, por la importancia ya señalada, que tienen las políticas específicas de género y el avance hacia la aplicación transversal de las mismas en todas las políticas públicas.
- Normativa, Políticas, Organismos y Actuaciones: en este apartado se enumeran las normativas, políticas y actuaciones identificadas, así como los organismos específicos existentes, facilitando -en todos los casos que sea posible- el acceso directo mediante las direcciones web.

---

3 Véase apartado 3.2 de este Cuaderno Analítico.

- 
- Por último, se destacan, de forma resumida, las principales cuestiones de las iniciativas analizadas, teniendo en cuenta los enfoques diferentes y las diferencias en intensidad en cuanto a los motivos de discriminación priorizados y los grupos de población en los cuales han centrado su interés.

Para el análisis de las políticas, estrategias y planes en materia de igualdad y no discriminación a nivel autonómico, se ha tenido en cuenta la legislación existente hasta la fecha de elaboración de este Cuaderno Analítico (mayo 2011) y los planes y programas implementados desde el año 2007.

Las políticas de igualdad y no discriminación en sentido estricto y que tengan en cuenta todos los motivos de discriminación, tienen un desarrollo incipiente a nivel autonómico. Existen estrategias en diferentes comunidades autónomas que incluyen legislación, planes y programas, así como la creación de organismos específicos, principalmente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente se han desarrollado políticas más genéricas de inclusión que contemplan medidas específicas de igualdad de trato y no discriminación y que, por tanto, se han tenido en cuenta a la hora de la sistematización.

4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

ANDALUCÍA

**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Andalucía**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa		○			
Políticas	○	○			
Actuaciones	○	○			

**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Andalucía ha desarrollado una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo. Para ello, ha diseñado tanto normativa como políticas, organismos y diferentes acciones para alcanzar ese objetivo y se comprueba que es, de los seis motivos de discriminación aquí considerados, el priorizado con la creación de un organismo específico, y por el desarrollo de políticas y de numerosas acciones concretas.

**Normativa:**

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**Políticas:**

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA).

Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013.

**Organismos:**

Instituto Andaluz de la Mujer.

**Actuaciones:**

Subvenciones para la realización de proyectos que fomenten la participación social de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.

Sensibilización.

Publicaciones.

Diferentes medidas de atención, sensibilización y lucha contra la discriminación contempladas en los diferentes planes.

**A destacar:**

La perspectiva discriminación múltiple se tienen en cuenta en la normativa, política y acciones desarrolladas en materia de género, como se demuestra en el Plan específico dirigido a mujeres con discapacidad, en campañas de sensibilización para fomentar la igualdad de las mujeres inmigrantes o en las medidas concretas para conseguir la incorporación plena de las mujeres gitanas e inmigrantes a la sociedad andaluza y luchar contra la doble discriminación que sufren.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Gobernación

Consejería de Empleo:

Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias

Consejería de Igualdad y Bienestar Social:

Dirección General de Personas Mayores

Dirección General de Personas con Discapacidad

Instituto Andaluz de la Mujer

**NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

LEY 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Plan de empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013.

II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009.

Plan Integral para la Comunidad Gitana de Andalucía.

**ORGANISMOS:**

Comisión Interdepartamental de Políticas Migratorias.

Foro Andaluz de la Inmigración.

Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM).

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Subvenciones de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Publicaciones.

FORINTER2: Formación en Interculturalidad y Migraciones.

Todas aquellas acciones de atención, prevención e inserción previstas en los distintos planes y organismos.

**A DESTACAR**

Las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía que han tenido un mayor desarrollo, además de las que se centran en la cuestión de género, son las que se refieren al origen racial y étnico y la discapacidad, con acciones en la totalidad de los ámbitos de actuación.

La perspectiva de la discriminación múltiple se tiene en cuenta sobre todo en acciones dirigidas a mujeres inmigrantes, gitanas o mujeres con discapacidad.



4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Aragón**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○	○		○	
Actuaciones	○	○		○	○

**Estrategias de igualdad de género:**

Las políticas de igualdad de género han sido prioritarias en la comunidad autónoma de Aragón, lo cual ha dado lugar al desarrollo de una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de sexo, definiendo políticas, organismos y diferentes acciones en esta materia y aplicando una visión transversal de las políticas de género al conjunto de las políticas públicas.

**Normativa:**

Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer.

Decreto 14/1993, de 9 de marzo, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Aragonés de la Mujer.

**Organismos:**

Instituto Aragonés de la Mujer (IAM).

**Actuaciones:**

Servicio atención social para mujeres.

Servicio de atención psicológica y servicio de asesoramiento jurídico para mujeres.

Servicio de asesoramiento laboral y servicio de atención psicológica para hombres.

Servicio de asesoramiento empresarial.

Teléfono 24 horas 900 504 405.

Servicios Comarcales.

Servicio de Atención Psicológica para Mujeres Sordas.

**A destacar:**

La perspectiva de la discriminación múltiple está presente y se contemplan medidas dirigidas a mujeres inmigrantes, gitanas y mujeres con discapacidad, así como a mujeres jóvenes y menores inmigrantes como colectivos que sufren doble discriminación.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Departamento de Servicios Sociales y Familia

Instituto Aragonés de Servicios Sociales

Instituto Aragonés de la Mujer

Dirección General de Inmigración y Cooperación al Desarrollo

Departamento de Educación cultura y Deporte

Departamento de Economía, Hacienda y Empleo

Departamento de Presidencia:

Dirección General de participación Ciudadana

**NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón.

Ley 9/2011, de 24 de marzo, de Mediación Familiar de Aragón.

Ley 12/2001, de la Infancia y la Adolescencia en Aragón.

Ley 19/2001, de 4 de diciembre, del Instituto Aragonés de la Juventud.

Ley 3/1997, de 7 de abril, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas, de transportes y de la comunicación.

Ley 4/1996, de 22 de mayo, relativa al Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Ley 13/2000, de 27 de diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas, por la que se modifica la Ley 4/1996, de 22 de mayo.

Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Ley 3/1990, de 4 de abril, del Consejo Aragonés de la Tercera Edad.

Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba, con el título de "Código del Derecho Foral de Aragón", el Texto Refundido de Las leyes Civiles Aragonesas. Refunde: el título preliminar de la compilación del derecho Civil de Aragón; la Ley 1/1999, de 24 de febrero, de sucesiones por causa de muerte; la Ley 6/1999, de 26 de marzo de parejas estables no casadas; la Ley 2/2003, de 12 de febrero, de régimen económico matrimonial y viudedad; la Ley 13/2006, de 27 de diciembre, de Derecho de la Persona; la Ley 2/2010, de 26 de mayo, de igualdad en las relaciones familiares ante la ruptura de convivencia de los padres; y la propia Ley de derecho civil patrimonial.

Decreto 190/2010, de 19 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo Aragonés de Servicios Sociales.

Decreto 191/2010, de 19 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo Interadministrativo de Servicios Sociales.

Decreto 113/2001, de 22 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Inmigración y el Foro de la Inmigración en Aragón.

Decreto 90/2007, de 8 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 113/ 2000, de 13 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Decreto 184/2006, de 5 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Consejo Aragonés de la Discapacidad.

Decreto 35/2005, de 22 de febrero, del Gobierno de Aragón, de creación de la Comisión Interdepartamental de Seguimiento de la Política Demográfica Poblacional y Familiar.

Decreto 31/2004, de 10 de febrero, de creación del Observatorio Aragonés de la Familia.



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### ARAGÓN

Decreto 150/2004, de 8 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la composición y funcionamiento del Consejo de Educación Permanente de Aragón.

Decreto 113/2001, de 22 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Inmigración y el Foro de la Inmigración en Aragón.

Decreto 323/2002, de 22 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de la Juventud.

Decreto 113/2000, de 13 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Decreto 108/2000, de 29 de mayo, del Gobierno de Aragón, de modificación del Decreto 19/1999, de 9 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas, de transportes y de la comunicación.

Decreto 19/1999, de 9 de febrero, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas, de transporte y de la comunicación.

Decreto 117/1997, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Comisión de Reclamaciones del Ingreso Aragonés de Inserción.

Decreto 168/1998, de 6 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la Comisión de Tutela y Defensa Judicial de Adultos.

#### **POLÍTICAS (planes, programas):**

Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

Plan Integral para la Convivencia Intercultural (2008-2011).

Plan de Juventud de Aragón (2009-2011).

Plan Integral para la Convivencia Intercultural (2008-2011).

Foro de la Inmigración.

Programa Desarrollo del Pueblo Gitano.

Plan Integral de Infancia y Adolescencia de Aragón (2010-2014).

#### **ORGANISMOS:**

Comisión Interdepartamental, órgano encargado de coordinar la política del Gobierno de Aragón en materia de inmigración.

Consejo Aragonés de Servicios Sociales.

Consejo Interadministrativo de Servicios Sociales en Aragón.

Consejo Aragonés de la Discapacidad.

Consejo de Educación Permanente de Aragón.

Consejo para la promoción de la accesibilidad y eliminación de barreras.

Consejo Aragonés de Personas Mayores.

Consejos locales y comarcales de personas mayores.

Consejos locales y comarcales de juventud.

Consejos locales y comarcales de servicios sociales.

Comisiones Territoriales Provinciales de Inclusión.

#### **ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Guía de recursos para extranjeros.

Centro de Información Sociolaboral e Inmigración.

Convocatoria de subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para la financiación de actuaciones a favor de la integración social de la población de origen extranjero residente en Aragón, para 2011.

Convocatoria de subvenciones destinadas a entidades locales, para actuaciones a favor de la integración social de la población de origen extranjero residente en Aragón, para el año 2011.

Convocatoria de subvenciones para el año 2011 y 2012 del Programa de innovación para la inclusión social en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013.

Convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro que desarrollen programas y actividades para la prevención de las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía personal, en el ejercicio 2011.

Convocatoria de subvenciones en materia de juventud para entidades sin ánimo de lucro durante el año 2011, en el marco del Programa de apoyo al asociacionismo juvenil.

Convocatoria de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro en materia de mujer.

Guía de recursos para la discapacidad en Aragón.

Mapa Aragonés de Recursos Técnico-Profesionales en Atención Temprana (0-6 años). Edición: Julio 2010.

Servicio Cuidarte, grupos de apoyo para personas que cuidan.

Aulas para mayores.

Ciberaulas para personas mayores.

Club de lectura para personas mayores.

Programas intergeneracionales.

Servicios y actuaciones de Integración Social para personas con discapacidad (RED ISPEDIS).

Programa Desarrollo del Pueblo Gitano.

Convenio con la Fundación Secretariado Gitano.

Servicio de información, valoración y orientación de los Centros Comarcales y Municipales de Servicios Sociales.

C.A.R.E.I.: Centro Aragonés de Recursos para la Educación Intercultural.

Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para la financiación de actuaciones a favor de la integración social de la población de origen extranjero residente en Aragón, para 2011.

Jornadas formativas y de análisis sobre cuestión pública y hecho religioso.

## A DESTACAR



En Aragón, la política de igualdad de trato se trabaja de modo transversal e involucra a distintos departamentos, además del Departamento de Servicios Sociales y Familia, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, el Departamento de Obras Públicas, Urbanismo y Transporte, el Departamento de Salud y Consumo, el Departamento de Ciencia, Tecnología y Universidad, incluyen la perspectiva de igualdad de trato y oportunidades, así como la perspectiva de género y de discriminación múltiple. La transversalidad es uno de los principios que orientan el desarrollo de las acciones puestas en marcha, como se observa en la composición de la Comisión Interdepartamental y en los principios del Plan de Convivencia Intercultural, así como la perspectiva de la discriminación múltiple al desarrollar medidas dirigidas a jóvenes inmigrantes y mujeres inmigrantes.





4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

ASTURIAS

**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Asturias**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○	○			
Actuaciones	○	○			

**Estrategias de igualdad de género:**

En la Comunidad Autónoma de Asturias, la estrategia en materia de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por motivo de sexo es una clara apuesta dentro de las políticas de igualdad de trato, como se detecta en el desarrollo normativo, como de políticas, organismos y la implementación diferentes actuaciones, siendo sin duda las políticas de igualdad que tienen en cuenta el sexo como motivo de discriminación, las más avanzadas, con mayor trayectoria, más desarrolladas y que se aplican con carácter transversal al conjunto de las políticas públicas y de igualdad de trato.

**Normativa:**

Ley del Principado de Asturias para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género (Ley 07/0142/0017/12922, de 11 de marzo de 2011).

**Organismos:**

Instituto Asturiano de la Mujer.  
Consejo Asturiano de la Mujer.

**Actuaciones:**

Programa de estrategias para el desarrollo de las políticas de igualdad.  
Observatorio de Igualdad de Oportunidades.  
Proyecto Caliope.  
Proyecto Tiempo Propio.  
Programa ILMA.  
Subvenciones.  
Publicaciones.

**A destacar:**

La perspectiva de la discriminación múltiple está muy presente y definida a través de diferentes medidas que tienen en cuenta la discriminación sufrida por mujeres inmigrantes y gitanas y mujeres mayores.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de la Presidencia, Justicia e Igualdad:

Instituto Asturiano de la Mujer

Consejería de Bienestar:

Viceconsejería de Bienestar Social:

Dirección General de Mayores y Discapacidad y Dirección General de Servicios y Prestaciones sociales

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Programa de Atención Social a Personas Inmigrantes.

Programas de Minorías Étnicas.

**ORGANISMOS:**

Agencia Asturiana para la Discapacidad.

Consejo Asesor de Discapacidad del Principado de Asturias.

Consejo de Mayores del Principado de Asturias.

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Subvenciones del Principado de Asturias.

Centro de Apoyo a la Integración.

**A DESTACAR**

Además de las políticas de género, las políticas de igualdad de trato más desarrolladas en el principado de Asturias son las relativas al motivo de origen racial y étnico.



4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

ILLES BALEARS

**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Illes Balears**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○				
Actuaciones	○				

**Estrategias de igualdad de género:**

En la comunidad autónoma de Les Illes Balears se ha desarrollado una interesante estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo, a través de diferentes políticas, servicios y acciones en materia de igualdad de género, coordinados desde el Instituto Balear de la Mujer.

**Organismos:**

Instituto Balear de la Dona.

Consell de participació de la dona (Consejo de participación de la mujer).

**Actuaciones:**

Programa Infosex.

Casal de les dones.

Publicaciones.

Subvenciones.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Asuntos Sociales, promoción e inmigración:

Instituto Balear de la Dona

Dirección general de Juventud

Dirección General de Inmigración

Dirección General de Menor y Familia

**Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones**

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Pacto para la igualdad, la ciudadanía y la convivencia.

**ORGANISMOS**

Forum de la immigració de les Illes Balears

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Oficina de defensa de derechos del menor.

Observatorio de la Juventud.

Subvenciones.

Publicaciones.



**A DESTACAR**

El respeto a los derechos humanos son dos de los aspectos fundamentales de las políticas de igualdad de oportunidades.

**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Canarias**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○				
Actuaciones					



**Estrategias de igualdad de género:**

En la comunidad autónoma de Canarias existe una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo, centrada en una amplia normativa y en políticas, organismos y diferentes actuaciones en esta materia, aplicando la transversalidad de género en diferentes políticas y actuaciones.

**Normativa:**

Decreto 145/2010, de 11 de octubre, por el que se crea la Comisión de impacto de género en los presupuestos.  
 Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (que modifica la denominación del organismo por la de "Instituto Canario de Igualdad").  
 Decreto 30/2009, de 19 de marzo, sobre técnica de elaboración normativa (disposiciones sobre informes de impacto de género y lenguaje no sexista).

**Organismos:**

Instituto Canario de Igualdad.

**Actuaciones:**

Servicio de denuncias por discriminación sexista.  
 Programa DACIL.  
 Subvenciones.

**A destacar:**

El aspecto más desarrollado en materia de igualdad en la comunidad autónoma de Canarias es la igualdad entre mujeres y hombres, como se observa en el amplio desarrollo legislativo y en las diferentes medidas puestas en marcha. Actualmente existe un proyecto para un Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda:  
 Viceconsejería de Bienestar Social e Inmigración  
 Sec. Gral. Técnica de Bienestar Social, Juventud y Vivienda  
 Instituto Canario de Igualdad



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### CANARIAS

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

#### ORGANISMOS

Comisión interdepartamental del Gobierno.

Foro Canario de la Inmigración.

Consejo canario de los mayores.

### A DESTACAR

“ ”

El motivo más trabajado en la Comunidad de Canarias es el de origen racial o étnico.

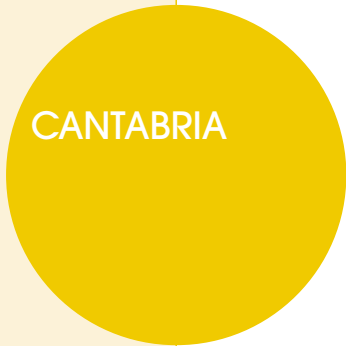


**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Cantabria**

**Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca**

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas					
Actuaciones	○	○		○	



**Estrategias de igualdad de género:**

Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por sexo tiene un gran desarrollo en la comunidad autónoma de Cantabria. Para ello ha creado organismos y ha implementado diferentes acciones específicas.

**Organismos:**

Servicio Mujer de Cantabria. Consejo de la Mujer de Cantabria.

**Actuaciones:**

Ayudas y subvenciones de la Consejería de Empleo y Bienestar Social.  
 Escuela de empoderamiento para mujeres gitanas.  
 Escuela de empoderamiento para mujeres inmigrantes.  
 Formación en igualdad.

**A destacar:**

La perspectiva de la discriminación múltiple está presente en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta la especial situación de mujeres gitanas e inmigrantes. En este momento existe un Anteproyecto de Ley de Igualdad para la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Empleo y Bienestar Social:  
 Dirección general de la Mujer Instituto Cántabro de Servicios Sociales

**Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones**

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Instituto Cántabro de Servicios Sociales. Fundación Cántabra de Salud y Bienestar Social.

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Subvenciones.



4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Castilla-La Mancha**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa		○			
Políticas	○	○			
Actuaciones	○	○			

**Estrategias de igualdad de género:**

Las políticas de género conducentes a luchar contra la discriminación por sexo y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres son las más desarrolladas entre las políticas de igualdad en Castilla-La Mancha, con numerosas actuaciones, desarrollo normativo y creación de organismos, lo cual es, sin duda, un elemento a destacar en la sociedad castellanomanchega.

**Normativa:**

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

**Políticas:**

Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016.  
Plan Regional de Castilla-La Mancha para la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Organismos:**

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.  
Promoción de la Creación de organismos que fomentan la participación de las mujeres, como los consejos locales de la mujer.

**Actuaciones:**

Red de Centros de la Mujer.  
"Servicio Integral de Asesoramiento, Apoyo y Desarrollo de las Mujeres Empresarias y Emprendedoras", "Entre Nosotras", "Cempresa - Toledo", "Mentoras y Acción de Continuidad".  
Premio "+ Igual", a empresas con buenas prácticas.  
Premio "+Igual" a medios de comunicación y agencias de publicidad que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.  
Subvenciones para la publicación de materiales relacionados con la Mujer.  
Campañas "Día Internacional de las Mujeres".  
Campañas "Día Internacional de la Mujer Rural".  
Programa KANGURAS.  
Programa "Equalitas".  
Formación en igualdad en el ámbito educativo.  
Escuela de Pensamiento Feminista.

Programa estancias tiempo libre para mujeres con hijos/as exclusivamente a su cargo.  
 Fortalecimiento de los procesos de capacitación y empoderamiento de las mujeres con discapacidad que viven en zonas rurales.  
 Publicación de la revista "+ Iguales", del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.  
 Creación y consolidación del Centro de Documentación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.  
 Cuotas de participación de mujeres en distintos programas del SEPECAM.  
 Grupo "Unidad para la Igualdad de Género".

**A destacar:**

El destacado número de actuaciones puestas en marcha.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud:

D.G. de Trabajo e Inmigración  
 SEPECAM/ D.G de Empleo

Consejerías de Bienestar Social:

D. G. Acción Social y Cooperación Internacional  
 D.G. Consumo

Consejería de Presidencia

Consejería de Agricultura y Medio Ambiente

Consejería de Educación, Ciencia y Cultura:

Viceconsejería de Educación y Cultura  
 Dirección General de Participación e Igualdad  
 Dirección General de Organización y Servicios Educativos

Consejería de Ordenación del Territorio y Vivienda :

DG de la Vivienda

**Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones**

**NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

Ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad en Castilla-La Mancha.

Decreto 164/2002, de 19-11-2002, por el que se regula la coordinación de las distintas Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en materia de Educación en valores.

Decreto 3/2008, de 8 de enero, de la Convivencia Escolar en Castilla-La Mancha.

Decreto 173/2009, de 10/11/2009, por el que se aprueba el V Plan Regional de Vivienda y Rehabilitación de Castilla-La Mancha 2009-2012 (y sus modificaciones: Decreto 72/2010, de 25/05/2010).

Ley 7/2010, de 20 de junio, de Educación de Castilla-La Mancha.

Orden de 15-09-2008, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se dictan instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de los Institutos de educación secundaria en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Decreto 325/2008, de 14-10-2008, por el que se regulan la organización y el funcionamiento de los consejos escolares de localidad en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.





## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### CASTILLA-LA MANCHA

#### **POLÍTICAS (planes, programas):**

I Plan estratégico de Consumo, aprobado por el Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha el 16 de marzo de 2010.

Estrategia 20/20 de Salud y Bienestar Social.

Estrategia Regional para el Empleo de Personas con Discapacidad.

V Plan Regional de Vivienda y Rehabilitación de Castilla-La Mancha 2009-2012.

#### **ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Ayudas de solidaridad.

Ayudas sociales.

Ayudas a la consecución del permiso de conducción.

Apoyo al asociacionismo, a través de dos líneas de subvenciones.

Fomento del deporte femenino. Dos programas: Escuelas Deportivas de las Mujeres y ayudas a clubes deportivos de mujeres.

Red Regional de Atención a personas sin hogar.

Red Regional de Atención a Personas Inmigrantes.

Planes Locales de Integración Social.

Participación en programas y proyectos de integración social en colaboración con Ayuntamientos y Entidades sin fin de lucro.

Líneas de subvenciones: DOCM: 31/12/08, DOCM: 10/11/10 y otras.

Formación y participación de personas vulnerables de las personas vulnerables.

Intervención directa e individual con drogodependientes.

Subvenciones Integración Laboral de personas con discapacidad en CEE.

Contratación por enclave laboral.

Unidades de apoyo.

Empleo con apoyo.

Subvenciones para gastos por servicios de atención a menores.

Subvenciones por reducción de jornada, excedencia o suspensión contractual.

Cuantías superiores en las ayudas cuando la beneficiaria es una mujer: Incentivos a la contratación de trabajadores indefinidos.

Formación permanente del profesorado.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Castilla y León**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa				○	
Políticas	○	○		○	
Actuaciones	○	○		○	



**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Castilla y León ha desarrollado una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo, desarrollando normativa, planes y programas, organismo y diferentes acciones para alcanzar ese objetivo.

**Normativa:**

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Castilla y León.  
Ley Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.

**Políticas:**

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León (2007-2011).

**Organismos:**

Consejo Regional de la Mujer.  
Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

**Actuaciones:**

Centro de Igualdad de Castilla y León.

**A destacar:**

La perspectiva de múltiple discriminación, con medidas concretas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres inmigrantes.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades:

Dirección General de la Mujer

Consejería de Justicia e Interior:

Dirección General de Políticas Migratorias y Cooperación al Desarrollo



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### CASTILLA Y LEÓN

#### **NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

Ley de Atención y Protección a las Personas Mayores de Castilla y León.

#### **POLÍTICAS (planes, programas):**

II Plan Integral de Inmigración 2010-2013.

#### **ORGANISMOS:**

Consejo Regional de las Personas con Discapacidad.

Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad.

Comisión Interconsejerías para la inmigración.

Foro regional para la Integración social de los inmigrantes.

#### **ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Ayudas y Subvenciones de la Junta de Castilla y León.

Observatorio Permanente de la Inmigración en Castilla y León.

### A DESTACAR



El principio de igualdad de oportunidades está presente en el desarrollo de las políticas dirigidas, además de a las mujeres, a personas mayores, personas con discapacidad y personas inmigrantes, e incorporan la perspectiva de la discriminación múltiple.

En la actualidad existe un Anteproyecto de Ley de integración de los Inmigrantes en la sociedad de Castilla y León.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Cataluña**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa			○		○
Políticas	○		○		
Actuaciones	○		○	○	○



**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Cataluña ha desarrollado una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo. Para ello ha diseñado tanto normativa como políticas, organismo y diferentes acciones para alcanzar ese objetivo. Las políticas de género en la comunidad autónoma de Cataluña son transversales a la acción de gobierno, habiéndose aplicado la perspectiva de género el diseño de políticas, planes, acciones y en el reparto presupuestario.

La presencia de la perspectiva de género es constante en todas sus políticas, adoptándola como "categoría de análisis que visibiliza el género como una estructura de poder y pone al descubierto todas aquellas estructuras y mecanismos ideológicos que reproducen la invisibilidad, la discriminación o la exclusión de las mujeres de los diferentes ámbitos de la sociedad".

**Políticas:**

Plan de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat de Cataluña (2008-2011).  
 Protocolo de prevención de la mutilización genital femenina.

**Organismos:**

Instituto Catalán de las Mujeres.  
 Consell Nacional de Dones de Catalunya.  
 Instrumentos de coordinación de las políticas de mujeres.

**Actuaciones:**

Buscador de acciones del Gobierno Catalán en políticas de mujeres y género.  
 Presupuestos de género.

**A destacar:**

La transversalidad de las políticas de género es una de las características más destacadas de las políticas de género y de lucha contra la discriminación por sexo, habiendo sido definido el principio de oportunidades entre mujeres y hombres en el propio Estatuto de Autonomía.



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### CATALUÑA

#### Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)

Departamento de Bienestar Social y Familia:  
Dirección General de acción Cívica y Comunitaria  
Dirección General para la Inmigración  
Centros de Atención a Personas con Discapacidad  
Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia  
Dirección General de Juventud  
Agencia Catalana de Juventud

Departamento de Justicia  
Departamento de Empresa y Ocupación  
Departamento de Enseñanza  
Departamento de Cultura  
Departamento de Bienestar Social y Familia  
Departamento de Interior  
Departamento de Economía y Conocimiento  
Departamento de Presidencia  
Consejo Nacional de LGTB  
Departamento de Enseñanza  
Departamento de Territorio y Sostenibilidad  
Departamento de Empresa y Ocupación

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

##### **NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

Protocolo para Delitos Homófobos.  
Resolución 1079/VI, de febrero de 2003, del Parlamento de Cataluña, sobre el respeto a la diversidad de orientaciones sexuales.  
Ley 16/2009, de 22 de julio, de Centros de Culto.  
Ley 20/1991, de 25 de noviembre, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.  
Ley 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones de carácter económico.  
Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales de Cataluña.  
Ley 19/2009, de 26 de noviembre, de acceso al entorno de personas acompañadas de perros de asistencia.  
Ley 17/2010, de 3 de junio, de lengua de símbolos catalana.  
Ley 3/2005, de 8 de abril, de modificación de diversas leyes (la 9/1998, la 10/1998, la 40/1991).  
Ley 10/2008, de 10 de julio.  
Resolución 1079/VI de febrero del 2003 sobre respeto a la diversidad de orientaciones sexuales.  
Ley 14/2010, de 27 de mayo, de derechos y oportunidades en la infancia y la adolescencia.  
Ley 33/2010, de 1 de octubre, de políticas de juventud.

##### **POLÍTICAS (planes, programas):**

Plan Interdepartamental para la no discriminación de las personas homosexuales y transexuales.

Fomento de la Relación entre Entidades, Confesiones Religiosas y Sociedad en Cataluña.  
Plan Integral del Pueblo Gitano (2009-2013).  
Plan de ciudadanía e inmigración (2009-2012).  
Programas y acciones de acogimiento y de integración de personas extranjeras inmigradas.  
Plan integral de personas con disminución física en Cataluña (2000-2006).  
Plan de inserción sociolaboral de personas con discapacidad (1998- 2004).  
Plan Interdepartamental de coordinación de servicios de atención a niños y adolescentes con discapacidad o riesgo de padecerla.  
Plan de actuación integral a la infancia y la adolescencia de Cataluña (2010- 2013).  
Plan de Actuación con jóvenes (2008-2011).  
Plan Nacional de Juventud de Cataluña (2010-2020).

**ORGANISMOS:**

Consejo Nacional de lesbianas, gays y hombres y mujeres bisexuales y transexuales (LGBT).

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Departamento de Empresa y Empleo: Servicio de resolución de dudas.  
Campaña de sensibilización, y actividades de sensibilización.  
Línea de Publicaciones de la Generalitat.  
Oficina de personas mayores activas.  
Subvenciones a entidades locales  
Subvenciones para entidades sin ánimo de lucro para programas para el Colectivo Gay, Lésbico y Transexual.  
Cursos de formación para profesionales: información y educación sanitaria para la ciudadanía; charlas de formación y sensibilización dirigidas a las asociaciones del África subsahariana.  
Ayudas y prestaciones económicas para personas con discapacidad.  
Información y orientación para personas con discapacidad.  
Formación en gestión de la diversidad religiosa para las administraciones.  
Formación en lengua catalana para las entidades religiosas.  
Formación en gestión de entidades para las propias entidades religiosas.  
Edición de diversas guías sobre gestión de la diversidad religiosa en los centros sanitarios, el ámbito funerario, el ámbito penitenciario y el ámbito educativo.  
Celebración de actos de fomento del diálogo interreligioso en los centros penitenciarios.  
Servicios de atención domiciliaria de los servicios sociales básicos.  
Teléfono Infancia Responde.  
Unidad de detección y prevención del maltrato infantil.  
Acogidas en familias ajenas y en centros residenciales.  
Centros de salud mental infantil y juvenil.  
5 oficinas de atención a la víctima del delito.  
Registro Unificado de Maltratos Infantiles.  
Despliegue territorial de la Red de Bolsa Joven de Vivienda.  
Ayudas en el acceso a la vivienda.  
Construcción de viviendas protegidas para jóvenes.  
Despliegue territorial de las Oficinas Jóvenes de Trabajo.



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### CATALUÑA

Formación ocupacional.  
Planes de ocupación.  
Servicio de creación de empresas.  
Ayudas para la incorporación de los jóvenes a la actividad agraria.  
Red Catalana de Servicios de Información Juvenil.

### A DESTACAR



El enfoque de derechos humanos es el que guía e inspira las diferentes acciones y estrategias de Cataluña, siendo un enfoque que favorece la integralidad y transversalidad de las políticas. Esto permite llevar la transversalidad a la práctica con la implicación de múltiples consejerías de la Generalitat de Cataluña (en algunos casos hasta diez) y su enfoque integral, en algunos casos abordando hasta ocho ámbitos temáticos para favorecer la igualdad de trato y la no discriminación.

La perspectiva de la discriminación múltiple también está presente en el desarrollo de la política y normativa catalana, recogándose en los diferentes planes de una manera expresa, como, por ejemplo, el Plan Integral del Pueblo Gitano reconoce que las mujeres gitanas sufren una triple discriminación por razón de su origen racial o étnico, de género y por su bajo nivel socioeconómico.

Al igual que en las políticas de igualdad, es destacable la perspectiva de discriminación múltiple que se contempla dentro de los planes de inclusión, por ejemplo, la subvención de acciones dirigidas a la atención de la discriminación múltiple basada en el género y el origen racial o étnico (mujeres inmigrantes).



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Extremadura**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○	○			
Actuaciones	○	○	○		



**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Extremadura ha elaborado una amplia y profunda estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de sexo. Esta estrategia se concreta en el diseño de legislación, políticas y planes, organismos, programas, servicios y diferentes acciones para la promoción de la igualdad de trato entre los sexos.

**Normativa:**

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

**Políticas:**

III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura (en proceso IV Plan de Igualdad).  
Estrategia para el Fomento de la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en Extremadura.  
Plan de Salud Reproductiva y Abordaje Específico del Embarazo en Extremadura.

**Organismos:**

Instituto de la Mujer de Extremadura. Consejo Asesor de la Mujer de Extremadura.

**Actuaciones:**

Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género. Red de Agentes de Igualdad de Género en el Empleo.  
Subvenciones. Publicaciones.  
Campañas de sensibilización.

**A destacar:**

La aprobación de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura, cuyo principal objetivo es garantizar la vinculación de los poderes públicos y el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, reconociendo y combatiendo los diferentes tipos de discriminación y desventajas fruto de la combinación de desigualdades. Asimismo, la ley tiene una triple orientación: la prevención de las conductas discriminatorias, la tutela de la igualdad mediante la sanción de las conductas discriminatorias y la promoción de la igualdad mediante la previsión de políticas activas que la hagan real y efectiva en cualquier ámbito.

Destacar también la fuerte apuesta que en Extremadura se ha realizado para llevar los servicios y recursos necesarios para luchar por la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género por todo el territorio de la comunidad autónoma: 35 Oficinas de Igualdad y Violencia de Género, 16 Puntos de Atención Psicológica, 9 Agentes de Igualdad de Género en el Empleo, etc.





## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### EXTREMADURA

#### Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)

Consejería de Igualdad y Empleo:

Dirección general de Inclusión Social, Infancia y Familias

Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE)

Consejería de los Jóvenes y el Deporte:

Instituto de la Juventud de Extremadura

Consejería de Sanidad y Dependencia:

SEPAD

SES

Consejería de Educación

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

**POLÍTICAS (planes, programas).**

II Plan de Inclusión Social de Extremadura 2008-2011.

Plan Extremeño para la Promoción y Participación Social del Pueblo Gitano (2007-2012).

II Plan para la Integración Social de Personas Inmigrantes en Extremadura (2008-2011).

Plan de Fomento y Calidad del Empleo de Extremadura 2008-2011.

**ORGANISMOS:**

Comité Extremeño contra el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia.

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Oficina del Defensor de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Extremadura.

Servicio Plural: Servicio Extremeño de Atención a Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales.

### A DESTACAR

“ ”

En el Plan Extremeño para la Promoción y Participación Social del Pueblo Gitano se incorpora un área de mujer dirigida a la mujer gitana (discriminación múltiple basada en el género y el origen racial o étnico). Por su parte, el Plan para la Integración Social de Personas Inmigrantes en Extremadura incorpora un eje transversal de género para prestar una atención especial a las mujeres inmigrantes debido a la situación de doble discriminación que sufren (basada en el género y el origen racial o étnico). La transversalidad se plantea desde la financiación mediante la aportación presupuestaria de cada una de las consejerías afectadas. En este sentido es un plan horizontal.

**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Galicia**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○	○		○	
Actuaciones	○	○		○	



**Estrategias de igualdad de género:**

Desde la Secretaría Xeral de Igualdade de Galicia se diseñado una importante política de género, para la promoción igualdad entre mujeres y hombres. Esta política se ha articulado a través de normativa específica, planes de igualdad, organismo y diferentes acciones y servicios, que garanticen la no discriminación por razón de sexo.

**Normativa:**

Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres.  
Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

**Políticas:**

Servicio gallego de promoción de la igualdad del hombre y de la mujer.  
V Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas 2007-2010.

**Organismos:**

Foro Gallego de Educación para la Igualdad.

**Actuaciones:**

Las previstas en el Plan.  
Subvenciones.

**A destacar:**

La transversalidad de la perspectiva de género y el trabajo desde el ámbito de la educación, son dos de los rasgos más relevantes de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

**Presidencia:**

Secretaría General de Igualdad: Subdirección de promoción de la Igualdad  
Secretaría General de Emigración

**Consejería de Trabajo y Bienestar:**

Secretaría General de de Familia y Bienestar



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### GALICIA

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

##### **POLÍTICAS (planes, programas):**

Plan gallego de ciudadanía, convivencia e inmigración 2008-2011.

Plan de acción integral de personas con discapacidad de Galicia 2010-2013.

Plan gallego de Personas Mayores 2010-2013.

II Plan gallego de Inclusión Social 2007-2013.

##### **ORGANISMOS:**

Observatorio Gallego da Inmigración e da Loita contra o Racismo e a Xenofobia.

##### **ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Servicio gallego de Mediación Intercultural.

### A DESTACAR



Las políticas de igualdad en la comunidad autónoma de Galicia abarcan los siguientes motivos: sexo (que es el más desarrollado de todos), discapacidad, edad y origen racial o étnico. Prueba de ello son la legislación desarrollada, así como los planes y programas puestos en marcha que contemplan medidas para combatir la discriminación y la defensa de derechos de estos colectivos.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Madrid**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○	○	○	○	
Actuaciones	○	○	○		



**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Madrid ha desarrollado una estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo caracteriza por incorporar de manera clara la perspectiva de la discriminación múltiple y la perspectiva de género en las políticas de inmigración y discapacidad.

**Políticas:**

Línea de trabajo sobre género y discapacidad.

**Organismos:**

Comisión Mujer y Discapacidad de la Comunidad de Madrid.

**Acciones:**

Se desarrollan distintas acciones de atención, información, inserción y promoción de acceso al empleo de mujeres.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Familia y Asuntos Sociales:

Dirección general de Servicios Sociales: Subdirección General de Recursos y Programas para Personas con Discapacidad y Subdirección General de Asistencia Técnica y Coordinación del Plan para Personas con Discapacidad

Dirección General del Mayor

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración:

1. Viceconsejería de Empleo y Mujer

Dirección General de Empleo: Subdirección General de Integración Laboral de Personas con Discapacidad  
Dirección General de la Mujer

2. Viceconsejería de Inmigración y Cooperación:

Secretaría General Técnica de Empleo, Mujer e Inmigración



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### MADRID

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

##### **POLÍTICAS (planes, programas):**

Programa de Información y Atención a Homosexuales y Transexuales.

##### **ORGANISMOS**

Comisión Mujer y Discapacidad de la Comunidad de Madrid.

Consejo asesor de personas con discapacidad.

Observatorio de la Comunidad de Madrid contra el Racismo y la Intolerancia.

Consejo Regional de Mayores.

##### **ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Convocatoria de subvenciones para integración de inmigrantes.

Se desarrollan distintas acciones de atención, información, inserción y promoción de acceso al empleo de mujeres, personas con discapacidad, inmigración y personas mayores.

### A DESTACAR



La perspectiva de respeto a los derechos civiles de los colectivos que sufren discriminación, es una de las características de las políticas de igualdad puestas en marcha en la Comunidad de Madrid, políticas que tienen en cuenta especialmente la doble discriminación, sobre todo la sufrida por mujeres inmigrantes y mujeres con discapacidad.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Región de Murcia**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa				○	
Políticas	○				
Actuaciones	○	○		○	



**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Murcia ha desarrollado una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo. Para ello ha diseñado tanto normativa, como políticas y organismos para alcanzar ese objetivo.

**Normativa:**

Ley de la Comunidad Autónoma de Murcia 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género.

**Organismos:**

Instituto de la Mujer de Murcia.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración:  
Instituto Murciano de Acción Social; Dirección General de Inmigración y Voluntariado.

**Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones**

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Plan para la Integración Social de las Personas Inmigrantes de la Región de Murcia 2006-2009.

**ORGANISMOS:**

Comisión Delegada del Consejo de Gobierno para la Integración Social de los Inmigrantes.  
Consejo Asesor "Foro Regional para la Inmigración de la Comunidad Autónoma de Murcia".

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Oficina Regional de Información y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad (ORIAD).  
Oficina Regional de Atención a la Inmigración de la Región de Murcia.  
Subvenciones dirigidas a instituciones sin fines de lucro para el mantenimiento de centros, prestación de servicios y desarrollo de actividades en materia de inmigración para el año 2010.



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### REGIÓN DE MURCIA

#### A DESTACAR



La Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración es el organismo encargado de las políticas de igualdad en la Región de Murcia.

Personas con discapacidad, mujeres y jóvenes son los destinatarios de la mayoría de las acciones de estas políticas.

La Región de Murcia lleva a cabo numerosas medidas de diferente índole (planes, acciones directas e indirectas, líneas de subvenciones, o desarrollo de órganos consultivos) fundamentalmente dirigidas a actuaciones de intervención, aunque en ocasiones se contemplan medidas de sensibilización.

La creación de una Comisión Delegada del Consejo de Gobierno para la integración social de los inmigrantes es un espacio que favorece la transversalidad y coordinación de las políticas de integración, ya que forman parte del mismo las consejerías responsables de las Áreas de educación, vivienda, empleo, etc.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Navarra**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa			○		
Políticas	○	○			
Actuaciones	○		○		

**Estrategias de igualdad de género:**

El Instituto Navarro para la Igualdad es el organismo encargado de las políticas de igualdad de género, que tienen un importante desarrollo en la comunidad autónoma, con una normativa específica y el diseño de políticas y planes de igualdad, y numerosas actuaciones: servicios y programas específicos en materia de igualdad de género.

**Normativa:**

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.

**Políticas:**

Plan de Igualdad 2009-2011.

**Organismos:**

Instituto Navarro para la Igualdad (INAI).  
Consejo Navarro de Igualdad.

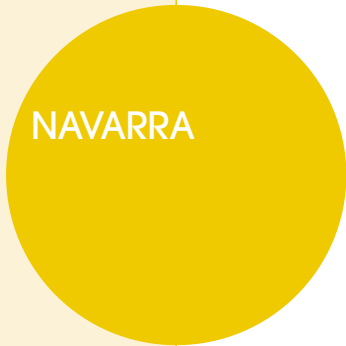
**Actuaciones:**

Programa Conjuntas.  
Convocatoria subvenciones del INAI.  
IGE, Igualdad de Género en Empresas.  
Servicio para la elaboración de Planes de Igualdad de Género o Planes de Acción Positiva en empresas.  
Programa Pactos Locales por la Conciliación.  
Agentes de Igualdad de Oportunidades.  
Ayuntamientos por la Igualdad en Fiestas.

**A destacar:** El importante conjunto de actuaciones desarrolladas.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Gobierno de Navarra.  
Consejería de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte.  
Oficina de atención a la inmigración. Departamento de Relaciones Institucionales y Portavoz.  
Departamento de Educación.





## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### NAVARRA

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

##### **NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

Ley Foral 15/2006, de 14 de noviembre, de Servicios Sociales, que recoge la creación de equipos de intervención multidisciplinar para prestar asistencia integral a personas víctimas de violencia.

Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente (art. 52.1 y 53.2. Informes del impacto por razón de sexo).

Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

##### **POLÍTICAS (planes, programas):**

Plan Integral de Atención a las Personas con Discapacidad (2010-2013).

Plan de Acción para la Acogida e Integración de los Inmigrantes en Navarra (2010).

##### **ORGANISMOS:**

Consejo Navarro de Inmigración.

##### **ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

Subvenciones a entidades locales y sociales para la acogida e integración de inmigrantes (2010).

Ayuda a alumnos de Secundaria Postobligatoria con discapacidad.

### A DESTACAR



La Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Es una ley novedosa a nivel autonómico en España. El objeto de la ley es garantizar el derecho de las personas que adoptan socialmente el sexo contrario al asignado en su nacimiento, a recibir de la Administración Foral una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía, dentro del ámbito competencial que corresponde a Navarra. Es destacable su enfoque integral regulando distintas medidas en el ámbito sanitario, laboral, social y educativo. Además, prevé la realización de campañas de sensibilización a fin de combatir los prejuicios, así como programas de capacitación dirigidos al personal de la administración de justicia de Navarra, cuerpos policiales y demás personal laboral y funcionario de las administraciones públicas de Navarra.

Asimismo, contempla acciones de intervención directa, incluyendo un servicio de asesoramiento jurídico a las personas transexuales, dirigido a brindarles apoyo durante su proceso de transición o reasignación de género en todos aquellos aspectos que, como el cambio de la documentación, puedan mejorar sus posibilidades de inserción y de participación en la vida social, económica, política y cultural de Navarra.

El Plan de Acción de Acogida de los inmigrantes incorpora medidas para atender a causas de discriminación múltiple derivadas del género y del origen racial o étnico (condición de inmigrante y mujer). Se contemplan diversas medidas para favorecer la participación de las personas inmigrantes de una manera transversal.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **País Vasco**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○		○		
Actuaciones	○	○	○	○	○



**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de Euskadi tiene diseñada y desarrollada una importante estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo, a través de diferentes actuaciones, y ha diseñado una normativa concreta en materia de Igualdad de Género, a través del Instituto Vasco de la Mujer (EMAKUNDE), que es el organismo encargado de diseñar las políticas de igualdad de género y aplicar la perspectiva de género en el diseño de políticas públicas en Euskadi.

**Normativa:**

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Políticas:**

V Plan para Igualdad de Mujeres y Hombres (2010-2013).

**Organismos:**

EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer.  
Consejo Vasco de las Mujeres para la Igualdad.

**Actuaciones:**

Servicios y programas de EMAKUNDE.  
Publicaciones del ARARTEKO (Defensor del pueblo vasco) relativas a orientación sexual.

**A destacar:**

Desde las políticas de género se tiene en cuenta la discriminación múltiple y se ha aplicado la perspectiva de género a las políticas de inmigración, para así establecer medidas y acciones para garantizar la no discriminación de las mujeres inmigrantes.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Direcciones de "Inmigración y Gestión de la Diversidad", "Servicios Sociales" y "Política Familiar y Comunitaria".  
Departamento Empleo y Asuntos Sociales.  
Dirección de "Derechos Humanos", Departamento de Justicia y Administración Pública.  
Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, Lehendakaritza (Presidencia).



## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

### PAÍS VASCO

#### Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

##### POLÍTICAS (planes, programas):

III Plan Vasco de Inmigración, Ciudadanía y Convivencia Intercultural 2011-2013 (en preparación).

II Plan Vasco para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano (2008-2011).

Plan de actuación en materia GLBT 2011-2013 (en preparación).

##### ORGANISMOS:

Foro para la Participación e Integración de los ciudadanos y ciudadanas inmigrantes.

Consejo para la Participación y Promoción del Pueblo Gitano.

Consejo Vasco de Servicios Sociales.

Foro de Entidades GLBT.

##### ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):

BILTZEN, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural.

BERDINDU, Servicio Vasco de asesoría y orientación a los colectivos de Gays, Lesbianas y Transexuales.

TELÉFONO "TÚ HABLAS", de ayuda a la infancia y adolescencia: Orientación, Asesoramiento e Información.

Diálogo Civil: proceso de diálogo con las principales redes y federaciones del Tercer Sector (exclusión, inmigración, discapacidad, edad, etc.).

Decreto 649 / 2009, fomento de actividades del Tercer Sector en el ámbito de la intervención social en el País Vasco.

### A DESTACAR



El Plan Vasco de Inmigración incluye medidas para atender la situación de las mujeres inmigrantes (causas de discriminación basadas en el género y el origen racial y étnico). En el área de garantías jurídicas, destacan las medidas de capacitación específica en materia de derechos humanos y de las personas extranjeras del personal público directamente implicado en la cobertura de derechos civiles; la de garantizar información, orientación y asistencia jurídica cualificada sobre derechos fundamentales o la condición jurídica de extranjería y el seguimiento y garantía de derechos en situaciones de detención de inmigrantes. Entre los principios generales que rigen el plan se encuentra el de *No Discriminación por motivo de sexo*, "la igualdad de mujeres y hombres implica el adecuado enfoque de género. Es decir, la necesidad de incorporar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas y acciones que desde la comunidad se lleven a cabo en materia de inmigración. A tal fin, a la hora de concretar, ejecutar y evaluar el presente Plan Vasco de Inmigración se habrán de considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres y, particularmente, aquellas que se derivan de la situación de desigualdad de las mujeres en el acceso al poder y a los recursos económicos y sociales."

La garantía de derechos y el trabajo en red son dos de las características de las acciones y estrategias del Gobierno Vasco.

**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **La Rioja**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas	○	○		○	
Actuaciones	○	○		○	

**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad autónoma de La Rioja ha desarrollado una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta estrategia se desarrolla a partir de políticas, como organismos y diferentes acciones para asegurar la no discriminación por razón de sexo.

**Políticas:**

Centro Asesor de la Mujer.

**Organismos:**

Consejo Sectorial de la Mujer.

**Actuaciones:**

Publicaciones sobre igualdad de género.  
Centro de documentación de la mujer.

Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)

Consejería de Servicios Sociales:

Dirección General de Política Social: Servicio de Mujer, Familia e Infancia, y Servicio de Servicios Sociales Comunitarios (Sección de Autonomía Personal, Servicios Sociales Comunitarios e Inmigración).

**A DESTACAR** “ ”  
Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres son de las más desarrolladas.



4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Comunidad Autónoma: **Comunidad Valenciana**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa	○	○			
Políticas	○	○			
Actuaciones					○

**Estrategias de igualdad de género:**

La comunidad Autónoma de Valencia en el diseño de su política de género ha desarrollado una amplia estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contra la discriminación por sexo, existiendo un conjunto de normativa, políticas, organismos y diferentes servicios y acciones para la igualdad de género.

**Normativa:**

Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Políticas:**

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat (2010-2012).

**Organismos:**

- Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana.
- Observatorio de Publicidad no Sexista de la Comunitat Valenciana.
- Consejo Valenciano de la Mujer.
- Comisión Interdepartamental de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Comisión Técnica de seguimiento de Igualdad de Oportunidades.

**A destacar:**

V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, diseñado y pendiente de aprobación del Consell.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Conselleria de Bienestar Social:

- Dirección General de la Mujer y por la Igualdad
- Dirección General de Personas con Discapacidad y Promoción de la Autonomía Personal

Conselleria de Solidaridad y Ciudadanía:

- Dirección General de Inmigración y Cooperación al Desarrollo
- Dirección General de Ciudadanía

Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas:

- Dirección General de Administración Autonómica
- Dirección General de Justicia y Menor

**Breve descripción de: normativa, políticas y otras actuaciones.****NORMATIVA (leyes, protocolos, órdenes):**

Ley 1/1998, de 5 de mayo, de la Generalitat Valenciana, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y de la Comunicación.

Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad.

Ley 12/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre Perros de Asistencia para Personas con Discapacidad.

Ley 9/2009, de 20 de noviembre, de la Generalitat, de accesibilidad Universal al Sistema de Transportes de la Comunitat Valenciana.

Decreto 39/2004, de 5 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana por el que se desarrolla la Ley 1/1998, de 5 de mayo, de la Generalitat, en materia de accesibilidad en la edificación de pública concurrencia y en el medio urbano.

Decreto 167/2006, de 3 de noviembre, del Consell, que desarrolla la Ley 12/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre Perros de Asistencia para Personas con Discapacidades.

Ley 15/2008, de 5 de Diciembre, de la Generalitat, de integración de las Personas Inmigrantes en la Comunitat Valenciana

Decreto 93/2009, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Integración de las Personas Inmigrantes

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Defensora de las Personas con Discapacidad.

Plan Director de Inmigración y Convivencia (2008-2011).

**ORGANISMOS:**

Instituto Valenciano de Atención a las Personas con Discapacidad.

Comisión Interdepartamental para la integración social de las Personas con Discapacidad.

Foro Valenciano de la Inmigración.

Comisión Interdepartamental de Inmigración.

Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia.

Mapa de Minorías Religiosas de la Comunidad Valenciana.

**A DESTACAR**

Los mecanismos de coordinación contemplados en el Plan, tanto dentro de la propia Administración Valenciana, como con otras administraciones y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las administraciones locales. Por otra parte, también se prevé la coordinación entre las organizaciones no gubernamentales, asociaciones y entidades locales y la administración autonómica.

El plan presta una especial atención a la situación de la mujer inmigrante (causa de discriminación múltiple basada en el género y el origen racial o étnico). El plan señala que la mujer inmigrante suma dos factores de desigualdad contra los que los poderes públicos han de luchar.

Por otra parte, también se afronta la discriminación múltiple a las personas inmigrantes con discapacidad.

## 4.2 Normativa y estrategias a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación en las comunidades autónomas

CEUTA

### TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

Ciudad Autónoma: **Ceuta**

Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas					
Actuaciones	○				○

**Estrategias de igualdad de género:**

La ciudad autónoma de Ceuta ha desarrollado una interesante estrategia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por sexo, que incluye políticas y organismos específicos.

**Políticas:**

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2012).

**Organismos:**

Centro Asesor de la Mujer.

**Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)**

Consejería de Educación, Cultura y Mujer.  
Asuntos Sociales.

**Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones**

**POLÍTICAS (planes, programas):**

Fundación Premio Convivencia.

**ACTUACIONES:**

Actuaciones de acogida e integración de personas inmigrantes, así como de refuerzo educativo.  
Convenios con comunidades religiosas.

### A DESTACAR

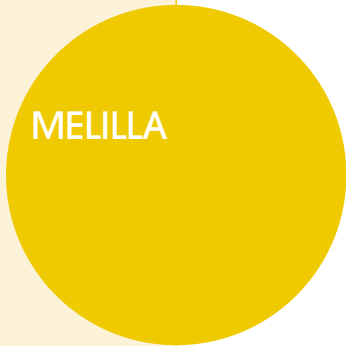
“ ”

El alcance de la iniciativa "Premio Convivencia" es un buen ejemplo que podría trasladarse a otros espacios.



**TABLA DE SISTEMATIZACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Ciudad Autónoma: **Melilla**



Tipo de estrategia y motivo de discriminación que abarca

	Origen racial o étnico	Discapacidad	Orientación sexual	Edad	Religión, convicciones y creencias
Normativa					
Políticas					
Actuaciones	○	○		○	

Estructuras de la Administración implicadas (Consejería, Dirección General, Departamento, etc.)

Consejería de Bienestar Social y Sanidad.

Breve descripción de normativa, políticas y otras actuaciones

**ORGANISMOS:**

Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

**ACTUACIONES (acciones, servicios de atención, asesoramiento y defensa, líneas de subvenciones y líneas de formación):**

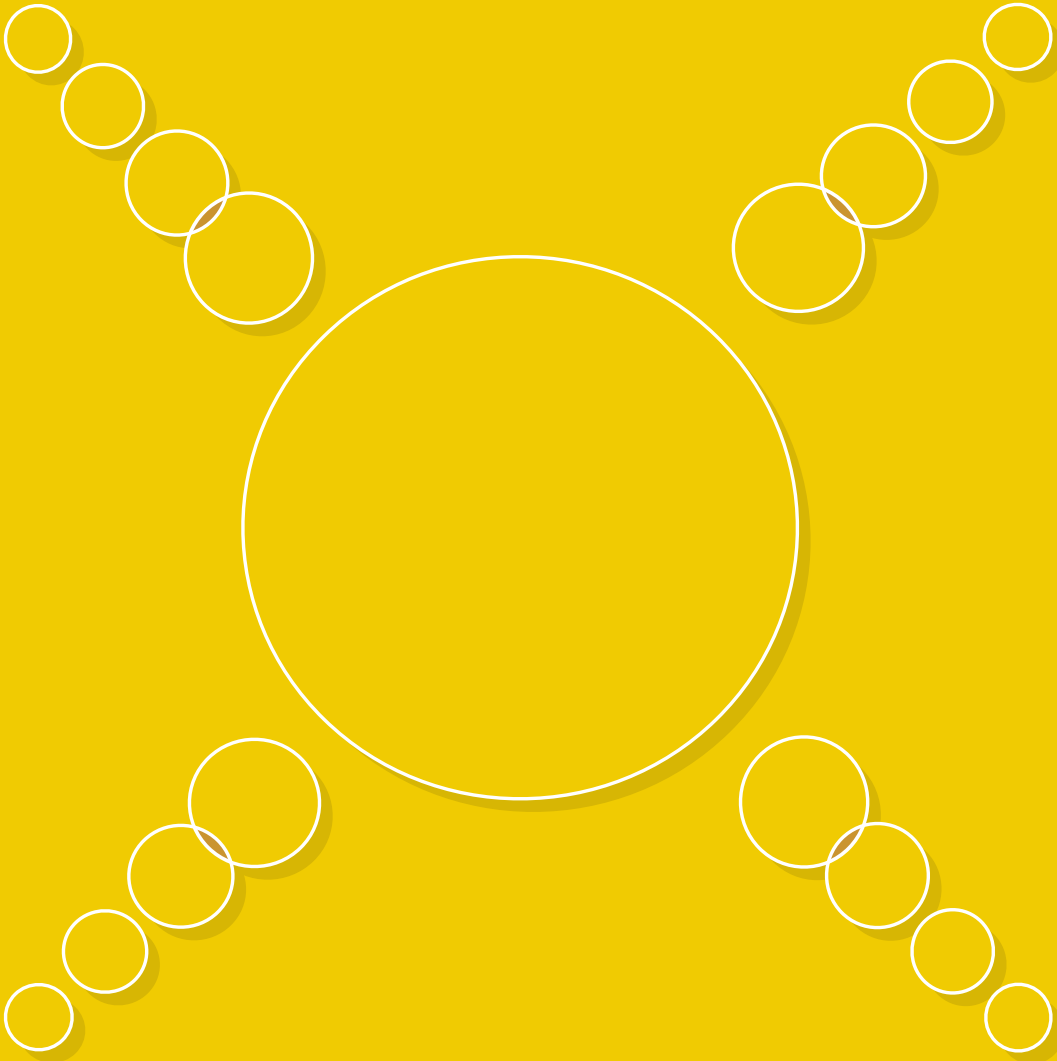
Medidas para la Inclusión Social.

Protección del Menor.









# 5

---

## Conclusiones

---

---

Para finalizar el **Cuaderno Analítico**, se exponen, a modo de resumen, una serie de conclusiones que pueden ser de utilidad para estimular la reflexión y el debate durante los **Seminarios Autonómicos** y que destacan fundamentalmente las ideas clave del Cuaderno, así como los principales resultados del análisis de las políticas en materia de igualdad de trato y no discriminación en España.

- Las políticas de igualdad de trato y no discriminación son históricamente recientes. Surgen a partir de los años 50 del siglo pasado, pero su impulso no se produce en Europa hasta los años 90. En España, el desarrollo de normativas y políticas contra la discriminación es incluso más reciente.
- La diversidad es una característica intrínseca de toda sociedad humana. Sin embargo, la intensidad y la rapidez de los cambios sociales en las sociedades contemporáneas ha producido, entre otros resultados, un incremento de la diversidad (vinculado, por ejemplo, al proceso de globalización y de los flujos migratorios, a los modelos de familias, etc.). Por este motivo, es preciso poner en valor la diversidad social y cultural.
- La discriminación puede afectar a cualquier persona en un momento determinado: por ser mujer, joven, mayor, etc. No es una cuestión de minorías. No obstante, algunas personas o grupos de personas tienen mayor vulnerabilidad a la discriminación.

Es preciso resaltar las diferencias entre discriminación y exclusión. Ambos conceptos son distintos, si bien están claramente interrelacionados. Discriminar vulnera uno de los derechos fundamentales de nuestra Constitución: el derecho a la igualdad; se produce cuando se trata a una persona o grupos de personas de modo diferente y desfavorable respecto a otras en situaciones análogas, situándolas en una posición de desventaja a partir de la creencia de que no todas las personas son iguales en derechos y en dignidad. Las diferentes motivaciones para discriminar pueden estar relacionadas con la situación social, económica y política de las personas, pero no depende de ello. En cambio, la exclusión social hace referencia a un proceso de pérdida de integración o participación del individuo en la sociedad y depende de la situación concreta de un individuo en comparación con el resto de la población. Esto quiere decir que una persona puede encontrarse en un proceso de exclusión social y no ser discriminada, o viceversa, que sea discriminada pero no se encuentre en una situación de exclusión social.

- En el plano jurídico, se ha desarrollado un amplio sistema de protección contra la discriminación, tanto a nivel nacional como internacional. El papel de las adminis-

---

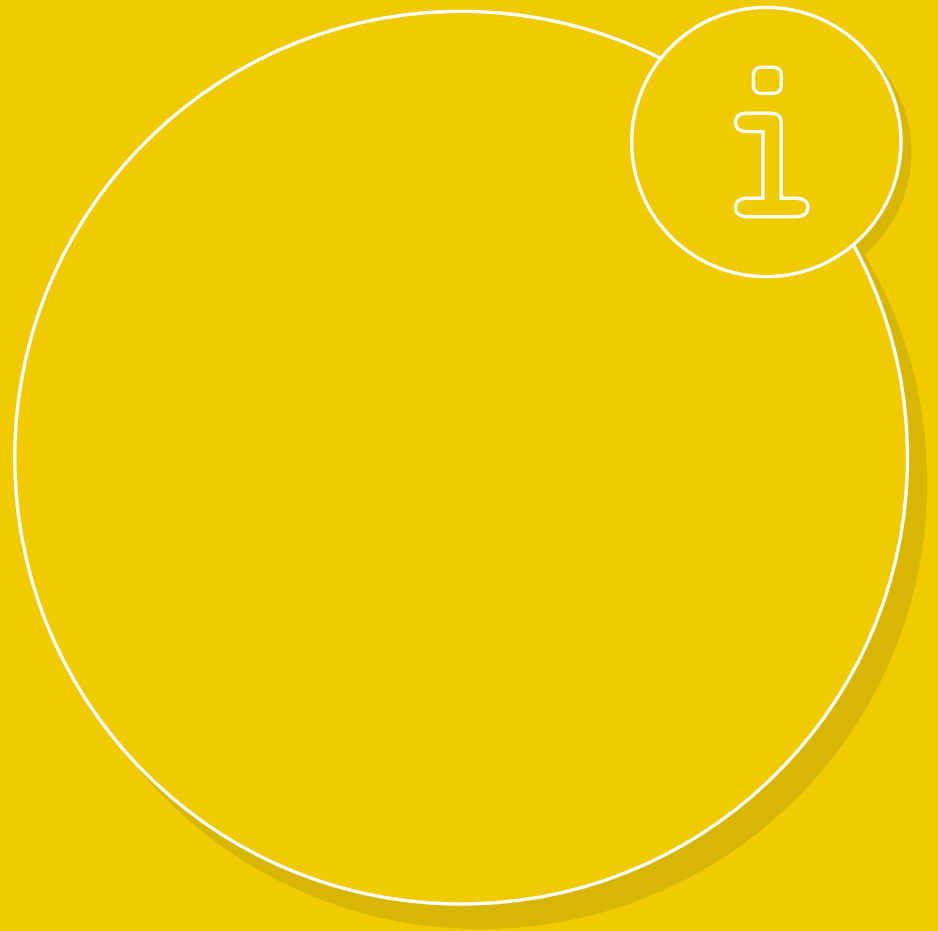
traciones públicas a nivel autonómico es esencial para el desarrollo de políticas, estrategias y actuaciones de igualdad de trato y no discriminación que complementen y desarrollen la normativa específica existente para garantizar su aplicación real y efectiva.

- A pesar de los avances legislativos y de las políticas en materia de igualdad de trato y no discriminación, la invisibilidad de la discriminación es un hecho, tal y como constatan las encuestas en España y en Europa. Por tanto, uno de los retos que se plantea a nivel nacional para avanzar en materia de igualdad de trato y no discriminación, es el de realizar una adecuada observación y análisis de la discriminación, para lo que es preciso contar con estudios y estadísticas específicos de mayor calidad y periodicidad que permitan contrarrestar la invisibilidad social de las discriminaciones.
- Es necesario abordar la discriminación desde una perspectiva integral para que se tengan en cuenta los factores, elementos, etc. comunes a todo tipo de discriminación, sin olvidar que hay ciertas personas o grupos de personas que, por sus características, son más vulnerables a las discriminaciones, lo cual requiere complementar esta aproximación integral con una aproximación adaptada a las necesidades específicas de las personas. Aunque hay experiencias incipientes que contemplan la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación desde un enfoque integral que tiene en cuenta las múltiples manifestaciones de discriminación, aún queda mucho trabajo por desarrollar en este sentido.
- A nivel del Estado español, cabe destacar que las políticas dirigidas a alcanzar la igualdad de género son las más desarrolladas por las comunidades autónomas y las que cuentan con una mayor trayectoria. A continuación se encontrarían las políticas que tienen por objeto eliminar la discriminación motivada por el origen racial o étnico (desarrolladas por la práctica totalidad de las comunidades autónomas) y las políticas que contemplan el motivo de discapacidad.
- La edad y, sobre todo, la orientación sexual y la religión, convicciones y creencias son tres motivos que todavía no están siendo incorporados plenamente en las estrategias en materia de igualdad de trato y lucha contra la discriminación.
- La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* ha supuesto un hito en el desarrollo de normativa específica por parte de la mayoría de las comunidades autónomas. Todas las comunidades autónomas han desarrollado estrategias y políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En trece

---

comunidades autónomas existe legislación específica en esta materia. En el resto de motivos de discriminación existe poco desarrollo normativo.

- La transversalidad de la perspectiva de género debe seguir impulsándose en el desarrollo de las diferentes políticas públicas promovidas por las comunidades autónomas.
- En relación a las estructuras políticas y administrativas encargadas de desarrollar las acciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, se destaca:
  - El motivo de igualdad entre mujeres y hombres es el que tiene unas estructuras más consolidadas. En prácticamente todas las comunidades autónomas existe una Dirección General, Departamento o Consejería encargada del diseño y desarrollo de las estrategias para combatir la discriminación por razón de sexo y favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y que debería impulsar la aplicación transversal de esta perspectiva de género en todas las políticas públicas. Además, en muchos casos existe un estructura específica, como los Institutos de la Mujer o Institutos de Igualdad de Género.
  - El resto de los motivos de discriminación se encuentra en una situación más heterogénea. En una gran mayoría de las Comunidades Autónomas existen Direcciones Generales para la discapacidad, las personas mayores y la inmigración, dentro de las cuales se diseñan y ponen en marcha planes y actuaciones que pueden incluir entre sus objetivos la erradicación de la discriminación.
  - El fenómeno de la discriminación múltiple está contemplado en una gran parte de las comunidades autónomas, sobre todo y casi exclusivamente, en relación con la normativa, las políticas o las actuaciones que incluyen el género como motivo de discriminación transversal cruzado con el resto de discriminaciones.



---

Apéndice bibliográfico

---

---

## NORMATIVA:

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD, Dirección General para la igualdad en el Empleo y contra la Discriminación; CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES (2010). "Legislación sobre Igualdad de Trato y no discriminación".

Compilación de normativa sobre igualdad de trato y no discriminación emanada de organismos internacionales (ONU, OIT), así como de organismos europeos (Consejo de Europa, Unión Europea). Reúne legislación y, en algunos casos, jurisprudencia de los países de la Unión Europea, destacando un apartado con la legislación española estatal y autonómica.

La edición impresa se puede solicitar a la Secretaría de Estado de Igualdad:  
publicaciones@mspsi.es

Existe versión en texto completo accesible a través del siguiente enlace:  
[http://www.cepc.es/Libraries/Boletines/Boletin\\_34-CEPC.sflb.ashx](http://www.cepc.es/Libraries/Boletines/Boletin_34-CEPC.sflb.ashx)

## PLANES:

- Il Plan Nacional para la Alianza de Civilizaciones, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 2010.
- Plan de Acción para el desarrollo de la población gitana (2010 - 2012), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de abril de 2010.
- Plan de atención y prevención de la violencia de género en la población extranjera inmigrante (2009 - 2012), Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Il Plan de Acción para las personas con discapacidad (2009 - 2012), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Plan Integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual (2009 - 2011), Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 - 2011), Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer.
- Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI) (2007 - 2010), Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Programa de derechos fundamentales y ciudadanía (2007 - 2013) Decisión 2007/252/CE del Consejo, de 19 de abril de 2007, por la que se establece para el período 2007-2013 el programa específico Derechos fundamentales y ciudadanía, integrado en el programa general Derechos fundamentales y justicia.
- Programa Progress (2007 - 2013) Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006 , por la que se establece un programa

---

comunitario para el Empleo y la Solidaridad social - Progress.

- I Plan Nacional de Accesibilidad (2004 - 2012), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Plan Nacional de Sensibilización y prevención de la violencia de género (2006), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad.
- Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (2006 - 2009), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- II Plan de Acción contra la explotación sexual de la infancia y la adolescencia (2006 - 2009), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Plan Español de Vivienda y Rehabilitación (2009-2012), Ministerio de Fomento.
- Plan de Derechos Humanos del Gobierno de España, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 12 de diciembre de 2008.

#### OTRAS FUENTES CITADAS:

- BEJAR, Helena (1998): "El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad". Alianza Universidad. Madrid.
- CARRIÓN, F., (s.a.): "Espacio Público: punto de partida para la alteridad", en: Fabio V. Carrillo, *Ciudad e Inclusión: por el derecho a la ciudad*, FLACSO- Ecuador, pág. 57.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS - CIS. (2008): Barómetro de Octubre. Avance de resultados. Estudio Nº 2775.
- VII CONGRESO NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE MAYORES - (CEOMA), (2005) "La discriminación sanitaria de las personas mayores".
- COMISIÓN EUROPEA Eurobarómetro 317EB71.2 de 2009.
- COMISIÓN EUROPEA Eurobarómetro 296EB68.2 de 2008.
- COMISIÓN EUROPEA Eurobarómetro 263EB.65.4 de 2007.
- COMISIÓN EUROPEA Eurobarómetro 168 EB57.0 de 2002.
- COMISIÓN EUROPEA, (2008), Comunicación COM(2008)412 "Agenda Social Renovada: oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI".
- COMISIÓN EUROPEA, (2010), Comunicación COM(2010)491 "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010 - 2015)".
- COMISIÓN EUROPEA, (2010), Comunicación COM(2010)636 "Estrategia europea sobre discapacidad 2010 - 2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras".
- COMISIÓN EUROPEA (2010), Comunicación COM(2010)2010 "Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador".
- CONSEJO DE EUROPA, (2011) Serie de Tratados Europeos. Nº 185: Convenio sobre la Ciberdelincuencia.
- EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE (ECRI) (2011), "Cuarto Informe sobre España".
- EUROPEAN COMMUNITY PROGRAMME FOR EMPLOYMENT AND SOCIAL SOLIDARITY



(2007-2013), Building Inclusión /Acces to Housing and Inclusión in Europa, en Newsletter de 2. Mayo de 2009.

- FUNDACION RANDSTAD, (2011), "Informe sobre el acceso al empleo de personas con discapacidad".
- FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, (2010), "Discriminación y Comunidad Gitana". Informe Anual.
- FUNDACIÓN TRIÁNGULO (2006) Revista Mundo Joven, Nº 16.
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL Y SANIDAD (s/f): Observatorio de los derechos humanos y vih/sida, Red Comunitaria sobre el VIH/sida del estado español -REDVIH: "Sida: tres décadas de discriminación".
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. OBSERVATORIO ESPAÑOL DEL RACISMO Y AL XENOFobia (COORDINACIÓN).(s/f) "Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración".
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Observatorio Español del racismo y la Xenofobia (OBERAXE), (2010): "Guía para la elaboración de Planes de Sensibilización en el ámbito local".
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Observatorio Español del racismo y la Xenofobia (OBERAXE),(2009) Living Together: Ciudadanía europea contra el racismo y la xenofobia": Decálogo e Informe final comparativo y comprensivo. Proyecto (JLS/FRC/036).
- MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA (2010), Informe Raxen "Ofensiva xenófoba durante la crisis económica", pág. 27.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (2007) La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT),(2001), "Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo".
- PARLAMENTO EUROPEO, COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES, LYNNE, Elizabeth, (2008). Informe sobre los progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Unión Europea (transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE).
- ROSA TORRES, Mª Amparo (2009): "Estrategias educativas para evitar la discriminación de género", en: COMPARTIM. Revista de Formació del Professorat. Consellería d'Educació. Generalitat Valenciana.
- SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad; Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (Universidad de Salamanca), (2008); "Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012".





foro 2011 para la Igualdad  
y la no discriminación



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



CONSEJO PARA LA PROMOCIÓN  
DE LA IGUALDAD DE TRATO Y  
NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS  
POR EL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO



UNIÓN EUROPEA