PROMOVIENDO LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN A TRAVÉS DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y DE INVERSIÓN EUROPEOS 2014-2020

Guía de orientaciones y recomendaciones para organismos intermedios y beneficiarios de los fondos

Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE Invierte en tu futuro"

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Noviembre de 2014

Autoría: Alia Chahin, consultora en *Fresno, the right link*
Dirección y Coordinación:
- José Manuel Fresno, Director de *Fresno, the right link*
- Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación: Ignacio Sola Barleycorn, Javier Fernández González, Pablo López Pietsch, Rosario Maseda e Iván Carabaño.

Diseño y realización: PardeDÓS

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
Centro de Publicaciones
Paseo del Prado, 18, 28014 Madrid

NIPO: 680-14-192-4
Correo electrónico: publicaciones@msssi.es
www.msssi.gob.es
www.060.es

La elaboración de esta guía ha contado con la financiación del Fondo Social Europeo (FSE) (2007ES05UPO003)

Índice

Presentación 7

Introducción 9

1. La igualdad y la no discriminación en los Fondos EIE 2014-2020: principales novedades 11

Novedad 1. Los Fondos EIE 2014-2020 deben contribuir al objetivo de la UE de luchar contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual 12

Novedad 2. Los organismos encargados de promover la igualdad y la no discriminación son considerados un socio clave que deberían participar activamente en el ciclo de gestión de los Fondos EIE 12

Novedad 3. La no discriminación forma parte de uno de los 3 principios horizontales aplicables a todos los Fondos EIE 2014-2020. 13

Novedad 4. Todos los programas operativos deben incluir una sección que describa las acciones que se van a emprender para prevenir la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual..... 14

Novedad 5. Una de las funciones de los Comités de Seguimiento es garantizar que los PO cumplen con el principio horizontal de igualdad y no discriminación 15

Novedad 6. Los informes de ejecución anuales de 2017 y 2019 deberán incluir una sección específica sobre las medidas emprendidas para prevenir la discriminación. 15

Novedad 7. Entre las condiciones *ex ante* generales, se ha previsto una específica sobre igualdad y no discriminación 16

Novedad 8. El Marco Estratégico Común establece orientacione específicas sobre igualdad y no discriminación 17

Novedad 9. El Reglamento de Ejecución de los Fondos EIE 2014-2020 prevé códigos específicos para operaciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación.....18

Complementariedad y sinergia con el Programa Comunitario "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" 2014-2020.....19

2. Recomendaciones prácticas para la aplicación del principio horizontal de igualdad y no discriminación en todo el ciclo de gestión de los Fondos EIE 2014-2020.....21

2.1. Recomendaciones para el diseño y planificación de los fondos 22

2.2. Recomendaciones para la implementación de los fondos 33

2.3. Recomendaciones para el seguimiento y evaluación de los fondos.....41

3. Recomendaciones prácticas para la aplicación de la prioridad de inversión "lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades" 45

3.1. Mejora de la situación socio-laboral de las personas objeto de cualquier tipo de discriminación socio-laboral, incluyendo a las personas migrantes de segunda y tercera generación 47

3.2. Refuerzo de las iniciativas de asistencia y protección de las víctimas de discriminación por los motivos protegidos por las directivas europeas.....51

3.3. Acciones de sensibilización social, información y participación sobre la igualdad de trato, dirigidas a promover los beneficios económicos y sociales de la diversidad y prevenir cualquier tipo de discriminación 56

3.4. Actuaciones dirigidas a formar y capacitar a los actores clave (ONG, operadores jurídicos, administraciones públicas, etc.) sobre cómo prevenir y abordar la discriminación y aplicar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas 60

3.5. Actuaciones dirigidas al estudio e investigación sobre igualdad de trato y no discriminación, así como a su difusión 64

3.6. Medidas de apoyo a los órganos de igualdad de trato 68

4. ¿Qué es importante saber sobre la igualdad y la no discriminación?.....73

4.1. Los conceptos clave.....73

4.2. Los cinco motivos de discriminación protegidos por las directivas.....77

4.3. La discriminación por sexo o de género y otros motivos de discriminación 78

4.4. La legislación vigente.....79

4.5. Las instituciones y los organismos que promueven la igualdad y la no discriminación 83

Referencias y documentos de consulta.....85

Presentación

El principio de igualdad de trato y no discriminación constituye uno de los principios fundacionales de la Unión Europea y, en consecuencia, en la ejecución de sus políticas y acciones, trata de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Buen reflejo de esta orientación de las políticas comunitarias hacia la consecución real y efectiva de este principio, lo constituye el hecho de que los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) en el periodo 2014-2020 deben contribuir a este objetivo, debiendo tenerse en cuenta en todas las fases del ciclo de gestión, desde la programación hasta la evaluación.

Asimismo, debe señalarse que la inclusión de una prioridad de inversión destinada específicamente a la lucha contra todas las formas de discriminación, constituye una herramienta adecuada para implementar acciones específicas que contribuyan de manera directa a la conformación de una sociedad más justa e igualitaria.

Con esta guía pretendemos contribuir a facilitar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el uso de los Fondos EIE 2014-2020 y orientar el tipo de acciones y medidas más eficaces a la hora de diseñar e implementar operaciones relacionadas con la prioridad de inversión "lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades", de acuerdo a las acciones y medidas previstas en el Acuerdo de Asociación entre España y la Unión Europea.

Esta contribución, y el resto de acciones que acompañarán a la misma, se apoyan, como no podría ser de otra forma, en un enfoque multinivel que pretende la colaboración de todos los agentes implicados en la lucha contra la discriminación y en especial trata de facilitar la formación del personal de las autoridades que participa en la gestión y control de los Fondos EIE en los ámbitos de la legislación y la política de la Unión contra la discriminación.

Esperamos que esta guía constituya una herramienta de referencia para el conjunto de operadores de estos fondos, tanto para acciones específicas de lucha contra la discriminación, como para la aplicación de este principio de manera transversal en el conjunto de actividades financiadas por los mismos.

El objetivo final de esta guía, no es otro que el conjunto de actuaciones sostenidas por estos fondos contribuya a la reducción de las desigualdades y a la prevención y erradicación de la discriminación, con especial atención a la mejora de la situación de los grupos y colectivos de personas especialmente vulnerables a este fenómeno.

Queremos trasladar nuestro agradecimiento al conjunto de instituciones públicas y privadas, y muy especialmente a los representantes de los Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Empleo y Seguridad Social y Hacienda y Administraciones Públicas, así como de la Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano que han colaborado en la elaboración de esta guía aportando sus visiones, experiencias e intereses en esta materia. Muchas gracias por vuestra inestimable participación.

Esperamos que esta guía les resulte de interés.

Carmen Plaza Martín, *Directora General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.*

Miguel Ángel García Martín, *Director General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas*

Introducción

En los reglamentos del periodo de programación financiera de los **Fondos Estructurales y de Inversión** (Fondos EIE) 2014-2020, la igualdad y la no discriminación adquieren mayor relevancia en comparación con el periodo anterior, en línea con el mandato del Tratado de la UE, que en su artículo 3 establece que *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*.

En concreto, los nuevos reglamentos incluyen una serie de novedades en este ámbito, que afectarán de modo directo al ciclo de gestión de los Fondos EIE 2014-2020, desde la fase de planificación e implementación hasta la fase de seguimiento y evaluación. Entre las cuestiones más destacables está la importancia que adquieren las cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación al constituirse como uno de de los 3 principios horizontales aplicables a todos los fondos. Estos principios requieren que los Estados especifiquen en su planificación el modo en que se van a implementar en la práctica. De hecho, en los informes anuales de ejecución de 2017 y 2019, se tendrá que incluir un apartado específico que describa las medidas que se han puesto en marcha a través de los distintos Programas Operativos (PO) relacionados con la igualdad y la no discriminación.

Esta guía tiene por tanto un doble objetivo: por un lado, contiene orientaciones y recomendaciones que faciliten la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el uso de los Fondos EIE 2014-2020 (en todo el ciclo del proyecto) de modo transversal; en segundo lugar, incluye orientaciones, ejemplos y experiencias prácticas que pueden inspirar a los organismos intermedios y beneficiarios de los fondos sobre qué tipo de acciones y medidas son más eficaces a la hora de diseñar e implementar operaciones relacionadas con la prioridad de inversión "lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades" de acuerdo a las acciones y medidas previstas en el Acuerdo de Asociación entre España y la Unión Europea.

Esta guía va dirigida especialmente a las unidades administradoras y gestoras, y organismos intermedios de todos los fondos EIE (FSE, FEDER y FEADER) de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas así como a aquellos organismos que no perteneciendo a la Administración Pública van a participar en la gestión de los programas operativos (en el caso del FSE se espera que haya varios organismos intermedios privados). También va dirigido a las unidades con responsabilidades de fomento y promoción de políticas de igualdad y no discriminación de las administraciones públicas (niveles estatal, autonómico y local).

Es importante destacar que esta guía es complementaria la publicación "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas. Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas", que profundiza en todos los aspectos relacionados con el capítulo 4 de esta guía y que describe de modo más detallado las herramientas a disposición de las administraciones públicas para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas, para la gestión de un servicio público o un equipo o un departamento de recursos humanos de un modo inclusivo y respetando la igualdad y la no discriminación de las personas.

Invertir en igualdad y no discriminación. Hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas: Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas

1. La igualdad y la no discriminación en los Fondos EIE 2014-2020: principales novedades

Tal y como se ha destacado en el apartado introductorio, la igualdad y la no discriminación adquiere mayor relevancia en los reglamentos de los Fondos EIE 2014-2020. En esta sección se describen las principales novedades, indicando las referencias concretas incluidas en el Reglamento de disposiciones comunes aplicables a todos los Fondos EIE (en adelante, Reglamento Común),[1] su anexo I (Marco Estratégico Común) así como su reglamento de ejecución,[2] destacando cuáles son las implicaciones operativas para las autoridades de gestión.

1.- Reglamento (UE) No 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) no 1083/2006 del Consejo:

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1303&from=EN

2.- Reglamento Delegado (UE) No 480/2014 de la Comisión de 3 de marzo de 2014 que complementa el Reglamento (UE) no 1303/2013

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0480&from=ES

Novedad 1. Los Fondos EIE 2014-2020 deben contribuir al objetivo de la UE de luchar contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual

Referencia: Considerando (13) del Reglamento Común

"En sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los Fondos EIE, eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género, así como luchar contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual tal como se establece en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), el artículo 10 del TFUE y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, teniendo en cuenta, en particular, la accesibilidad de las personas con discapacidad, así como el artículo 5, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales que establece que nadie puede ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio[3]."

¿Qué implica esto en la práctica?

Que los Fondos EIE están sujetos al TUE y al TFUE. Por tanto, las acciones y medidas implementadas con estos fondos deben diseñarse desde un enfoque inclusivo para evitar que no sean discriminatorias por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Novedad 2. Los organismos encargados de promover la igualdad y la no discriminación son considerados un socio clave que deberían participar activamente en el ciclo de gestión de los Fondos EIE

Referencia: Artículo 5 del Reglamento Común

Otro de los principios horizontales de los Fondos EIE 2014-2020 es el de asociación y gobernanza multinivel. Según este principio, los Estados miembros deberán llevar a cabo una acción coordinada basada en una cooperación institucional y operativa tanto en la planificación como en la implementación de los fondos, contando con los actores clave en todo el proceso:

3.- En relación a los motivos de discriminación, el texto de esta guía se basa en la terminología adoptada por los Reglamentos de los Fondos a partir de los Tratados y la Carta de la Unión Europea. Si bien, a partir del TFUE y la Directiva 2000/43, resulta más adecuado emplear el término "origen racial o étnico". En cuanto a la discriminación por motivos religiosos, frecuentemente se hace también referencia a la "religión o creencias".

- Autoridades regionales, locales y urbanas y otras autoridades públicas competentes.
- Interlocutores económicos y sociales.
- Organismos que representen a la sociedad civil, incluidos los interlocutores medio-ambientales, las organizaciones no gubernamentales y los organismos encargados de promover la igualdad y la no discriminación.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que se debería contar con los organismos encargados de promover la igualdad y la no discriminación en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos, especialmente de los correspondientes al FSE así como con la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, y favorecer la participación de ONG especializadas.

Novedad 3. La no discriminación forma parte de uno de los 3 principios horizontales aplicables a todos los Fondos EIE 2014-2020.

Referencia: Artículo 7 del Reglamento Común

Los Estados miembros y la Comisión tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación y ejecución de los programas. En particular, durante la preparación y aplicación de los programas se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que es un principio que no sólo es aplicable al FSE, sino que afecta también al resto de fondos: FEDER, FEADER y FEMP y que, por tanto, todos deberán incorporarlo a todo el ciclo de gestión de los Fondos EIE 2014-2020.

Que el Acuerdo de Asociación debe incluir una sección específica que describa los objetivos y el planteamiento que se va a seguir durante el periodo 2014-2020.

Novedad 4. Todos los programas operativos deben incluir una sección que describa las acciones que se van a emprender para prevenir la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual

Referencia: Artículo 96 del Reglamento Común

6. El programa operativo establecerá asimismo los siguientes elementos, teniendo en cuenta el contenido del acuerdo de asociación y el marco institucional y jurídico de los Estados miembros:

   b) en relación con cada condición *ex ante* establecida de acuerdo con el artículo 19 y el anexo XI, aplicable al programa operativo, una evaluación del cumplimiento de la condición *ex ante* en el momento de la presentación del Acuerdo de asociación y del programa operativo; en caso de que no se cumplan las condiciones *ex ante*, una descripción de las medidas previstas para cumplir dicha condición, los organismos responsables y un calendario para dichas medidas, de conformidad con el resumen presentado en el acuerdo de asociación;

7. Cada programa operativo, a excepción de aquellos en que la asistencia técnica se preste con arreglo a un programa operativo específico, incluirá, previa evaluación debidamente justificada por parte del Estado miembro de que se trate de su pertinencia en relación con el contenido y los objetivos de los programas operativos, una descripción de:

   b) las medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en la preparación, la concepción y la ejecución del programa operativo y, en particular, en relación con el acceso a la financiación, teniendo en cuenta las necesidades de los diversos grupos destinatarios que corren el riesgo de tal discriminación y en especial el requisito de garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad;

Junto con la propuesta de programa operativo conforme al objetivo de inversión en crecimiento y empleo, los Estados miembros podrán presentar un dictamen de las autoridades nacionales en materia de igualdad sobre las medidas contempladas en el párrafo primero, letras b) y c).

¿Qué implica esto en la práctica?

Que en la fase de elaboración y planificación de todos programas operativos, independientemente del fondo del que se trate (FSE, FEDER, FEADER o FEMP), las unidades gestoras y administradoras de los fondos deben analizar y describir cuáles son las medidas más adecuadas que se van a emprender en el próximo periodo para garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Además, el Reglamento abre la posibilidad de que aquellos Estados que lo consideren oportuno puedan presentar junto al PO un *dictamen* en materia de igualdad y no discriminación

Novedad 5. Una de las funciones de los Comités de Seguimiento es garantizar que los PO cumplen con el principio horizontal de igualdad y no discriminación

Referencia: Artículo 110 del Reglamento Común

1. El Comité de Seguimiento examinará, en particular:
   f) las acciones encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incluida la accesibilidad de las personas con discapacidad;

¿Qué implica esto en la práctica?

Que los Comités de Seguimiento deberán prever un sistema de seguimiento al principio horizontal de igualdad y no discriminación e incluirlo en su agenda de cuestiones a las que hacer un seguimiento periódico.

Novedad 6. Los informes de ejecución anuales de 2017 y 2019 deberán incluir una sección específica sobre las medidas emprendidas para prevenir la discriminación.

Referencia: Artículo 111 del Reglamento Común

1. No más tarde del 31 de mayo de 2016 y de la misma fecha de los años sucesivos hasta 2023 inclusive, el Estado miembro presentará a la Comisión un informe de ejecución anual de conformidad con el artículo 50, apartado 1. El informe presentado en 2016 abarcará los ejercicios 2014 y 2015, así como el período comprendido entre la fecha de inicio de la subvencionabilidad del gasto y el 31 de diciembre de 2013.

4. Los informes de ejecución anuales presentados en 2017 y 2019 expondrán y evaluarán la información exigida conforme al artículo 50, apartados 4 y 5, respectivamente, y la información indicada en el apartado 3 del presente artículo, junto con la siguiente información:

   e) las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación, en particular en relación con la accesibilidad de las personas con discapacidad, y las medidas aplicadas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el programa operativo y las operaciones.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que las unidades gestoras y administradoras deberán definir un sistema evaluación (objetivos e indicadores) que permita hacer seguimiento a las medidas emprendidas para prevenir la discriminación, de modo que se pueda sistematizar la información de cara a los informes de ejecución anuales de 2017 y 2019.

Novedad 7. Entre las condiciones *ex ante* generales, se ha previsto una específica sobre igualdad y no discriminación

Referencia: Artículo 19 y Anexo XI, parte II del Reglamento Común

Existencia de capacidad administrativa para la ejecución y aplicación de la legislación y la política de la Unión contra la discriminación en el ámbito de los Fondos EIE:

- Disposiciones acordes con el marco institucional y jurídico de los Estados miembros para la participación de los organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato de todas las personas durante la elaboración y aplicación de los programas, incluida la prestación de asesoramiento sobre la igualdad en las actividades relacionadas con los Fondos EIE
- Disposiciones para la formación del personal de las autoridades que participa en la gestión y control de los Fondos EIE en los ámbitos de la legislación y la política de la Unión contra la discriminación.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que los Estados deben garantizar que cuentan con suficiente capacidad administrativa para la ejecución y aplicación de la legislación y la política europea en materia de igualdad y no discriminación, reforzando la participación de los organismos de igualdad en los fondos europeos (suficiente capacidad administrativa) así como una buena formación y capacitación del personal público.

Novedad 8. El Marco Estratégico Común establece orientaciones específicas sobre igualdad y no discriminación

Referencia: Anexo I del Reglamento Común

5.3 Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación

2. Los Estados miembros velarán, con arreglo a los artículos 5 y 7, por la participación en la asociación de los organismos responsables de la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, y garantizarán unas estructuras adecuadas de conformidad con las prácticas nacionales que asesoren sobre la igualdad de género, la no discriminación y la accesibilidad a fin de disponer de las competencias necesarias para la preparación, el seguimiento y la evaluación de los Fondos EIE.
4. Los Estados miembros abordarán, de forma adecuada, las necesidades de los grupos desfavorecidos para que estos puedan integrarse mejor en el mercado de trabajo y de este modo facilitarán su plena participación en la sociedad.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que los Estados deben garantizar unas estructuras adecuadas para asesorar y fomentar la igualdad y la no discriminación, especialmente en el ámbito del empleo.

Que los Fondos EIE deberán atender especialmente las necesidades de los grupos desfavorecidos para garantizar su inclusión social.

5.4 Accesibilidad

1. La Comisión y los Estados miembros, de conformidad con el artículo 7, tomarán las medidas adecuadas para evitar cualquier discriminación basada en la discapacidad. Las autoridades de gestión velarán, mediante acciones a lo largo del ciclo de vida de todo el programa para que cualquier ciudadano/a, especialmente las personas con discapacidad, tenga acceso a todos los productos, bienes, servicios e infraestructuras que estén abiertos al público o sean de uso público y estén cofinanciados por los Fondos EIE de conformidad con el Derecho aplicable, contribuyendo de este modo a eliminar los obstáculos para las personas con discapacidad y las personas mayores. En particular, se garantizará la accesibilidad general al entorno físico, el transporte y las tecnologías de la información y las comunicaciones para fomentar la inclusión de los grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad. Las medidas que se tomen podrán incluir inversiones directas en relación con la accesibilidad de los edificios existentes y los servicios establecidos.

¿Qué implica esto en la práctica?

Que los Estados deben garantizar la accesibilidad universal para las personas con discapacidad en las acciones y medidas que se financien a través de los fondos tanto en el entorno físico y el transporte como en el entorno de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y especialmente en el ámbito de la educación y el empleo.

Novedad 9. El Reglamento de Ejecución de los Fondos EIE 2014-2020 prevé códigos específicos para operaciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación

Referencia: Anexo I del Reglamento de Ejecución de los Fondos EIE 2014-2020

El Anexo I describe las dimensiones y códigos para las categorías de intervenciones de los fondos.

- Entre los **códigos relativos a la dimensión de los campos de intervención**, se incluyen códigos específicos relacionados con la igualdad y la no discriminación:
    - **109** Inclusión activa, sobre todo para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa, y mejorar la capacidad de inserción profesional
    - **111** Lucha contra toda forma de discriminación y fomento de la igualdad de oportunidades
    - **115** Reducir y prevenir el abandono escolar y promover la igualdad de acceso a una educación infantil, primaria y secundaria de calidad, incluidos los itinerarios de aprendizaje de la educación formal, no formal e informal para reintegrarse en la educación y la formación
    - **117** Mejorar la igualdad de acceso al aprendizaje permanente para todos los grupos de edad en una actividad formal, no formal e informal, mejorar los conocimientos, las aptitudes y las competencias de la población activa, y promover itinerarios flexibles de aprendizaje permanente mediante medidas de orientación profesional y validación de competencias adquiridas

- Entre los **códigos relativos a la dimensión del tema secundario** con arreglo al FSE (Cuadro 6), se incluye un código específico de "no discriminación" diferenciado del código de "igualdad de género":
    - **06** No discriminación
    - **07** Igualdad entre mujeres y hombres

¿Qué implica esto en la práctica?

Que los organismos intermedios y beneficiarios de los Fondos EIE 2014-2020 deberían prever operaciones específicas de igualdad y no discriminación asociadas a los códigos previstos en el Reglamento de Ejecución en todos los catálogos de operaciones de los fondos, tanto en el FSE como en el FEDER, FEADER y FEMP.

Complementariedad y sinergia con el Programa Comunitario "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" 2014-2020

Es importante tener en cuenta que en el nuevo marco financiero plurianual 2014-2020, la Comisión Europea busca reforzar la complementariedad y la sinergia entre los distintos fondos europeos disponibles. Si bien una misma acción no puede ser financiada por distintos fondos, se pueden llevar a cabo acciones y medidas que se complementen y refuercen entre sí.

A nivel europeo, el Programa Comunitario "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" 2014-2020 puede ser una vía para complementar las acciones de igualdad y no discriminación que se implementen con Fondos EIE.

El objetivo del programa "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" es contribuir a consolidar y promover la igualdad y los derechos de las personas, consagrado en el Tratado, la Carta y las convenciones internacionales de derechos humanos.

Cuenta con 9 objetivos específicos:

Promover la no discriminación	**Combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia y otras formas de intolerancia**	**Promover los derechos de las personas con discapacidad**
Promover la igualdad entre mujeres y hombres y la transversalidad de género	Prevenir la violencia contra los/as niños/as, los/as jóvenes, las mujeres y otros grupos de riesgo (Daphne)	Promover los derechos de los/as niños/as
Garantizar el más alto nivel de protección de datos	Promover los derechos derivados de la ciudadanía de la Unión	Hacer cumplir los derechos de los/as consumidores/as

Más información sobre el Programa:
http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm
Más información sobre las convocatorias de subvenciones:
http://ec.europa.eu/justice/grants1/open-calls/index_en.htm

2. Recomendaciones prácticas para la aplicación del principio horizontal de igualdad y no discriminación en todo el ciclo de gestión de los Fondos EIE 2014-2020

En el apartado específico sobre los principios horizontales del Acuerdo de Asociación se aborda el principio de igualdad desde un doble enfoque, por un lado desde la perspectiva transversal y por otro desde la perspectiva del fomento de acciones específicas o positivas.

Esta sección se centra precisamente en el primero de los enfoques, la transversalidad, que en este caso consiste en tener presente la igualdad y no discriminación en todo el ciclo de gestión de los Fondos EIE 2014-2020, desde la fase de planificación hasta la fase de evaluación de los fondos.

2.1. Recomendaciones para el diseño y planificación de los fondos

En el periodo de diseño y planificación de los Fondos EIE, se definen los objetivos temáticos, las prioridades de inversión y los objetivos específicos sobre los que se va a incidir a lo largo de todo el periodo así como cuestiones más instrumentales que tienen que ver con los mecanismos de implementación. Por tanto, es un momento clave para la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación tanto en los instrumentos programáticos como lo son el Acuerdo de Asociación y los Programas Operativos como los instrumentos de gestión y seguimiento como el catálogo de operaciones, la configuración de los Comités de Seguimiento, la lista de indicadores y sistemas de evaluación. Además, también es el momento de determinar cuáles son los agentes clave especializados que conviene implicar en los procesos de consulta y en los sistemas de seguimiento como es el caso de los organismos de igualdad y no discriminación así como las ONG especializadas.

➔ Cómo incorporar la igualdad y la no discriminación en los instrumentos programáticos

Acuerdo de asociación

Para garantizar que el Acuerdo de Asociación incorpora la perspectiva de igualdad y no discriminación se ha incluido:

1. Una **referencia específica sobre igualdad y no discriminación** que desarrolla cuáles van a ser los objetivos y el planteamiento que se va a seguir durante el periodo 2014-2020 de acuerdo a los retos de cada país en este ámbito. Este apartado se debería incluir en la sección sobre la aplicación de los principios horizontales y objetivos transversales en la implementación de los fondos.

2. **Un apartado específico sobre el cumplimiento de la condición *ex ante* general** sobre la existencia de capacidad administrativa para la ejecución y aplicación de la legislación y la política de la Unión contra la discriminación en el ámbito de los fondos.

¿Qué fuentes de información oficial puedo consultar para conocer los retos en materia de discriminación por origen racial étnico, discapacidad, orientación sexual, edad y religión o creencias en España?

- **Eurobarómetro de la UE**: cuenta con 3 estudios específicos (n°393 de 2012, n°317 de 2009 y n°263 de 2007) sobre la discriminación por estos cinco motivos en la UE con una sección específica sobre España.
- La **Agencia de Derechos Fundamentales de la UE**: cuenta con una serie de estudios específicos por los distintos motivos con informaciones específicas por países en algunas de las publicaciones.
- El **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que cuenta con:
  - Una *Encuesta sobre la percepción de la discriminación en España,* realizada en colaboración con el CIS.
  - Un *Estudio de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*, 2013.
- El **Observatorio del Racismo y la Xenofobia en España** de la Secretaría General de Inmigración y Emigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que cuenta con un informe periódico sobre la evolución del racismo y la xenofobia en España (desde 2008).
- El **Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica** (anteriormente denominado Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico), que cuenta con:
  - Un estudio periódico sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas (desde 2010).
  - Un informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España (desde 2010).
  - Una memoria anual del Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación (desde 2010).

¿Qué otras vías existen para conocer los retos en materia de discriminación?

- **Estudios e informes** elaborados por las ONG especializadas en igualdad y no discriminación, como por ejemplo, el informe "Discriminación y población gitana" publicado con carácter anual por la Fundación Secretariado Gitano enlace al informe 2013.
- **Consultas a las personas** con mayor riesgo de ser discriminados, que pueden ser *ad hoc* o a través de los consejos representativos o de participación.

Programas Operativos

Para garantizar que los Programas Operativos incorporan la perspectiva de igualdad y no discriminación deberían incluir **un apartado específico sobre igualdad y no discriminación** que desarrolle los siguientes aspectos:

- Una referencia a los grupos susceptibles de ser discriminados de acuerdo a los motivos de discriminación protegidos por las directivas (origen racial étnico, discapacidad, orientación sexual, edad y religión o creencias) así como a aquellos ámbitos en los que las discriminaciones pueden ser más frecuentes (como por ejemplo el empleo, los medios de comunicación e internet, el acceso a bienes y servicios, etc..)
- Una descripción de cómo puede el programa operativo contribuir a abordar alguno de los retos de nuestro país en materia de discriminación:
  - Formación y capacitación del personal de las administraciones públicas.
  - Mejora de la aplicación y de la efectividad normativa de la legislación anti-discriminatoria.
  - Mejora de los mecanismos de asistencia a víctimas de discriminación.
  - Mejora de la información disponible a través de la elaboración de estudios y la recopilación de datos.
  - Mejora de la gestión de la diversidad en los servicios públicos.
  - Mejora de la sensibilización y la información sobre la igualdad, la no discriminación y los beneficios de la diversidad.

¿Qué medidas puedo emprender para abordar estos retos?

En las páginas 83 a 86 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas" se describen algunos ejemplos de acciones y medidas.

  - Mejora de la gestión de la diversidad interna de las administraciones públicas.

- Una descripción del planteamiento que se va a seguir durante el periodo 2014-2020 en el programa operativo.
- En su caso, una mención a los grupos especialmente vulnerables y las medidas específicas que se van a emprender para compensar posibles desventajas.

¿Cuáles son los motivos por los que más se discrimina en España?

De acuerdo a los estudios disponibles, el origen racial o étnico y la edad son los 2 motivos por los que más se discrimina.

¿Cuáles son los ámbitos en los que más se discrimina en España?

De acuerdo a los estudios disponibles, los ámbitos en los que más se discrimina son, el empleo, los medios de comunicación y las redes sociales así como el acceso a ciertos servicios públicos como la sanidad, la educación o el trato con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

➔ Cómo incorporar la igualdad y la no discriminación en los instrumentos de gestión y seguimiento

Catálogo de operaciones elegibles

A la hora de elaborar el catálogo de operaciones elegibles, es importante asegurarse de que el listado incluya tipos de operaciones que permitan implementar el principio de igualdad y no discriminación en la práctica. Es importante tener en cuenta que el Reglamento de ejecución de de los Fondos EIE 2014-2020 prevé códigos específicos de intervención y códigos secundarios (ver página 18) para operaciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación y que por tanto lo que se incluya en el catálogo de operaciones debería estar vinculados a estos códigos.

A título orientativo, sería recomendable comprobar que el catálogo incluye el siguiente tipo de operaciones:

- Curso de formación
- Taller formativo

- Seminario
- Conferencia
- Sistema de recopilación de datos
- Informe
- Estudio
- Investigación
- Encuestas
- Manuales o guías
- Acción de comunicación
- Acción de sensibilización
- Acción de información y difusión
- Asistencia jurídica
- Representación jurídica
- Mediación
- Asistencia no jurídica (información, interlocución, negociación)
- Atención psicológica
- Asesoramiento y asistencia técnica
- Transporte
- Alojamiento
- Manutención
- Programa de *capacity building* para ONG
- Estrategia o plan
- Personal especializado
- Protocolos o directrices de actuación
- Acción de participación de actores clave
- Comités o comisiones de participación
- Evaluación de impacto
- Informe de *screening*
- Subvenciones a organizaciones no lucrativas
- Apoyos económicos a las personas siempre y cuando sean ayudas complementarias y con un alcance y duración limitada (los fondos europeos no pueden utilizarse para sustituir los sistemas de protección social ni las ayudas ordinarias de los Estados miembros).

Sistema de seguimiento e indicadores

En este nuevo periodo, en la fase de diseño y planificación de los Fondos EIE, los Estados miembro deben definir la lista de indicadores que se van a utilizar para hacer seguimiento de las medidas y acciones implementadas y así evaluar los resultados e impacto obtenido. Estos indicadores deben estar asociados a unos objetivos específicos. Una novedad respecto al anterior periodo es que, en este periodo, los reglamentos establecen que en los informes anuales de ejecución de 2017 y 2019, los Estados deberán incluir una sección específica sobre las medidas emprendidas para prevenir la discriminación, indicando los resultados obtenidos.

Es por ello que, en la fase de diseño y planificación, es importante prever los indicadores específicos en este ámbito y especificar cuáles serán los objetivos a alcanzar.

A título indicativo, se incluye una lista de posibles indicadores que pueden permitir evaluar las acciones emprendidas **para prevenir la discriminación,** en función del catálogo de operaciones y de los objetivos que se persiguen:

DE EJECUCIÓN

- Número de protocolos de atención a incidentes discriminatorios aprobados en servicios públicos sectoriales (empleo, educación, vivienda, sanidad, justicia, etc.).
- Número de acciones formativas o de capacitación a personal de la función pública realizadas sobre igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad.
- Número de funcionarios/as que han participado en acciones formativas o de capacitación.
- Número de unidades o departamentos sectoriales que han participado o colaborado en medidas o acciones relacionadas con la no discriminación.
- Número de protocolos y sistemas de recopilación de datos sobre incidentes discriminatorios establecidos en unidades o departamentos sectoriales, policiales o jurisdiccionales.
- Número de incidentes discriminatorios atendidos.
- Número de incidentes discriminatorios atendidos por los tribunales.
- Número de acciones de información, comunicación y sensibilización sobre igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad realizados.
- Número de acciones de información y comunicación sectoriales que reflejan y favorecen la diversidad.
- Número de acciones de consulta y participación de personas susceptibles de ser discriminadas realizadas.
- Número de estudios y publicaciones sobre igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad difundidas.
- Número de programas de *capacity building* para ONG implementados.
- Número de encuestas de opinión realizadas.
- Número de encuestas de satisfacción realizadas a grupos con mayor probabilidad de ser discriminados.

DE RESULTADO
• Número de incidentes discriminatorios resueltos de mutuo acuerdo • Número de incidentes resueltos en los diversos órdenes jurisdiccionales • Incremento del número de quejas discriminatorias • Incremento del número de incidentes discriminatorios denunciados • Número de víctimas resarcidas. • Mejora en la valoración positiva de las encuestas de satisfacción realizadas a grupos con mayor probabilidad de ser discriminados.

➔ Cómo incorporar la igualdad y la no discriminación en los sistemas de consulta y participación

Consulta de las partes interesadas

De acuerdo al artículo 5 del Reglamento Común relativo al principio de asociación y gobernanza multinivel, los organismos encargados de promover la igualdad y la no discriminación y las organizaciones no gubernamentales deberían participar activamente en el ciclo de gestión de los Fondos EIE.

De hecho, el Código de Conducta que desarrolla este principio, describe en mayor detalle cuáles son los socios que, como mínimo, se deberían implicar en el Acuerdo de Asociación y en los Programas Operativos (artículos 3 y 4):

- Entre las autoridades regionales, locales y urbanas y otras autoridades públicas competentes que deben implicarse están las *autoridades públicas nacionales encargadas de la aplicación de los principios horizontales a los que se hace referencia en los artículos 4 a 8 del Reglamento (UE) nº 1303/2013, teniendo en cuenta el uso previsto de los Fondos EIE y, en particular, los organismos de promoción de la igualdad de trato establecidos de conformidad con la Directiva 2000/43/CE del Consejo, la Directiva 2004/113/CE del Consejo y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.*
- Entre los organismos que representen a la sociedad civil, *otras organizaciones o grupos a los que afecte o pueda afectar de manera significativa la aplicación de los Fondos EIE, en especial los colectivos que se consideren en riesgo de sufrir discriminación y exclusión social.*

Una forma de incorporar la igualdad y la no discriminación en los sistemas de consulta y participación es por tanto garantizar la participación de las partes interesadas especializadas en igualdad y no discriminación:

Organismos de igualdad establecidos por las directivas	• Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. • Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica.
Organizaciones o grupos representativos de los grupos en riesgo de sufrir discriminación o exclusión social	• Organizaciones, federaciones o plataformas representativas como por ejemplo el Consejo Estatal de ONG de acción social, la Plataforma del Tercer Sector, la Red española de lucha contra la pobreza o la exclusión social, etc. y sus equivalentes en las comunidades autónomas. • Organizaciones especializadas en igualdad y no discriminación por los distintos motivos de discriminación.

¿Dónde puedo encontrar información sobre consejos consultivos/de participación autonómicos?

Páginas 66 a 103 del cuaderno analítico del proyecto *Todoimas, Foro 2011 para la igualdad de trato y la no discriminación*

Es importante tener en cuenta que en relación a la participación de los socios pertinentes en los programas, el Código de Conducta establece que en los programas se debe especificar:

- Cuáles han sido las medidas tomadas para garantizar una participación activa de los socios en la preparación de los programas y sus modificaciones.
- Cuáles van a ser las acciones previstas para asegurar la participación de los socios en la ejecución de los programas.

¿Qué aspectos deberían consultarse en relación con el Acuerdo de Asociación según el artículo 6 del Código de Conducta?

- El análisis de las disparidades, las necesidades de desarrollo y el potencial de crecimiento con respecto a los objetivos temáticos, especialmente aquellos que se abordan mediante las recomendaciones específicas correspondientes por país.
- Las condiciones *ex ante* de los programas y las conclusiones fundamentales de cualquier evaluación previa del Acuerdo de Asociación que se haya realizado a iniciativa del Estado miembro en cuestión.
- La selección de los objetivos temáticos y las asignaciones indicativas de los Fondos EIE, así como de los principales resultados que se espera obtener.
- La lista de los programas y los mecanismos a nivel nacional y regional para garantizar la coordinación de los Fondos EIE entre sí y con otros instrumentos de financiación de la Unión y nacionales, así como con el Banco Europeo de Inversiones.
- Las modalidades para garantizar un enfoque integrado en relación con el uso de los Fondos EIE a efectos del desarrollo territorial de las zonas urbanas, rurales, litorales y pesqueras y de las zonas con características territoriales peculiares.
- Las disposiciones destinadas a garantizar un enfoque integrado para abordar las necesidades específicas de las zonas geográficas más afectadas por la pobreza y de los grupos destinatarios que corren mayor riesgo de discriminación o exclusión, prestando una atención especial a las comunidades marginadas.
- La aplicación de los principios horizontales a los que se hace referencia en los artículos 5, 7 y 8 del Reglamento (UE) nº 1303/2013.

¿Qué aspectos deberían consultarse en relación con los Programas Operativos según el artículo 8 del Código de Conducta?

- El análisis y la determinación de las necesidades.
- La definición o selección de las prioridades y sus objetivos específicos.
- La asignación de fondos.
- La definición de indicadores específicos de los programas.
- La aplicación de los principios horizontales, según se definen en los artículos 7 y 8 del Reglamento (UE) nº 1303/2013.
- La composición del Comité de Seguimiento.

Participación de las partes interesadas en los Comités de Seguimiento

Otra de las cuestiones que deben de especificarse en la fase de diseño y planificación de los Fondos EIE es la composición de los Comités de Seguimiento de los programas operativos.

En este sentido, el Código de Conducta (artículo 10) establece que *al elaborar las normas de composición de los Comités de Seguimiento, los Estados miembros tendrán en cuenta la participación de socios que hayan colaborado en la elaboración de los programas y promoverán la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación.*

Por tanto, una forma de incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación en los Comités de Seguimiento es contar con los organismos de igualdad establecidos por las directivas así como con las organizaciones o grupos representativos de los grupos en riesgo de sufrir discriminación o exclusión social, que por regla general habrán participado activamente en las consultas realizadas al Acuerdo de Asociación y a los Programas Operativos.

¿Qué papel deberían tener los organismos de igualdad y no discriminación en la fase de diseño y planificación de los Fondos EIE?

Su papel se centra en participar como socio pertinente en las consultas que se realicen en relación con los borradores de Acuerdo de Asociación y de Programas Operativos. En el caso del Instituto de la Mujer, tiene la función de elaborar un dictamen de igualdad entre hombre y mujeres. En el caso del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, si bien no es preceptivo, también podría emitir un dictamen sobre igualdad y no discriminación de acuerdo al Reglamento Común. En el caso de no emitir un dictamen es recomendable habilitar un sistema a través del cual el Consejo pueda realizar propuestas y canalizar sus aportaciones.

2.2. Recomendaciones para la implementación de los fondos

A la hora de implementar los Fondos EIE de acuerdo a la programación establecida en el Acuerdo de Asociación y en los Programas Operativos, existen distintas fórmulas para poner en práctica el principio de igualdad y no discriminación. La mayoría de las acciones que se describen a continuación no requieren poner en marcha acciones o medidas específicas y por tanto no requieren mucho presupuesto, incluso no suponen ningún gasto adicional en algunos casos. Más bien al contrario, se trata sobre todo de garantizar que cuando se vayan a diseñar las acciones y medidas previstas se haga desde un enfoque inclusivo. Es una vía para asegurarse que el mayor número de personas se pueden beneficiar de dicha acción. En definitiva, son iniciativas que se pueden emprender para prevenir las discriminaciones.

➔ Garantizar el acceso de todas las personas a las acciones financiadas con los fondos y la adopción de medidas compensatorias, cuando sea necesario

Los estudios e investigaciones sobre igualdad y no discriminación apuntan a que existen ciertos grupos que por sus características tienen mayor probabilidad de sufrir discriminaciones en su día a día, tanto en el acceso a servicios públicos como a servicios privados. Por eso, las administraciones públicas deberían asegurarse de que

en el momento de diseño y planificación de las acciones y medidas se tiene en cuenta las especificidades de ciertos grupos. Para evitar y prevenir que ciertos grupos sean discriminados en el acceso a algunos servicios, puede resultar de utilidad responder a las preguntas que se indican a continuación de modo que se puedan hacer adaptaciones, si se ve necesario.

Público específico al que va dirigido la acción	
¿Tendrá esta acción un impacto positivo en los grupos con mayor riesgo de sufrir una discriminación?	▪ Origen racial o étnico: sí no En qué aspectos: ▪ Discapacidad: sí no En qué aspectos: ▪ Orientación sexual: sí no En qué aspectos: ▪ Edad: sí no En qué aspectos: ▪ Religión o creencias: sí no En qué aspectos:
¿En qué medida se va a compensar las desventajas de ciertos grupos con mayor riesgo de sufrir una discriminación?	▪ Origen racial o étnico: ▪ Discapacidad: ▪ Orientación sexual: ▪ Edad: ▪ Religión o creencias:

¿Cuáles son las desventajas comunes que pueden tener los grupos con mayor riesgo de sufrir una discriminación y qué tipo de medidas se pueden tomar para compensarlas?

Desventaja	Medida o adaptación
Las personas desconocen sus derechos o los servicios a su disposición	Prever un sistema de información adaptado a los grupos con mayor riesgo de sufrir una discriminación. Es recomendable: ➢ Implicar a las organizaciones comunitarias o representativas de dichos grupos que suelen estar más en contacto y cerca de las personas. ➢ Elaborar materiales adaptados a ciertos grupos que por sus características necesitan que se utilice un lenguaje más adaptado.
Los servicios tienen restricciones en cuanto a su acceso	Prever un sistema de acceso a los servicios adaptados cuando exista alguna restricción de acceso, que puede darse por distintos motivos: ➢ Porque se encuentran alejados de las personas, como es el caso por ejemplo de las familias viviendo en núcleos chabolistas, o no se adaptan a las necesidades específicas de ciertas personas. ▪ En estos casos es recomendable prever un sistema adaptado que permita a las personas compensar estas desventajas, como por ejemplo un sistema de transporte o un curso de formación sobre cómo atender la gestión de la diversidad de las personas. ➢ Porque son de difícil acceso o no se adaptan a las especificidades de ciertas personas, como por ejemplo a las personas con discapacidad. ▪ En estos casos es recomendable hacer las adaptaciones que sean razonables desde el punto de visto físico para que cumpla con el principio de accesibilidad universal.

➔ Recopilación de datos sobre el perfil de las personas beneficiarias

Una forma de asegurarse de que las acciones y medidas se adaptan a las necesidades de las personas, especialmente de aquellas con mayor riesgo de ser discriminadas es analizando el perfil de las personas beneficiarias, de modo que se pueda evaluar si las operaciones llegan a su público objetivo. Esta información es muy útil para saber si las acciones y medidas están alcanzando sus objetivos y si llegan a las personas más necesitadas.

Es habitual hacer seguimiento de las variables sexo y edad de dichas personas, pero hay otros datos que se pueden recopilar sobre el perfil de las personas como son los otros motivos por los que es más frecuente discriminar.

Es importante tener en cuenta que muchos de estos datos son datos de carácter personal, especialmente sensibles, y que por tanto requieren ciertas garantías si van a ser recopiladas.

Garantías que hay que cumplir cuando se recopilan datos de carácter personal:

Datos sobre ideología, religión o creencias	Para recopilar y tratar este tipo de datos será necesario contar con el consentimiento expreso y por escrito de la persona. Excepción: ficheros mantenidos por los partidos políticos, sindicatos, iglesias, confesiones o comunidades religiosas y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, en cuanto a los datos relativos a sus asociados o miembros, sin perjuicio de que la cesión de dichos datos precisará siempre el previo consentimiento de la persona.
Origen racial, salud y vida sexual	La recopilación, tratamiento y cesión de este tipo de datos se podrá hacer: ▪ Por razones de interés general, cuando así lo disponga una ley ▪ Con el consentimiento expreso de la persona A tener en cuenta: quedan prohibidos los ficheros creados con la finalidad exclusiva de almacenar datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial o étnico, u orientación sexual.

Por tanto, es recomendable:

- Recopilar los datos relacionados con el perfil de las personas en una base de datos independiente que no permita identificar la información recopilada con los datos personas o de contacto de la persona.
- Proteger las bases de datos con los niveles de protección que exige la Agencia de protección de datos para dar garantías de que no van a ser usadas de forma incorrecta.
- Contar con el consentimiento de las personas explicándoles el propósito y las razones por las que se está recopilando dicha información.

Más información en la publicación de la Comisión Europea de 2007
Measuring discrimination - Data Collection and Equality EU Law

➔ Criterios inclusivos para la difusión y comunicación de acciones financiadas por Fondos EIE o de acciones de comunicación financiadas por Fondos EIE

Además de las acciones de difusión y comunicación específicas que se puedan emprender para sensibilizar a la sociedad sobre sus derechos y los beneficios de la diversidad, una forma de aplicar el principio de igualdad y no discriminación de modo transversal en la gestión de los fondos europeos es asegurarse de que en las acciones de difusión y comunicación de todas las acciones que se financian con dichos fondos se utilizan criterios inclusivos:

- Garantizar que todos los productos de comunicación (páginas web, boletines electrónicos, publicaciones, etc.) son accesibles.
- Utilizar un lenguaje sencillo que garantice la accesibilidad cognitiva.
- Poner en valor la diversidad social en videos, carteles, etc. utilizando personas de perfil variado de modo que se favorezca que todos los grupos de personas se sientan identificados.

Proyecto europeo "Creando caminos hacia la educación de adultos para personas con discapacidad intelectual" promovido por FEAPS e Inclusion Europe en el marco del Programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente

A través de este proyecto se publicaron una serie de materiales que pueden ser de utilidad a la hora de llevar a cabo acciones de información y formación con personas con discapacidad intelectual. Entre los materiales, es especialmente interesante el folleto "Información para todos: Las reglas europeas para hacer información fácil de leer y comprender"

Más información

➔ La participación de las personas con mayor riesgo de ser discriminadas en el diseño, implementación y evaluación de las operaciones

Consultar y fomentar la participación de las potenciales personas beneficiarias en el diseño, implementación y evaluación de las operaciones es otra de las formas de poner en práctica el principio de igualdad y no discriminación de modo transversal.

En la fase de implementación de los fondos, es recomendable que los organismos intermedios establezcan espacios de coordinación y diálogo con las potenciales personas beneficiarias y ONG especializadas. Esto tiene dos importante ventajas, puesto que permite:

- Optimizar los recursos existentes y fomentar el aprendizaje y conocimiento mutuo para evitar duplicidades o poner en marcha acciones que ya existen o están en marcha.
- Conocer de modo más cercano las necesidades de las personas susceptibles de ser discriminadas de manera que se puedan diseñar operaciones más adaptadas a la realidad de las personas. La elaboración de informes y estudios con base científica es importante, pero también lo es el tener la oportunidad de conocer de primera mano las situaciones que pueden sufrir las personas a través de sus experiencias.

Instrumentos que se pueden utilizar para favorecer la participación

Órganos colegiados de admin. públicas	Comisiones o comités de participación	Espacios de diálogo y debate *ad hoc*
Suelen estar presentes las ONG especializadas y representativas de los grupos más vulnerables.	Son espacios creados por las adminsitraciones públicas en las que suelen participar las ONG especializadas y representativas de los grupos más vulnerables.	Son espacios, reuniones, grupos de discusión, etc. a los que se invita a organizaciones y grupos que pueden aportar experiencia y conocimiento cualificado.

Más información sobre experiencias y ejemplos de iniciativas públicas que han favorecido la participación

Páginas 150 a 159 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas"

➔ Contratación responsable con Fondos EIE

El fomento de la contratación responsable por parte de las administraciones públicas es una herramienta muy útil para promover la igualdad y la no discriminación: es una forma de apoyar las iniciativas que favorecen la inclusión social y laboral de las personas con mayor riesgo de discriminación y exclusión social.

Actualmente, la legislación vigente de contratación[4] permite dos vías para fomentar la contratación pública responsable desde las administraciones públicas:

4.- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17887

VÍAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Exigir que las empresas aporten un certificado que acredite contar con un 2% de las personas trabajadoras con discapacidad o de las medidas alternativas correspondientes, cuando sea obligatorio, o una declaración de excepcionalidad, como requisito a presentar a través de los pliegos de cláusulas administrativas particulares.
- Incorporar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de preferencia en la adjudicación de las empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores/as con discapacidad superior al 2%, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.
- Utilizar la acreditación de tener una plantilla en la que el porcentaje de personas con discapacidad es superior al 2% como criterio de desempate ante dos propuestas igualmente ventajosas.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN CON EMPRESAS DE INSERCIÓN, ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- Establecer la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por las empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007 (enlace).
- Establecer la preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.
- Reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70% de las personas trabajadoras afectadas sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

¿Qué papel deberían tener los organismos de igualdad y no discriminación en la fase de implementación de los Fondos EIE?

Su papel se centra en participar en la implementación de los fondos como actor de referencia y de consulta a la hora de diseñar las operaciones. Contar con los organismos de igualdad para adaptar las acciones y medidas que se emprenden puede ser una vía para garantizar que las acciones son inclusivas, una forma de prevenir situaciones potencialmente discriminatorias.

Puede resultar útil implicar a los organismos de igualdad especialmente en acciones que se lleven a cabo en ámbitos como el empleo, la comunicación o Internet, dos ámbitos en los que la discriminación suele ser más frecuente.

2.3. Recomendaciones para el seguimiento y evaluación de los fondos

En este nuevo periodo 2014-2020, el seguimiento y la evaluación de los fondos adquieren mayor peso y relevancia, puesto que los fondos adoptan un mayor enfoque hacia la obtención de unos resultados y de un impacto.

En esta tercera fase de gestión de los fondos, también se puede aplicar el principio de igualdad y no discriminación de modo transversal. Al igual que sucede con las fases anteriores, esto no requiere dedicar necesariamente presupuesto adicional, si se incorpora dicho principio desde sus inicios.

➔ Inclusión de la igualdad y la no discriminación en la agenda de temas regulares a tratar por los Comités de Seguimiento

A la hora de establecer la agenda de temas regulares a tratar por los Comités de Seguimiento, los organismos intermedios o beneficiarios de los fondos deberán tener en cuenta que una de sus responsabilidades es tratar las acciones encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, tal y como lo establece el artículo 110 del Reglamento Común.

Es por tanto recomendable que los Comités de Seguimiento establezcan desde el principio la agenda y el método que se utilizará para hacer seguimiento a los temas relacionados con la igualdad y la no discriminación, teniendo como referencia los objetivos establecidos en el correspondiente Programa Operativo y a las cuestiones indicadas en las secciones 3.1. y 3.2. de esta guía:

- La igualdad y la no discriminación en los instrumentos de gestión y seguimiento:
  - Catálogo de operaciones elegibles
  - Indicadores de resultados y de impacto
- La igualdad y la no discriminación en la implementación de las operaciones
  - Cómo garantizar el acceso de todas las personas a las acciones financiadas con los fondos y qué tipo de medidas compensatorias son más adecuadas
  - La recopilación de datos sobre el perfil de las personas beneficiarias
  - Criterios para garantizar que las acciones de difusión y comunicación sean inclusivas
  - Consulta a las partes interesadas
  - Fórmulas para la contratación responsable
  - Acciones específicas de igualdad y no discriminación: buenas prácticas

➔ Inclusión de un apartado específico sobre igualdad y no discriminación en los informes de ejecución anuales (al menos los de 2017 y 2019)

El artículo 111 del Reglamento Común establece que en los informes de ejecución anuales de 2017 y 2019 deberá incluirse una sección específica sobre las acciones concretas emprendidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y prevenir la discriminación, en particular en relación con la accesibilidad de las personas con discapacidad, y las medidas aplicadas para garantizar la integración de la perspectiva de género en el programa operativo y las operaciones.

De acuerdo al artículo 50.4 y 50.5 del Reglamento Común, la información relativa a las acciones emprendidas para prevenir la discriminación seguirá las pautas establecidas en el 50.2 del Reglamento, que indica que los informes de ejecución anuales deberán incluir la siguiente información:

- Los datos financieros.

- Los indicadores comunes y específicos del programa y los valores previstos cuantificados, incluidos, en su caso, los cambios producidos en los valores de los indicadores de resultados.
- Los hitos definidos en el marco de rendimiento.
- Una síntesis de las conclusiones de todas las evaluaciones del programa disponibles durante el ejercicio anterior, toda cuestión que afecte al rendimiento del programa, así como las medidas tomadas.

Por tanto, es recomendable que los organismos intermedios o beneficiarios detallen en sus programas operativos:

- El presupuesto específico que se va a utilizar para prevenir la discriminación.
- Los indicadores de referencia.
- Los hitos que se persiguen.
- El sistema de evaluación que se va a seguir.

Además, de cara a un seguimiento más consistente, también se recomienda incluir un apartado específico sobre la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en:

- Los informes de seguimiento de los organismos intermedios, especialmente del FSE
- Los informes de evaluación que se vayan a realizar a lo largo del periodo.

¿Qué papel deberían tener los organismos de igualdad y no discriminación en la fase de seguimiento y evaluación de los Fondos EIE?

Su papel se centra en participar como miembro de los Comités de Seguimiento, especialmente de los Programas Operativos del FSE. Puede aportar valor especialmente en la definición del sistema de seguimiento y de evaluación de las acciones relacionadas con la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación, pero también de las acciones específicas.

3. Recomendaciones prácticas para la aplicación de la prioridad de inversión "lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades"

Entre las ocho propuestas de intervención previstas en el objetivo temático 9 "promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y toda forma de discriminación", la segunda se refiera a la adopción de medidas y programas con los grupos más vulnerables y lucha contra la discriminación, en concreto: "se reforzarán las acciones de lucha contra la discriminación por sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, edad, religión o convicciones, identidad de género y nacionalidad y, en particular, la asistencia y la protección a las víctimas". Para llevar a cabo esta propuesta de intervención, el Acuerdo de Asociación ha seleccionado la prioridad de inversión 9.3. "la lucha contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades" en la que prevé el Objetivo Específico 9.3.2. "lucha contra la discriminación múltiple fomentando la igualdad y la no discriminación por los motivos protegidos por las directivas europeas (origen racial o étnico, discapacidad,

orientación sexual, edad y religión o creencias) incluyendo la discriminación socio-laboral hacia las personas migrantes o colectivos en riesgo de exclusión."

En el marco de este objetivo específico 9.3.2, el Acuerdo de Asociación prevé una serie de acciones relacionadas específicamente con la igualdad y la no discriminación. En esta sección, se incluyen recomendaciones prácticas para la puesta en marcha de dichas acciones, indicando posibles herramientas prácticas que pueden ser útiles. También se incluyen referencias a ejemplos que pueden servir de inspiración.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SOCIO-LABORAL

Mejora de la situación socio-laboral de las personas objeto de cualquier tipo de discriminación socio-laboral, incluyendo a las personas migrantes de segunda y tercera generación.

ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN

Refuerzo de las iniciativas de asistencia y protección de las víctimas de discriminación por los motivos protegidos por las directivas europeas.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Acciones de sensibilización social, información y participación sobre la igualdad de trato, dirigidas a promover los beneficios económicos y sociales de la diversidad y prevenir cualquier tipo de discriminación.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Actuaciones dirigidas a formar y capacitar a los actores clave (ONG, operadores jurídicos, administraciones públicas, etc.) sobre cómo prevenir y abordar la discriminación y aplicar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas.

INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO

Actuaciones dirigidas al estudio e investigación sobre igualdad de trato y no discriminación, así como a su difusión.

REFUERZO DE LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD

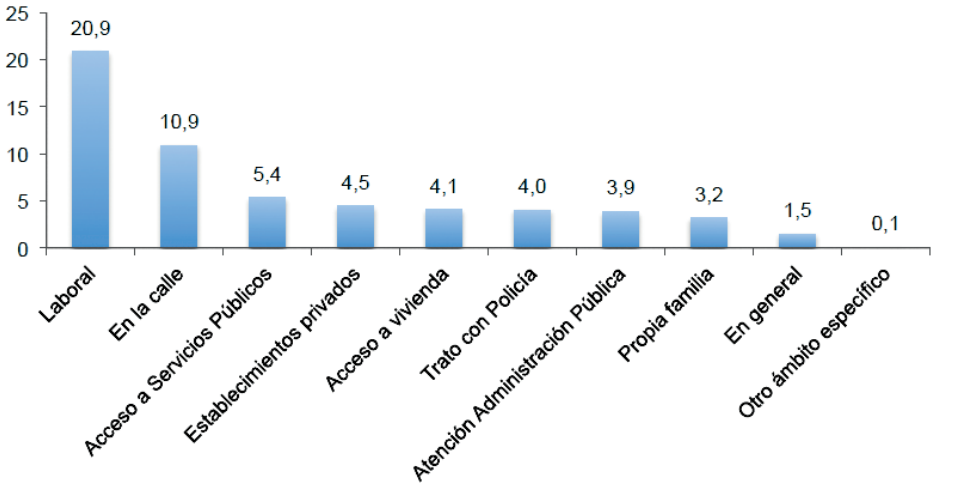
Medidas de apoyo a los órganos de igualdad de trato.

3.1. Mejora de la situación socio-laboral de las personas objeto de cualquier tipo de discriminación socio-laboral, incluyendo a las personas migrantes de segunda y tercera generación

Principales retos a abordar

De acuerdo a los diversos estudios realizados en los últimos años por distintas instituciones (Eurobarómetro, Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea) y de acuerdo al informe de avance de resultados de la Encuesta del CIS *Percepción de la discriminación en España* (Encuesta nº 3.000), el ámbito laboral es el ámbito en el que se producen mayor número de situaciones discriminatorias.

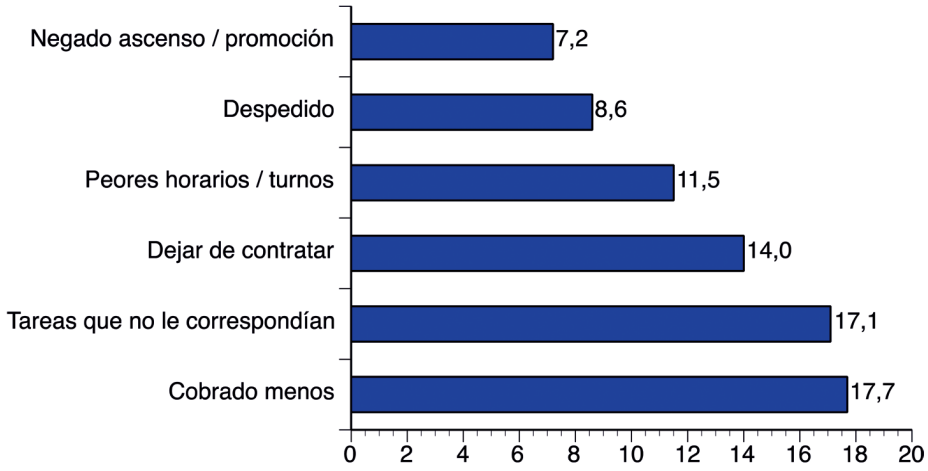
Gráfico 1. Porcentaje de personas que manifiestan ser discriminadas en los distintos ámbitos



Fuente: Encuesta CIS-3000. Percepción de la discriminación en España

Las manifestaciones más frecuentes de discriminación en el ámbito laboral son:

- Haber cobrado menos (17,7%).
- Haber realizado tareas que no le corresponden (17,1%).
- No haber sido contratado (14%).



Fuente: Encuesta CIS-3000. Percepción de la discriminación en España

Entre los motivos más frecuentes por los que las personas se sienten discriminadas en este ámbito están:

- La edad (9.7%)
- El aspecto físico (4.6%)
- La nacionalidad (4%)
- El origen racial o étnico (2.6%)

En relación a la discriminación por origen racial o étnico, según el Estudio anual sobre la percepción de la discriminación por el origen racial o étnico de las principales minorías étnicas, el ámbito laboral es el ámbito en el que mayor discriminación se percibe, siendo la población gitana, subsahariana y magrebí las que perciben un nivel más alto de discriminación en el ámbito laboral (más del 50% en todos los casos) en comparación con otros grupos minoritarios.

Para más información sobre la discriminación por origen racial o étnico en el ámbito laboral se puede consultar el monográfico publicado por el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica: enlace

Tipo de acciones y medidas más eficaces para abordar estos retos

A partir de la información disponible a nivel europeo y a nivel nacional, las iniciativas que han funcionado mejor para abordar estos retos se centran en promover los valores de la diversidad en el ámbito laboral:

- Acciones orientadas a poner en valor las experiencias de gestión de la diversidad en la empresa, como por ejemplo:
  - Los sellos oficiales o concursos que promueven la diversidad en la empresa.
  - Las iniciativas que abren espacios para el conocimiento y aprendizaje mutuo entre empresas (redes, espacios de debate, etc.).
- Acciones orientadas a fomentar que las empresas se formen y formen a sus recursos humanos en gestión de la diversidad.
- Campañas de sensibilización públicas orientadas a sensibilizar a las empresas sobre los beneficios de la diversidad.
- Acciones orientadas a mejorar la coordinación entre servicios de las administraciones públicas, por ejemplo de los servicios sociales y de empleo, al objeto de acercarse más a un concepto de "ventanilla única".

Algunos ejemplos

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	Programa "Acceder" de la Fundación Secretariado Gitano: programa de intermediación laboral dirigido a conseguir la incorporación efectiva de la población gitana al empleo. Es un programa cofinanciado por el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo 2007-2013. Más información
	Programa "Por talento" de la Fundación ONCE: programa dirigido a incrementar el empleo y la formación de las personas con discapacidad. Es un programa cofinanciado por el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo 2007-2013.
	Distintivo "Igualdad en la empresa" de la antigua Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (actualmente, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Más información
	"Guía para la gestión de la diversidad cultural en medianas y pequeñas empresas" del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012) Enlace
	"Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales" del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2011) Enlace

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	Charter de la diversidad: red de empresas que se acogen al Charter de la Diversidad voluntariamente, promoviendo la igualdad y la no discriminación en sus empresas. Más información
	Guía práctica "La igualdad de trato en el Empleo" de la Fundación ONCE (2007) Enlace
UNION EUROPEA	"Guía de buenas prácticas sobre promoción de la diversidad en la Empresa" de Equinet, la red europea de organismos de igualdad Enlace (publicación en inglés). En esta publicación se destacan las siguientes experiencias: ➢ **Dinamarca:** ▪ MIA AWARD, una iniciativa que premia con carácter anual las mejores prácticas de lucha contra la discriminación y la diversidad en las empresas. ▪ Formación en diversidad para personal directivo promovido y diseñado por el organismo de igualdad. ▪ Laboratorio de diversidad: una iniciativa promovida por el organismo de igualdad a través de la cual entre 10 y 15 empresas son invitadas a formar parte de una red de intercambio durante un año para favorecer el aprendizaje mutuo y el intercambio de conocimientos. ➢ **Portugal:** Premios "Igualdad es calidad" que al igual que el MIA award premia a las empresas por sus iniciativas contra la discriminación y la gestión de la diversidad. ➢ **Malta:** Distintivo de igualdad. ➢ **Francia:** Manual de buenas prácticas publicado por el organismo de igualdad que incluye una descripción de experiencias de lucha contra la discriminación y gestión de la diversidad en la empresa por los 18 motivos protegidos por la legislación francesa. ➢ **Bélgica:** Formación en gestión de la diversidad en las empresas promovido y diseñado por el organismo de igualdad. ➢ **Reino Unido:** la "Red de intercambio en igualdad", un foro dedicado al intercambio de conocimiento y experiencias en materia de no discriminación y gestión de la diversidad. Está compuesto por empresas, formadores/as y consultores/as.

Factores de éxito de estas experiencias

- Todas las iniciativas han sido diseñadas desde un enfoque positivo y de puesta en valor de los beneficios de la diversidad y con una orientación a premiar y difundir las buenas prácticas. Esto favorece la implicación de un mayor número de empresas pues es una vía para visibilizar sus experiencias y mejorar su reputación pública.
- Suelen tener un efecto de arrastre en el sentido en el que si grandes empresas participan en este tipo de iniciativas, es más probable que otras empresas similares o más pequeñas se interesen por la temática.
- Las iniciativas que premian a las empresas suelen captar la atención de los medios de comunicación, un factor que ayuda a lanzar un mensaje positivo sobre los beneficios de la diversidad social.
- Las iniciativas que implican a la alta dirección y a los equipos directivos suelen conseguir más impacto a largo plazo en las plantillas.
- Además de favorecer la gestión de la diversidad, son iniciativas que sirven para sensibilizar a las empresas y sus recursos humanos sobre la legislación anti-discriminatoria, los derechos de igualdad y no discriminación así como informar sobre qué se puede hacer si una persona percibe haber sido discriminada.

3.2. Refuerzo de las iniciativas de asistencia y protección de las víctimas de discriminación por los motivos protegidos por las directivas europeas

Principales retos a abordar

Los estudio específicos sobre igualdad y no discriminación realizados a nivel europeo por el Eurobarómetro, la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Equinet (red europea de organismos de igualdad) y en España por el Consejo para la eliminacion de la discriminacion racial o étnica indican que, aunque una mayoría de personas conocen sus derechos si fueran víctimas de discriminación o acoso, todavía hay casi un 40% de personas que no los conocen.

De hecho, existe una preocupación generalizada en la Unión Europea por el bajo nivel de denuncia que suele haber en este ámbito, conocido a nivel europeo como *under-reporting*. Según la encuesta EU-MIDIS de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2009), por ejemplo, el 88% de las personas encuestadas no denunciaron una situación de discriminación. En el caso de la discriminación por origen

racial o étnico en España, este porcentaje es del 93% según el "Estudio anual sobre la percepción de la discriminación por el origen racial o étnico de las principales minorías étnicas en 2011" del Consejo para la eliminacion de la discriminacion racial o étnica.

En general, las principales razones por las que las personas que sienten haber sido discriminadas no denuncian, según los estudios, son las siguientes:

- Piensan que no servirá de nada.
- Temen que haya represalias por parte de la persona hacia la que se dirige la denuncia, especialmente en situaciones relacionadas con el ámbito laboral y el acceso a servicios públicos.
- Desconocen las vías para denunciar.
- Piensan que ha sido algo sin importancia, que siempre le ha pasado a las personas del grupo con el que se le ha identificado o porque piensan que es algo normal (interiorizan o asimilan la situación de discriminación).

El hecho de que en un país el número de denuncias sobre incidentes discriminatorio sea bajo no quiere necesariamente decir que no se estén produciendo dichos incidentes; al contrario, puede significar que los incidentes discriminatorios quedan impunes, que existen dificultades en el acceso a la justicia por parte de las víctimas o que se desconocen los servicios de asistencia a las víctimas de discriminación.

Tipo de acciones y medidas más eficaces para abordar estos retos

La asistencia a víctimas de discriminación puede realizarse desde varios enfoques. La experiencia en distintos Estados miembros demuestra que existen distintos tipos de acciones para reforzar la asistencia a víctimas de discriminación:

- Poner en marcha y consolidar iniciativas de atención a víctimas de discriminación que pueden configurarse desde distintos enfoques en función de los objetivos que se persigan:
  - A través de organismos de igualdad especializados en algún motivo. Por ejemplo, los institutos de la mujer que están especializados en la discriminación entre hombres y mujeres o el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica.
  - A través de organismos de igualdad especializados en algún ámbito como es el caso en Portugal que cuenta con un organismos especializado en la discriminación en el empleo.
  - A través de organismos de igualdad integrales que aborden todos los motivos y todos los ámbitos de discriminación como es el caso por ejemplo del Reino Unido, de Bulgaria o de Francia.

- A través de un servicio adscrito a un departamento concreto, que puede estar especializado en algún motivo, ámbito o tener un enfoque integral. Sería el caso por ejemplo de la Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona adscrito a la Regiduría de Derechos Civiles.
- A través de una red de centros o puntos de referencia como por ejemplo el Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación del Consejo para la eliminacion de la discriminacion racial o étnica.
- A través del apoyo económico a iniciativas de asistencia a víctimas de discriminación de organizaciones especializadas como por ejemplo el eje de *igualdad y no discriminación* de la convocatoria de subvenciones a cargo de la declaración del IRPF 2014.

- Reforzar la asistencia legal y el litigio estratégico a través de acciones que promuevan la investigación y la asistencia legal a incidentes discriminatorios en todas las jurisdicciones (civil, laboral, administrativo y penal) para garantizar que aquellas conductas contrarias a la Ley o delictivas reciban la sanción o la pena correspondiente. El objetivo de este tipo de acciones es garantizar que las conductas discriminatorias no queden impunes y que las víctimas sean resarcidas.

- Fomentar la formación y capacitación de los operadores jurídicos en materia de legislación anti-discriminatoria a través de (ver 3.4.):
  - Cursos de formación especializados dirigidos a los operadores jurídicos: personal de tribunales y fiscalías, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, de abogados y abogadas. Estos cursos pueden organizarse de modo *ad hoc* o formar parte de la formación en la fase de acceso a dichas profesiones y de la oferta de formación continua.
  - Módulos de formación sobre legislación y litigación anti-discriminatoria en los planes de estudios universitarios (licenciatura y másteres).

- Promover acciones de información, comunicación y sensibilización sobre los derechos de igualdad y no discriminación, y los mecanismos de denuncia, especialmente dirigidos a los grupos con mayor riesgo de ser discriminados. Esto puede hacer a través de distintas vías (ver 3.3.):
  - Campañas públicas lideradas por las administraciones públicas.
  - Sesiones informativas dirigidas a los grupos con mayor riesgo de ser discriminados.
  - Campañas lideradas por las ONG en colaboración con las administraciones públicas.

Algunos ejemplos

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	*Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación* del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, gestionado por una Red de ONG especializadas en no discriminación Más información
	Servicio especializado en delitos de odio y no discriminación de la Fiscalía Delegada del Fiscal General del Estado para la Tutela Penal del Principio de Igualdad y No Discriminación. En 2009, la Fiscalía Provincial de Barcelona creó un servicio especializado en delitos de odio y discriminación desde el que se enjuiciaron varios casos relacionados con los delitos de odio y discriminación. Desde este servicio se han enjuiciado varios casos de provocación al odio, violencia y discriminación que se realizan a través de Internet y redes sociales, plataformas desde las que se difunden ideas, fotografías, vídeos y música que "justifican el genocidio" y fomentan odio entre culturas y formas de pensar. En 2013 esta actuación especializada se extendió a todo el territorio nacional con el nombramiento de una Fiscal Delegada en la Fiscalía General del Estado para la tutela penal del principio de igualdad y no discriminación que desarrolla funciones de coordinación y la creación de servicios especializados en esta materia en todas las Fiscalías provinciales. En el mes de marzo de 2013, se designaron fiscales delegados en cada capital de provincia, encargados específicamente de impulsar y coordinar la actuación del Ministerio Fiscal ante los crímenes de odio. **Más información en la página 118-119 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas"** *Servicio de atención y asistencia a incidentes discriminatorios* de la Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona **Más información en la página 123-124 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas"**

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	*Programa de información y atención a homosexuales y transexuales* de la Comunidad Madrid **Más información en la página 142-143 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas"**
UNIÓN EUROPEA	➢ Bélgica: el Centro de Igualdad de Oportunidades y contra el Racismo estableció un protocolo de colaboración con varias autoridades regionales, locales y otros actores como ONG, con quienes ha creado una red de puntos de contacto contra la discriminación. ➢ Irlanda del Norte: la Comisión de Igualdad estableció un programa en partenariado con ONG dirigido a capacitar a las ONG en la detección de incidentes discriminatorios y a establecer un protocolo de derivación a la Comisión para los casos en los que se concluye que pudiera haberse producido un hecho discriminatorio. ➢ Rumanía: el Consejo Nacional para Combatir la Discriminación tiene su sede principal en Bucarest pero cuenta con algunas oficinas regionales desde las cuales se presta un servicio de asistencia a víctimas en colaboración con los actores regionales, locales y ONG. Más información en la publicación de Equinet Providing Independent Assistance to Victims of Discrimination

Factores de éxito de estas experiencias

- Tener un enfoque local y cercano a los grupos con mayor riesgo de ser discriminados; esto permite tener cercanía con líderes o mediadores o ONG que les representan.
- Trabajar con un protocolo predefinido que permita atender de forma adecuada cada incidente discriminatorio: 1) registro del incidente; 2) investigación del incidente; 3) estrategia de actuación; 4) asesoramiento jurídico y representación legal, si se considera oportuno; 5) cierre y evaluación del incidente. Contar con este tipo de protocolos permite registrar todos los incidentes y elaborar informes.
- Actuar con un enfoque hacia la resolución del conflicto y el acuerdo entre las partes. En el trabajo de asistencia a víctimas es importante tener en cuenta que la denuncia puede suponer un importante perjuicio para la víctimas pues puede sufrir

represalias. Por eso es importante tener en cuenta que la asistencia no debería agravar el conflicto sino resolverlo. Es crucial contar siempre con el consentimiento de la víctima para cualquier acción que se lleve a cabo.

- Contar con un servicio de litigación estratégica para incidentes discriminatorios recurrentes o que por su gravedad conviene llevar por la vía legal.
- Contar con la colaboración de todos los actores sociales, especialmente las ONG especializadas en igualdad y no discriminación, que por su cercanía a las víctimas pueden ser un aliado clave para resolver posibles conflictos surgidos de un incidente discriminatorio.

3.3. Acciones de sensibilización social, información y participación sobre la igualdad de trato, dirigidas a promover los beneficios económicos y sociales de la diversidad y prevenir cualquier tipo de discriminación

Principales retos a abordar

Uno de los principales retos sociales de la Unión Europea en la actualidad es ser capaces de construir una sociedad cohesionada, tolerante y garantizar la paz social, en el que a todas las personas les sean respetados y garantizados el derechos a la igualdad y a la dignidad. En un mundo cada vez más globalizado y abierto, la diversidad y las diferencias aumentan y con ellos también pueden proliferar los prejuicios y los estereotipos que no son sino formas de catalogar el mundo.

Si bien en la Unión Europea se lleva impulsando el discurso de la convivencia y la tolerancia desde su creación a mediados del siglo XX, los movimientos sociales vinculados a la discriminación, el racismo, el odio y de intolerancia están aumentando. De hecho, existe una preocupación creciente por esta evolución por parte de organismos como la OSCE, el Consejo de Europa o la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea así como de ONG como Amnistía Internacional.

Los Estados se enfrentan por tanto a dos grandes retos:

- Proteger el principio y el derecho de igualdad y no discriminación, y sensibilizar a la ciudadanía sobre su alcance.

- Informar y sensibilizar sobre lo beneficios económicos y sociales de la diversidad.
- Prevenir y atajar la proliferación de la discriminación y el odio en la sociedad, un fenómeno creciente, sobre todo en Internet, redes sociales y medios de comunicación, ámbitos que por sus características (alcance y anonimato) son especialmente preocupantes.

Tipo de acciones y medidas más eficaces para abordar estos retos

Modificar una creencia basada en un estereotipo, un prejuicio o un sentimiento de odio es algo difícil de lograr. Este tipo de creencias tiene su origen generalmente en el entorno socio-educativo y en las experiencias de las personas. La eficacia de las acciones y medidas dependerá de los objetivos planteados, que pueden ser de distinto tipo:

- Informativo: acciones orientadas a informar a la población sobre los derechos y los beneficios de la diversidad. Se pueden utilizar distintos formatos: folletos, guías, videos, talleres, etc. La información que se incluye en este tipo de iniciativas se basa en datos recopilados a través de informes, testimonios, datos reales, etc. Las acciones más eficaces suelen ser las que:
  - Van dirigidas a un público específico en lugar de a la población en general. Cuanto más específico es el público, más eficaz se vuelve la acción.
  - Utilizan un lenguaje y formato sencillo y cercano al tipo de público al que va dirigido.
  - Se canaliza a través de las organizaciones o círculos más cercanos a las personas.

- Vía interactiva o vivencial: acciones basadas en la interacción con los grupos hacia los cuales se tienen prejuicios, estereotipos o sentimientos de odio. Este tipo de acciones se basa en el conocimiento mutuo, ya que la experiencia demuestra que el tener experiencias diversas con personas hacia las cuales se tienen prejuicios o estereotipos favorece la tolerancia y el respeto. Las acciones más eficaces suelen ser las que:
  - Implican a las personas o grupos hacia los cuales existen los prejuicios, estereotipos o sentimientos de odio.
  - Favorecen el conocimiento mutuo en entornos formales (entorno laboral o formativo) o informales (espacios lúdicos).

Algunos ejemplos

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	**Informativas** Existen múltiples ejemplos que se pueden consultar en las páginas 144 a 147 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas" A continuación se destacan las guías prácticas editadas por la Fundación Secretariado Gitano en 2014 en el marco del proyecto NETKARD, financiado por el Programa Comunitario "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" de la DG Justicia de la Comisión Europea: • "Guía práctica dirigida a los profesionales de los medios de comunicación para prevenir la discriminación contra la comunidad gitana", Fundación Secretariado Gitano, 2014 enlace • "Guía práctica para los servicios policiales para prevenir la discriminación contra la comunidad gitana" enlace • "Guía práctica para las ONG para prevenir la discriminación contra la comunidad gitana" enlace • "Litigio en materia de derechos humanos y comunidad gitana: una guía para abogados" enlace
	Interactivas Actividades de relación con la sociedad diversa desarrolladas por **la Policía Local de Fuenlabrada**: de cara a mejorar la atención de la Policía Local de Fuenlabrada hacia una ciudadanía diversa, se han desarrollado dos iniciativas interactivas con el fin de facilitar el mejor conocimiento y entendimiento mutuo entre la Policía y los distintos grupos minoritarios del municipio: 1) constitución de la Comisión de Seguridad Ciudadana de la Sociedad Diversa, para que estos colectivos sociales expresen su opinión sobre la gestión de la Policía Local y comuniquen sus problemas en materia de seguridad ciudadana y convivencia; 2) organización de actividades educativas en materia de seguridad vial en los propios lugares de reunión de los grupos minoritarios (mezquitas, sedes sociales de asociaciones, etc.).

Ámbito Geográfico	Iniciativa
UNIÓN EUROPEA	**Proyecto BEAMS "Rompiendo las actitudes de los europeos hacia los estereotipos de migrantes y minorías"**: este proyecto, ya finalizado, ha tenido una duración de dos años y ha sido liderado por la Región del Véneto (Italia), con la participación de 13 socios de 10 países europeos, entre los cuales se encuentra la Dirección General de Inmigración de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. Su objetivo ha sido avanzar en el análisis de los estereotipos de las minorías (romaní y sinti, migrantes, grupos étnicos/religiosos) a diferentes ámbitos de la cultura popular y la sociedad, cambiando las tendencias racistas, creando cultura positiva, promoviendo el entendimiento intercultural y mejorando la tolerancia en la UE. Se pueden consultar más ejemplos de buenas prácticas en: http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/Equinet_Good_Practice_Guide_-_Communication_Principles_for_NEBs.pdf

Factores de éxito de estas experiencias

- Definir adecuadamente los objetivos de las acciones de modo que quede claro cuál es el tipo de acción más adecuada (informativa, interactiva o legal).
- Identificar bien el público objetivo y qué grado de sensibilización requiere. Cada público requiere un tipo de producto comunicativo en función de si está:
  - Sensibilizado: conoce bien el contexto y los conceptos de igualdad y no discriminación
  - Tiene sensibilidad por los valores y derechos democráticos: no conoce el alcance de la igualdad y la discriminación, pero es sensible a ello por sus convicciones democráticas.
  - Tiene estereotipos y prejuicios asentados hacia ciertos grupos: conoce el ordenamiento jurídico y normalmente sabe que no se debe discriminar pero sin embargo tiene prejuicios y estereotipos adquiridos a través de su experiencia vital.
  - Abiertamente racista: no cree en la igualdad y está a favor de la discriminación. Suele sentir sentimientos de odio hacia la diversidad y la diferencia.

- Definir adecuadamente el producto de comunicación más adecuado para conectar con el público objetivo. En función del tipo de público al que vayan dirigidas las acciones habrá que escoger el tipo de canal que conecte mejor con su perfil e intereses.

3.4. Actuaciones dirigidas a formar y capacitar a los actores clave (ONG, operadores jurídicos, administraciones públicas, etc.) sobre cómo prevenir y abordar la discriminación y aplicar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas

Principales retos a abordar

En 2013, se elaboró un informe de diagnóstico de actividades formativas públicas, orientado a analizar la oferta formativa en igualdad y no discriminación desde 2010. Este informe analizaba la oferta formativa en el ámbito público; a partir de la información disponible, se identificaron tres tipos de competencias y habilidades a mejorar:

- Relacionadas con los conocimientos: mayor comprensión del fenómeno de la discriminación, de la legislación vigente, de la diversidad social y de sus beneficios.

- Relacionadas con las habilidades en tres áreas:
  - Diseño, implementación y evaluación de políticas y proyectos, especialmente aquellos relacionados con la recopilación de datos sobre incidentes discriminatorios, la elaboración de estudios e informes, la detección y atención a incidentes discriminatorios, la elaboración de planes y sistemas de seguimiento, la sensibilización, etc.
  - Gestión de la sociedad diversa desde un servicio de atención al público
  - Gestión de la diversidad interna en el marco de una organización.

- Relacionadas con las actitudes: formas de relacionarse con la diversidad o métodos para superar los prejuicios y los estereotipos.

Tipo de acciones y medidas más eficaces para abordar estos retos

A la hora de planificar acciones formativas de capacitación es importante tener en cuenta que en función de los objetivos que se persigan, se pueden utilizar distintos métodos. Su efectividad dependerá del tipo de competencia y habilidad que se busque mejorar. En una misma acción formativa se pueden utilizar varios de los métodos que se describen a continuación puesto que muchos son complementarios.

- Explicaciones teóricas: a partir de materiales y bibliografía se describen una serie de contenidos orientados a mejorar la comprensión del contexto normativo, institucional y social.
- Ejercicios prácticos: para conectar los contenidos de la formación con el trabajo cotidiano de la persona dando orientaciones prácticas sobre cómo poner en marcha iniciativas que no siendo muy costosas pueden ser muy efectivos.
- Transferencia de aprendizajes y conocimiento mutuo: descripción y presentación de experiencias y prácticas de otras administraciones públicas.
- Participación de personas de otras administraciones públicas o actores clave (especialmente ONG, sindicatos y empresas) que expliquen su experiencia: es conveniente que además de la persona formadora, participen representantes de otras administraciones públicas para intercambiar conocimientos. La experiencia demuestra que este tipo de participaciones, especialmente de personal de otras administraciones públicas, permiten canalizar un mensaje mucho más convincente ya que la persona que comparte la experiencia es "un par" y "habla mi mismo idioma" (esto ha funcionado muy bien en formaciones dirigidas a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad).
- Participación de personas pertenecientes a grupos minoritarios o de ONG:
  - Como formadores/as
  - Como vía para mejorar el conocimiento de la realidad de las personas que trabajan en las administraciones públicas (por parte de los grupos minoritarios) o la realidad de los grupos minoritarios (por parte del personal público).

    Este tipo de sesiones han sido muy efectivas para sensibilizar y romper prejuicios por ambas partes.
- Ejercicios vivenciales: para abordar las dificultades reales que existen y sus causas (generalmente prejuicios y estereotipos). Por ejemplo, sobre la base de situaciones específicas, se puede preguntar "cómo describirías esa situación" "qué opinas sobre esa situación" "cómo actuarías ante esa situación" y comentar las respuestas. Puede ser un punto de partida para abordar los conceptos de discriminación.
- *Coaching o mentoring*: acompañamiento personalizado, orientado a adaptar el curso a las necesidades individuales y retos personales de cada asistente, con el objetivo de poner en marcha los aspectos tratados en el curso.
- Sesiones *ad hoc* con personas referentes a las que se puede acudir para dudas/consultas y seguimiento de las iniciativas que se van desarrollando.

Algunos ejemplos

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	Proyecto "Plan Local de Actuación Integral contra la discriminación 2010-2011" de la antigua Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Esta iniciativa iba dirigida a mejorar los conocimientos sobre la igualdad y la no discriminación desde las entidades locales. El contenido se centró sobre todo en profundizar en el: • Marco legal en relación a la lucha contra la discriminación. • Marco teórico de la lucha contra la discriminación desde las entidades locales. • Propuesta metodológica para la actuación integral contra la discriminación desde entidades locales.
	Serie de sesiones prácticas sobre la sociedad diversa de la **Policía Local de Fuenlabrada**. Se organizaron varias sesiones orientadas a conocer las diferencias de los distintos grupos que residen en Fuenlabrada y a aprender a gestionar dicha diferencia: • Sensibilización sobre la sociedad diversa (evento de toma de contacto con la sociedad diversa de Fuenlabrada) • Gestión pública de la diversidad religiosa • Jornadas de conocimiento de la cultura gitana, del islam y la comunidad musulmana y de la historia y cultura de Guinea Ecuatorial
	Curso "Atención al público culturalmente diverso" del Instituto Nacional de Seguridad Social dirigido al personal de atención al público que presta sus servicios en la Red CAISS con el objetivo de mejorar la forma en que se atiende la sociedad diversa. El contenido de los cursos (se han realizado más de 10 ediciones) se centra en: • Una aproximación conceptual a la cultura, diversidad cultural y multiculturalidad • La competencia profesional intercultural • La comunicación intercultural y las barreras que la dificultan • Gestión de conflictos multiculturales en la atención al público El curso combina explicaciones teóricas con ejercicios prácticos y vivenciales.

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	Serie de cursos sobre igualdad y no discriminación impartidos en el marco de la oferta de formación contínua de la Fiscalía General del Estado dirigido sobre todo a mejorar el conocimiento sobre la legislación anti-discriminatoria. Se han realizado 3 cursos: • Derecho Penal y libertad de expresión: Los discursos del odio, 2013 • El principio de igualdad, la lucha contra la discriminación desde distintos campos, 2012 • La intervención penal ante la discriminación: incidencia de la reforma de la L.O. 5/2010 y el principio de igualdad, 2011
	Proyecto "Formación para la Identificación y Registro de Incidentes Racistas (FIRIR)" liderado por el Observatorio Española del Racismo y la Xenofobia en colaboración el Ministerio de Interior, la Federación Española de Municipios y Provincias, el Gobierno del País Vasco, de Navarra y la Generalitat de Catalunya. El objetivo era sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Fruto de este proyecto se publicó un Manual formativo que se puede consultar en este enlace.
	Serie de cursos sobre la gestión de la diversidad religiosa organizados por la Dirección General de Asuntos Religiosos de la Generalitat de Cataluña en colaboración con la Escuela de Administración Pública de Cataluña dirigidos a mejorar los conocimientos y la forma en que se gestiona la diversidad religiosa desde las administraciones públicas.
	Curso de formación sobre la gestión de la sociedad diversa de Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) dirigido a guardias de seguridad, orientado a cambiar actitudes y estereotipos así como la forma en que se presta el servicio y se atiende la diversidad social.
UNIÓN EUROPEA	Proyecto ART liderado por Migration Policy Group, financiado por el Programa Comunitario PROGRESS 2007-2013, cuyo objetivo era formar a ONG sobre igualdad y no discriminación. El proyecto contó con un manual formativo de apoyo: enlace. Iniciativas formativas coordinadas por Equinet, la red europea de órganos de igualdad en distintos ámbitos. Más información

Factores de éxito de estas experiencias

- Adaptar los contenidos del curso al perfil de las personas destinatarias y a sus conocimientos. Cuanto más genérico y teórico sea el curso, menos probabilidades tiene de que le resulte de utilidad al alumnado.
- Utilizar metodologías participativas, interactivas y vivenciales cuando el objetivo es mejorar las habilidades y cambiar actitudes. De hecho, los cursos con formato clásico (explicaciones teóricas basadas en power point) son menos eficaces mientras que pequeñas sesiones que implican a los grupos hacia los cuales se tienen prejuicios y estereotipos son mucho más eficaces.
- Incluir sesiones orientadas a conocer la experiencia de otros, que favorezca el aprendizaje mutuo entre pares es muy efectivo.
- Evitar los cursos largos y comprimidos (20-30 horas seguidas): su eficacia es más reducida ya que es mucha información a asimilar en poco tiempo. Las sesiones periódicas acompañadas de un referente al que se le pueden hacer consultas resultan mucho más eficaces.

3.5. Actuaciones dirigidas al estudio e investigación sobre igualdad de trato y no discriminación, así como a su difusión

Principales retos a abordar

Los estudios e investigaciones sobre la igualdad y la no discriminación no tienen un largo recorrido. La mayoría de estudios disponibles se han realizado en los últimos 10 años, buena parte de ellos a iniciativa de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del Eurobarómetro. En España, se han llevado a cabo varios estudios, especialmente en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, que tiene un recorrido mucho más amplio que el resto de motivos de discriminación. No obstante, en los últimos 5 años, los estudios e investigaciones promovidas o realizadas por administraciones públicas son más frecuentes.

Cada vez se conoce más acerca de la discriminación, pero al ser un fenómeno complejo, sigue habiendo retos en este ámbito relacionados con la necesidad de conocer en mayor profundidad:

- Las causas, las consecuencias, los motivos y los entornos de la discriminación así como el perfil de las personas discriminadas y de las personas que discriminan.

- Las medidas y acciones más eficaces para prevenir y abordar la discriminación.

Obtener este tipo de información es muy útil para conocer las principales problemáticas y poder así diseñar políticas y proyectos más eficaces, pero también permite hacer seguimiento de modo que se pueda evaluar el impacto y los resultados de las medidas emprendidas.

Tipo de acciones y medidas más eficaces para abordar estos retos

A la hora de estudiar y medir la discriminación, resulta útil llevar a cabo el siguiente tipo de acciones:

- Estudios e informes sobre percepción de las personas con mayor riesgo de sufrir discriminación.
- Estudios e informes sobre la evolución de la discriminación a partir de la información recopilada por las administraciones públicas sobre incidentes discriminatorios o casos y sentencias sobre hechos discriminatorios. Para ello es crucial que los organismos que recopilen información sobre incidentes o casos de discriminación cuenten con protocolos específicos a través de los cuáles se habiliten mecanismos para la recopilación de los datos respetando la legislación de protección de datos sobre la materia. Esto suele suponer que las personas que realizan estas funciones cambien el modo y las herramientas con las que se recopila la información (fichas, base de datos, etc.). Al mismo tiempo, es importante que estas personas reciban una formación sobre este nuevo modo de tratar la información.
- Estudios e informes sobre medidas y acciones más eficaces para prevenir y abordar la discriminación a partir de la experiencia de las personas que atienden incidentes o casos de discriminación.

Algunos ejemplos

Ámbito Geogáfico	Iniciativa
ESPAÑA	Estudios sobre la percepción de las personas con mayor riesgo de sufrir discriminación: • El Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica realiza un estudio con carácter periódico sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico.

Ámbito Geogáfico	Iniciativa
ESPAÑA	Informes sobre incidentes discriminatorios o casos y sentencias sobre hechos discriminatorios: • El Ministerio del Interior desde 2012 incluye un apartado sobre incidentes racistas y xenófobos en el Anuario Estadístico. • La Fiscalía Provincial de Barcelona Delegada para la tutela penal del principio de igualdad de trato y no discriminación realiza una memoria con carácter anual sobre los casos tramitados por este servicio. • La Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona realiza una memoria con carácter anual sobre los casos tramitados por el servicio de atención y asistencia incidentes discriminatorios. • El Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica realiza una memoria anual sobre los casos tramitados por este servicio. En este informe se incluye una sección sobre qué ha funcionado mejor y qué ha funcionado peor en la atención a incidentes discriminatorios.
	Estudios sobre la percepción u opinión social de la discriminación: • La antigua Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad realizó en 2013 una *Encuesta sobre la percepción de la discriminación en España* en colaboración con el CIS (de próxima publicación). • La antigua Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad realizó en 2013 un *Estudio-diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*. • El Observatorio Española del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social lleva realizando el Informe *Evolución del Racismo y la Xenofobia en España* desde 2008.
UNION EUROPEA	Estudios sobre la percepción de las personas con mayor riesgo de sufrir discriminación: • La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea realizó en 2009 la *Encuesta EU-MIDIS* a nivel europeo.

Ámbito Geogáfico	Iniciativa
UNIÓN EUROPEA	Estudios sobre incidentes discriminatorios o casos y sentencias sobre hechos discriminatorios: • El organismo de igualdad de Reino Unido realiza un informe periódico sobre los casos procesados por el servicio de atención a incidentes discriminatorios. • El Ministerio del Interior de Reino Unido realiza un informe periódico sobre los incidentes racistas recopilados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. • La Agencia de Derechos Fundamentales (FRA) publica informaciones relacionadas con las sentencias del Tribunal de Justicia Europeo sobre casos de discriminación.
	Estudios sobre la percepción u opinión social de la discriminación: • El organismo de igualdad de Irlanda realizó en 2012 una encuesta sobre la sensibilidad social ante la igualdad. • El organismo de igualdad de Rumaní a realizó en 2012 una encuesta sobre percepción social de la discriminación.

Factores de éxito de estas experiencias

- Los estudios e informes han proporcionado información sobre aspectos que se desconocían o complementaban estudios realizados desde otras perspectivas. Esto ha permitido orientar mejor las políticas y el diseño de medidas.
- Los estudios e informes se han planteado desde un enfoque de continuidad en el tiempo, es decir, se realizan de modo periódico. Esto permite analizar la evolución de este fenómeno.
- La mayoría de las iniciativas llevadas a cabo han sido participativas y han contado con la colaboración de múltiples actores tanto en la fase de diseño, como en la fase de realización de los estudios: administraciones públicas de distintos niveles (europeas, nacional, autonómicas y locales), ONG especializadas, centros de investigación especializados, sindicatos y asociaciones empresariales, personas pertenecientes a grupos con mayor riesgo de ser discriminadas.
- Algunos de los informes y estudios se basan en iniciativas piloto que han permitido evaluar si el formato y método elegido eran los más adecuados.
- En las iniciativas relacionadas con la recopilación de datos sobre incidentes o casos de discriminación ha sido clave el contar con un proceso de capacitación que com-

bine el diseño de un protocolo en colaboración con las personas y organizaciones clave con sesiones formativas, así como la adaptación de las herramientas técnicas.

3.6. Medidas de apoyo a los órganos de igualdad de trato

Principales retos a abordar

A raíz de la aprobación de la legislación específica de igualdad y no discriminación en la Unión Europea, los Estados han ido creando organismos encargados de promover la igualdad y la no discriminación por distintos motivos.

La creación de estos organismos ha sido dispar en los distintos países de la Unión Europea y ha ido evolucionando de modo distinto. En la mayoría de los casos, se han creado organismos especializados en cada uno de los motivos de discriminación, siendo los que promocionan la igualdad entre mujeres y hombres los que tienen una mayor implantación. Les siguen los que se encargan del motivo de discapacidad y de origen racial o étnico, especialmente a partir de la aprobación de las directivas de igualdad 2000/43 y 2000/78. En la mayoría de países europeos como Reino Unido, Irlanda, Bulgaria, Francia o Rumanía, la tendencia es contar con un único organismo que se encarga de todos los motivos desde una perspectiva transversal.

En España, existen dos organismos de igualdad a efectos de las directivas anti-discriminatorias de la UE:

- El Instituto de la Mujer, creado en 1983 (hoy Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).
- El Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, creado en 2008

Si bien existen departamentos de las administraciones públicas con competencias en materia de igualdad por el resto de motivos (discapacidad, orientación sexual, edad y religión o creencias), no existe ningún organismo de igualdad encargado de promover la igualdad y la no discriminación por estos motivos.

A efectos de la normativa europea, las principales funciones de los organismos de igualdad son:

- La asistencia a víctimas de discriminación.
- Llevar a cabo estudios independientes sobre la discriminación.

- Publicar informes independientes y emitir recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

De acuerdo a un informe publicado por Equinet en 2012 sobre los retos de los organismos de igualdad (enlace), los principales retos se centran en dos ámbitos:

- Aumentar el grado de independencia de estos organismos, estableciendo estructuras legales y sistemas de gobernanza más adecuados.
- Mejorar la eficacia del trabajo que llevan a cabo, un reto que tiene que ver con los recursos económicos y humanos con los que cuenta, con una actuación más estratégica, con la capacitación de los recursos humanos, con el conocimiento público de su existencia, con su capacidad para llegar hasta el plano regional y local, y con su capacidad para relacionarse con los actores clave.

Además, en España, se plantea el reto de estudiar cuál podría ser el mecanismo más adecuado para atender por igual a todos los motivos de discriminación protegidos por las directivas.

Tipo de acciones y medidas más eficaces para abordar estos retos

Buena parte de las acciones que se pueden llevar a cabo se centran en reforzar los organismos de igualdad a través de una mayor capacitación del personal así como un desarrollo organizativo e institucional más adecuado y acorde a los retos en este ámbito:

- Análisis e informes estratégicos de:
  - La estructura legal, competencias, funciones y recursos necesarios para llevar a cabo las responsabilidades designadas de los organismos existentes.
  - La fórmula más adecuada para asignar el resto de motivos de discriminación a un organismo de igualdad.

- Espacios de colaboración y debate entre los organismos de gestión y organismos intermedios de los Fondos EIE y los organismos de igualdad.
- Definición de estrategias, planes u hojas de ruta para fortalecer los organismos de igualdad y mejorar la eficacia de las acciones.
- Sesiones de trabajo y de debate con organismos homólogos en España o en otros países de la UE que favorezcan el aprendizaje muto y la capacitación del personal.
- Planes de capacitación del personal de los organismos de igualdad y de sus colaboradores.

- Iniciativas de comunicación orientadas a que la sociedad conozca la existencia y servicios de los organismos de igualdad.
- Financiación de un equipo de personas especializadas en igualdad y no discriminación desde distintas especialidades: 1) legal; 2) atención a incidentes discriminatorios; 3) diseño y gestión de políticas públicas; 4) informes y estudios; 5) comunicación y sensibilización.
- Apoyo a la financiación de acciones específicas relacionadas con sus funciones de asistencia a víctimas de discriminación, realización de estudios y emisión de recomendaciones.
- Iniciativas orientadas a recibir asistencia técnica y especializada en accesibilidad.

Algunos ejemplos

Ámbito Geográfico	Iniciativa
ESPAÑA	Sesiones formativas organizadas por el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica dirigido a actores sociales (ONG, sindicatos, asociaciones empresariales, universidades, etc.).
	Creación del Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica en colaboración con ONG especializadas con presencia en todo el territorio y que trabajan sobre la base de un único protocolo y en coordinación entre ellas.
	Proyecto de intercambio entre el organismo de Igualdad de trato de Noruega (LDO) y el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, financiado a través del Mecanismo financiero del Espacio Económico Europeo. El objetivo de este programa es conocer el marco legal antidiscriminatorio noruego, así como las políticas públicas y buenas prácticas desarrolladas por el LDO y otros organismos e instituciones de ese país, prestando una especial atención a las situaciones de discriminación múltiple de las mujeres (en ejecución hasta 2015).

Ámbito Geográfico	Iniciativa
UNIÓN EUROPEA	Informe publicado por Equinet sobre procesos e indicadores para medir el impacto de los organismos de igualdad (Processes and indicators for measuring the impact of equality bodies) publicado en 2013
	Estudio encargado por la Comisión Europea sobre los organismos de igualdad previstos en las directivas 2000/43, 2004/113 y 2006/54 enlace
	Plan de formación, grupos de trabajo, jornadas y conferencias coordinadas por Equinet con carácter anual sobre temas específicos Más información

Factores de éxito de estas experiencias

- Definir claramente los objetivos de cada acción, siendo realistas a la hora de definir el alcance y el impacto esperado, de modo que las expectativas se ajusten a los recursos disponibles.
- Implicar desde la fase de diseño a los actores clave, en especial a las administraciones públicas sectoriales, a los operadores jurídicos y a las ONG especializadas.
- Contar con personas expertas y especializadas en los distintos ámbitos de actuación de los organismos de igualdad, incluyendo representantes de los grupos con mayor riesgo de sufrir discriminación.

4. ¿Qué es importante saber sobre la igualdad y la no discriminación?

4.1. Los conceptos clave

Discriminación directa

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

La clave para comprender esta definición está en lo que se denomina el "comparador", es decir, si se puede probar que, en una misma situación o similar, una persona ha sido tratada diferente y peor que otra.

Por ejemplo, en un concurso de méritos para seleccionar una persona para cubrir un puesto de libre designación de nivel 29, se descartan sólo los currículos de las mujeres entre 30 y 35 años.

Análisis del caso:

- Persona objeto de análisis: todas las mujeres entre 30 y 35 años que han enviado su currículo para el proceso de selección.
- Situación menos favorable: descartar automáticamente del proceso de selección a las mujeres entre 30 y 35 años y no hacerlo con los hombres de la misma edad.
- Comparador: hombres que presentaron su currículo para el proceso de selección entre 30 y 35 años.

Discriminar directamente no es sólo recibir un trato injusto o un trato que consideremos que es inadecuado. Para que exista esta forma de discriminación hay que probar que ha habido un trato menos favorable en comparación con otra persona o grupo de personas.

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.

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

Por ejemplo, imaginemos que una entidad local abre un concurso-oposición para contratar personal de jardinería y una de las exigencias es la de tener la selectividad (a pesar de que el tipo de trabajo no requiere ese nivel de formación).
Análisis del caso

- Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros: exigencia de la selectividad.
- Personas a las que podría afectar este criterio neutro: población con menos probabilidad de tener la selectividad (inmigrantes, personas de etnia gitana, personas con discapacidad).
- Desventaja particular: un grupo de personas con ciertas características (inmigrantes, personas de etnia gitana o personas con discapacidad) quedarían excluidas del proceso de selección por no cumplir una exigencia que no se corresponde con las tareas que se van a realizar.
- Comparador: población de origen español, sin discapacidad y que no es de etnia gitana

Acoso discriminatorio

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

Por ejemplo, si en una empresa pública alguna persona desacredita o se burla de otra constantemente haciendo referencia a su discapacidad puede estar creando un ambiente hostil, humillante u ofensivo para esa persona. Esta situación puede agravarse si además se le asignan los peores horarios, se le excluye de los e-mails informativos que se manda al resto de la plantilla o se le dan tareas para las cuales no ha recibido formación.

Orden de discriminar

Toda inducción, orden o instrucción de discriminación.

Por ejemplo, si en un servicio público el personal de atención al público recibe la instrucción de reducir el número de de citas sólo a las personas de origen magrebí, se estaría produciendo una orden de discriminación.

Discriminación por asociación

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

Por ejemplo, tras varios años trabajando como secretaria en una Dirección General de una Consejería de forma satisfactoria, una mujer es cesada y reemplazada por otra funcionaria. Unos meses antes, en una conversación informal su jefa descubre que la mujer tiene un hijo con discapacidad.

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

Discriminación por error

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

Por ejemplo, un padre va a matricular a su hija en uno de los colegios públicos de su barrio. Cuando entrega los papeles, la responsable del colegio le indica que las familias inmigrantes deben matricularse en el colegio de enfrente a pesar de que ni el padre ni la hija son inmigrantes ni son de origen inmigrantes. En este supuesto, la responsable del colegio pensó que el padre o la hija eran de origen inmigrante (por el color de su piel, por su pelo u otras razones) y por tanto los discriminó por error (en España está prohibido segregar al alumnado en centros educativos específicos por su origen racial o étnico).

Discriminación múltiple

Cuando una persona sufre un trato discriminatorio en el que concurren o interactúan diversos motivos de discriminación. No equivale a la suma de todas las causas de discriminación, sino más bien a la interacción de éstas en cada persona o

grupo social, las cuales reflejan las diferentes estructuras de poder que existen en la sociedad.

Por ello, en los últimos años se ha acuñado el término de interseccionalidad, que describe el proceso de análisis de la interacción simultánea de las diversas discriminaciones que puede padecer una persona y que configuran su identidad.

Por ejemplo, si a una mujer inmigrante que va en silla de ruedas no se le permite la entrada a un ayuntamiento porque no tiene una rampa habilitada para ello, está siendo discriminada por su discapacidad, pero no por ser inmigrante o por ser mujer. En cambio, si a un hombre negro y homosexual no le dejan entrar en una discoteca porque no se admiten negros ni homosexuales, entonces sí estaríamos ante un caso de discriminación múltiple porque la persona ha sido tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por ser negra y homosexual.

Nota importante: esta es una de las formas de discriminación más difíciles de detectar porque a pesar de que las personas podamos ser vulnerables a la discriminación por diferentes motivos (por ser mujer y ser inmigrante; por ser inmigrante y tener alguna discapacidad; ser negro y homosexual; etc.), para que exista esta forma de discriminación es importante comprobar que la discriminación se produjo por al menos dos motivos.

Medidas de acción positiva

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Por ejemplo, en el ámbito de la discapacidad, la aplicación de cuotas que fomentan la contratación de personas con discapacidad; en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, programas de subvenciones que favorecen la contratación de mujeres en los espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres o iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres o para prevenir las situaciones de discriminación y violencia (por ejemplo la Ley Integral contra la Violencia de Género); en todos los ámbitos, la promoción de campañas de sensibilización que visibilicen el valor y los beneficios de la diversidad.

Ajustes razonables

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad

que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Por ejemplo, en el ámbito de la discapacidad, adaptar el entorno para facilitar el acceso al puesto de trabajo a una persona en silla de ruedas (rampas, mesa, etc.).

4.2. Los cinco motivos de discriminación protegidos por las directivas

Origen racial o étnico

Aunque no existe en la Unión Europea una definición oficial de "origen racial o étnico", se suele referir a la pertenencia a un grupo minoritario que comparte características comunes como la lengua, la cultura, el origen geográfico, las creencias, etc.

Cuando se habla de este tipo de discriminación, es conveniente evitar el uso del término "raza" porque aunque su uso sea común a la hora de hablar de grupos con diferente origen racial o étnico, en la actualidad no tiene validez taxonómica y solo se aplica a los animales domésticos.

Discapacidad

De acuerdo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas,[5] las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Es importante destacar que desde la aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia de 2006, las referencias a "minusválidos", "paralíticos", "deficientes" o "discapacitados" no pueden ser utilizadas en los textos normativos. La referencia correcta en todo caso es "persona con discapacidad", término que se aconseja usar porque es más respetuoso con las personas y evita el carácter peyorativo y de desprecio que pueden tener otros términos.

5.- Artículo 1: http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Orientación sexual

Se refiere a la capacidad individual de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un sexo diferente, del mismo sexo o de más de un sexo, así como de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.

Religión o creencias

Se refiere a la religión y a las creencias de las personas entendidas desde una perspectiva personal y subjetiva, es decir, que no tienen que ver necesariamente con una fe ordenada en torno a instituciones. La legislación protege a las personas con creencias religiosas, pero también a las personas que son ateas, agnósticas, escépticas, etc. o que tienen creencias no relacionadas con una religión específica.

Edad

Se refiere a la edad de las personas. La discriminación por este motivo suele producirse generalmente por pertenecer a un grupo de edad específico, por ejemplo, ser mayor de 55 años o ser menor de 30 años.

4.3. La discriminación por sexo o de género y otros motivos de discriminación

Además de estos 5 motivos, es importante tener en cuenta la discriminación que puede existir entre hombres y mujeres por la importancia que tiene. Suele hablarse de discriminación por sexo o de género:

- El concepto sexo está referido a las diferencias biológicas que existen entre los hombres y las mujeres. Permanece a lo largo del tiempo y existe de forma idéntica en todas las sociedades humanas. Se trata de una referencia universal. El género es la construcción social que se hace de lo "masculino" y lo "femenino" y que determina todas las relaciones humanas, en todas las sociedades y culturas.
- El género es variable en el tiempo y el espacio, afecta y determina el comportamiento de las personas a través de la definición de un reparto de roles entre mujeres y hombres que pasan a desempeñar papeles y a tener responsabilidades sociales diferentes.

Finalmente, también se suele hablar de identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre

que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

A menudo se habla también de identidad sexual, sobre todo en textos jurídicos, reflejando las diferencias ya señaladas entre los conceptos de sexo y género. La Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, regula los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género. Contempla también el cambio del nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

4.4. La legislación vigente

A continuación, se indica a título orientativo las referencias legislativas en materia de igualdad y no discriminación en Europa y en España. Para obtener información más detallada se puede consultar las páginas 44 a 51 del Manual "Invertir en igualdad y no discriminación: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas"

Unión Europea

TRATADO DE LA UE, 2009[5]	**Artículo 3:** "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."
TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE, 2009	**Artículo 10:** "En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual". **Artículo 19:** "... el Consejo... 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."

6.- Enlace:
http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_es.pdf

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE	**Artículo 21**: "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."
DIRECTIVAS	• Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo • Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE • Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) • Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro • 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

Propuesta de directiva[6]	• Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

Constitución española[8]

Artículo 1.1.	"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"
Artículo 14	"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"
Artículo 9.2	"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"
Artículo 23.1	"Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes"

7.- Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}:

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52008PC0426

8.- Enlace: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229

Artículo 149.1.1ª	"El Estado tiene competencia exclusiva sobre [...] la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales"

Legislación sectorial

Origen racial o étnico	• Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte[8] • Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (transposición de la Directiva 2000/43)[9]
Discapacidad	• Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social[10] • Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[11]
Orientación sexual	• Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas[12] • Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio[13]

9.- Enlace: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13408

10.- Enlace: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936

11.- Enlace: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632

12.- Enlace: http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13241.pdf

13.- Enlace: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115

14.- Enlace: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-11364

Religión o creencias	• 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)[14] • Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa[15]
Igualdad de género	• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres[16] • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género[17] • Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras[18]

4.5. Las instituciones y los organismos que promueven la igualdad y la no discriminación

Departamentos especializados en igualdad y no discriminación

Con la aprobación de la legislación específica de igualdad y no discriminación, las administraciones públicas han ido creando departamentos y organismos especializados con competencias específicas en materia de igualdad y no discriminación por los distintos motivos protegidos por las directivas europeas.

La creación de estos departamentos ha sido dispar en los distintos países de la Unión Europea y ha ido evolucionando de modo distinto. En la mayoría de los casos, se han creado departamentos especializados en cada uno de los motivos de discriminación:

15.- Enlace: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444

16.- Enlace: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-15955

17.- Enlace: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115

18.- Enlace: https://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf

19.- Enlace: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568

los departamentos con más recorrido son los que promocionan la igualdad entre mujeres y hombres, seguido de los que se encargan del motivo de la discapacidad y del origen racial o étnico, especialmente a partir de la aprobación de las directivas de igualdad 2000/43 y 2000/78. Recientemente, la tendencia en Europa es contar con un único departamento que lidera y coordina las iniciativas de igualdad y no discriminación por todos los motivos desde una perspectiva transversal.

En la Administración General del Estado, el departamento responsable de diseñar, implementar y coordinar las políticas de igualdad y no discriminación con carácter transversal es Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Existen otros departamentos como el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia adscrito a la Secretaria General de Emigración e Inmigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o la Oficina de Atención a la Discapacidad adscrita al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En el plano autonómico, todas las comunidades autónomas cuentan con un departamento con responsabilidades en materia de igualdad entre hombres y mujeres así como algún departamento con competencias en materia de no discriminación por distintos motivos, pero son pocas las comunidades autónomas que a día de hoy cuentan con un departamento con competencias en igualdad y no discriminación desde una perspectiva transversal.

Organismos de igualdad a efectos de las directivas europeas

En paralelo a la creación de departamentos específicos, han ido surgiendo los organismos de igualdad cuyas funciones se centran sobre todo en la asistencia a víctimas de discriminación, en el fomento del análisis, estudio e investigación sobre esta materia y en la promoción de la información y sensibilización.

En España, la creación del Instituto de la Mujer (ahora Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades) en 1983 inicia este recorrido; hoy, todas las comunidades autónomas cuentan con su homólogo a nivel autonómico.

En 2008, se creó el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, que es el órgano que ejerce las funciones de organismo de igualdad por origen racial o étnico previsto en la directiva 2000/43 y que, actualmente, depende del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

En el plano autonómico, no existen a día de hoy otros organismos similares, a excepción de los institutos de la mujer.

Referencias y documentos de consulta

COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión: Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador. COM (2010)2020 final ES.

España. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Acuerdo de Asociación de España 2014-2020. (Se puede consultar un resumen de este documento en: http://ec.europa.eu/contracts_grants/pa/partnership-agreement-spain-summary_es.pdf).

España. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Condiciones ex ante Objetivo temático 9: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación. Octubre de 2014 (documento electrónico, http://www.dgfc.sepg.minhap.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/p/pa/Documents/20140505_OT_9_INCLUSION_SOCIAL_OCT.pdf)

REGLAMENTO (UE) N° 1303/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n° 1083/2006 del Consejo En: Diario Oficial de la Unión Europea (20.12.2013) L 347/469 ES

REGLAMENTO (UE) N° 1304/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1081/2006 del Consejo En: Diario Oficial de la Unión Europea (20.12.2013) L 347/470 ES

REGLAMENTO (UE, EURATOM) N° 1311/2013 DEL CONSEJO, de 2 de diciembre de 2013, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2014-2020. En: Diario Oficial de la Unión Europea (20.12.2013) L 347/891ES

REGLAMENTO DELEGADO (UE) n° 240/2014 de la Comisión relativo al Código de Conducta Europeo sobre las asociaciones en el marco de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos.

Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE Invierte en tu futuro"

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO, DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS