

# 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*



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



INAP  
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

**Autoría:** Alia Chahin, Consultora en **Fresno the right link**; Sonsoles Morales, Consultora independiente

**Colaboración en trabajo de campo:** José Manuel Fresno, Cornelia Rauchberger y Fernando Villarreal

**Coordinación:** Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación: Ignacio Sola Barleycorn, Javier Fernández González y Rosario Maseda García

**Diseño y maquetación:** PardeDÓS



**Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**

Centro de Publicaciones

Paseo del Prado nº 18-20 Madrid 28014

NIPO: 680-14-020-2

Correo electrónico: [publicaciones@msssi.es](mailto:publicaciones@msssi.es)

[www.msssi.gob.es](http://www.msssi.gob.es)

[www.060.es](http://www.060.es)

Este informe ha sido elaborado con el apoyo del programa PROGRESS (2007-2013) de la UE.

Este programa es implementado por la Comisión Europea. Se estableció para apoyar económicamente la implementación de los objetivos de la Unión Europea en los ámbitos del empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades y para contribuir a la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 en estos campos.

El Programa de siete años se dirige a todos los agentes relevantes que pueden colaborar en el desarrollo de una legislación y políticas de empleo y sociales adecuadas y efectivas, a través de la UE-27, EFTA-EEA y los candidatos y precandidatos a la adhesión.

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

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

## Índice Manual de Formación >>>

Presentaciones

Introducción

Aprendiendo sobre la igualdad...

Herramientas prácticas

Para profundizar

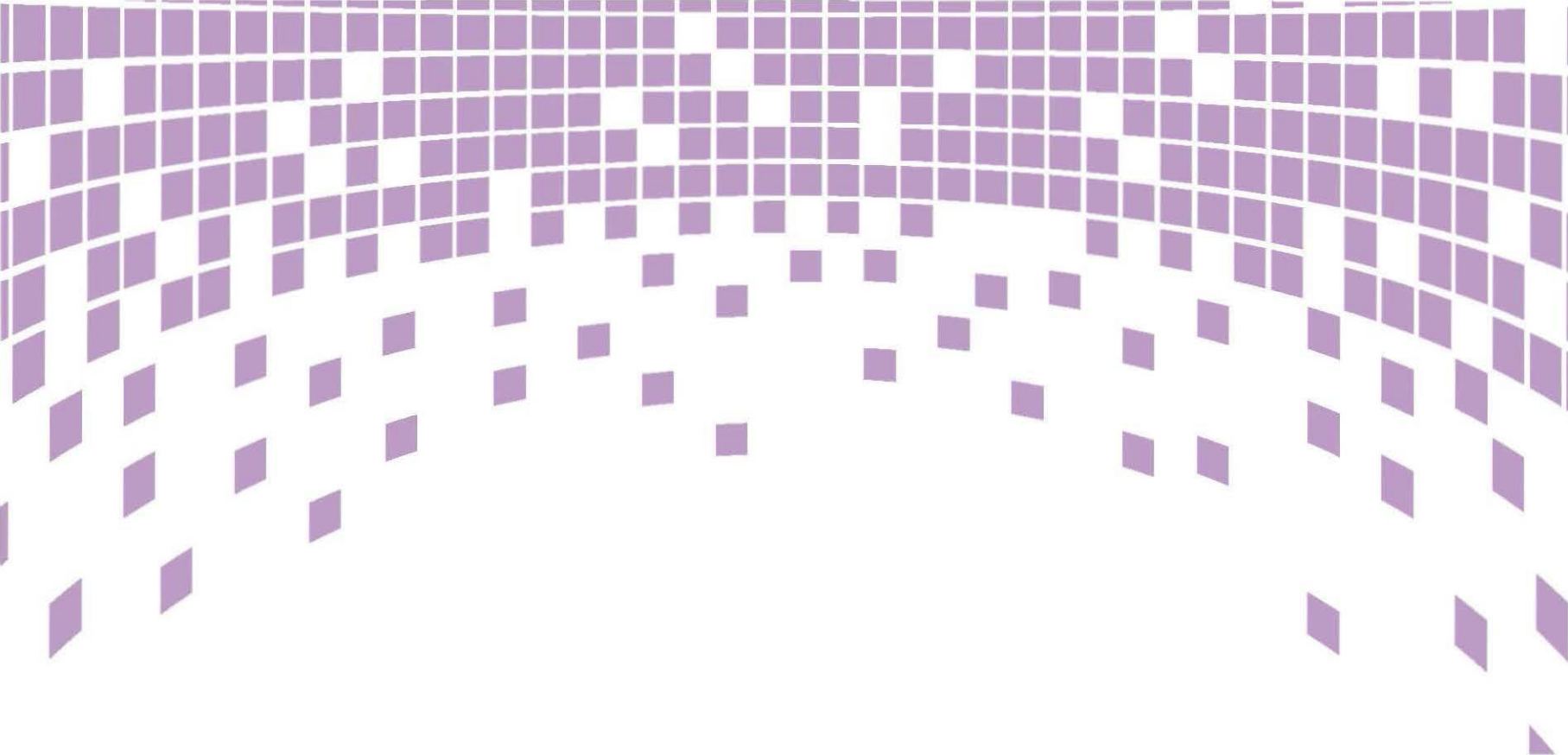
# Índice

<b>Introducción</b> .....	17
¿Por qué este Manual? .....	21
Estructura del Manual .....	23
Este Manual se divide en 2 bloques complementarios .....	23
¿Cómo utilizar este Manual? .....	24
<b>Bloque 1. Aprendiendo sobre la igualdad...</b> .....	27
Aclarando conceptos.....	29
Los motivos de discriminación que abordamos en este Manual .....	36
Los beneficios de aplicar de modo transversal el principio de igualdad y no discriminación .....	40
Legislación vigente .....	44
¿Cuál es la legislación específica sobre igualdad y no discriminación? .....	44
Para profundizar.....	50
Las instituciones y los organismos de igualdad y no discriminación a nivel estatal .....	52
La discriminación en España .....	55
¿Por qué medir la discriminación?.....	55

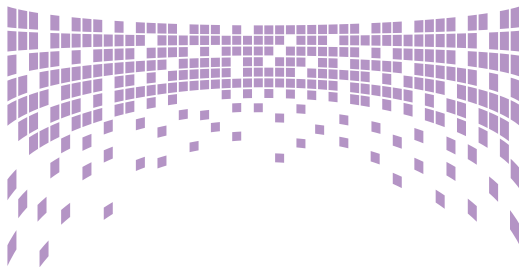
Formas de medir y estudiar la evolución de la discriminación .....	57
Normativa sobre la Protección de Datos .....	62
Garantías que hay que cumplir cuando se recopilan datos .....	63
Organismos que miden la discriminación .....	65
Tendencias: ¿qué nos dicen los datos? .....	69
¿Por qué hablar de diversidad? .....	71
¿Qué es realmente la diversidad? .....	71
No olvidemos que la sociedad española es diversa .....	74
<b>Bloque 2: Herramientas prácticas</b> .....	77
<b>Antes de empezar</b> .....	79
¿Cuál es la experiencia del departamento en el que trabajas? .....	79
¿Sabes cuáles son los retos de nuestro país en materia de discriminación? .....	82
¿Qué puedo hacer para abordar estos retos? .....	83
¿Cómo incorporar la igualdad y no discriminación en mi trabajo? .....	87
¿Existen recursos económicos específicos para promover la igualdad y la no discriminación? .....	88
¿Existen herramientas específicas para aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación de modo transversal? .....	94
Distintas herramientas para distintas funciones .....	95

<b>Diseño, implementación y evaluación de políticas públicas .....</b>	<b>96</b>
Herramientas para el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas .....	96
Herramienta 1: aprobación o revisión de normativa.....	100
Herramienta 2: estrategias, planes o conjunto de acciones .....	110
Herramienta 3: personal o servicios especializados en igualdad y no discriminación .....	116
Herramienta 4: recopilación de datos.....	127
Herramienta 5: investigaciones, informes y estudios .....	130
Herramienta 6: manuales, guías, directrices, procedimientos o protocolos.....	134
Herramienta 7: asistencia a incidentes discriminatorios .....	140
Herramienta 8: acciones de información, comunicación y sensibilización .....	144
Herramienta 9: coordinación y colaboración institucional .....	150
Herramienta 10: diálogo con actores clave .....	156
Herramienta 11: comités de personas expertas.....	160
Herramienta 12: formación y capacitación .....	162
Herramienta 13: <i>screening</i> de igualdad .....	166
Herramienta 14: evaluación de impacto de igualdad .....	169
Herramienta 15: contratación responsable.....	172

<b>Gestión de servicios públicos</b> .....	177
Herramientas para la gestión de servicios públicos y atención a la ciudadanía diversa .....	177
Herramienta 1: protocolos de actuación .....	178
Herramienta 2: actividades conjuntas con grupos vulnerables .....	189
Herramienta 3: encuestas y consultas de satisfacción.....	191
<b>Gestión de recursos humanos</b> .....	193
Herramientas para la gestión de los recursos humanos en la administración pública.....	193
¿Por qué es importante la gestión del talento en el sector público? .....	195
¿Qué tengo que hacer para generar entornos de trabajo inclusivos? .....	199
1. Tener en cuenta las barreras existentes.....	200
2. Estar dispuesto/a a afrontar los retos.....	200
3. Atraer talento diverso .....	201
4. Identificar el talento existente en la organización .....	209
5. Desarrollar el talento .....	211
6. Evaluar los resultados .....	217
Iniciativas organizativas y personales.....	218
 <b>Para profundizar: documentos de consulta</b> .....	 223







*“Sólo es útil el conocimiento que nos hace mejores”.*

Sócrates

El Manual de formación que aquí presentamos es una herramienta clave para la impartición de acciones formativas destinadas a mejorar las competencias y el desempeño profesional de las personas que, desde sus puestos directivos y predirectivos, tienen capacidad de influir en la toma de decisiones que afectan a la formulación y ejecución de políticas públicas, independientemente del ámbito en que trabajen.

El título elegido responde a nuestra intención de no quedar ajenos a corrientes de estudio recientes que cifran los elevados costes económicos que conlleva el no aplicar políticas que favorezcan la igualdad, como ya viene señalando el Banco Mundial.

El crecimiento económico sostenible y el bienestar de un país son sólo alcanzables cuando las políticas públicas apuestan por la cohesión social y la igualdad. En nuestro país, contamos con experiencias de trabajo que apuntan en este sentido, confirmando que cuando se invierte en programas sociales, además de mejorar la situación de los grupos o colectivos destinatarios, se obtiene un considerable impacto de retorno de los recursos invertidos en la economía nacional.

La formación del personal al servicio de las administraciones públicas permite la puesta en marcha de políticas públicas más eficaces y eficientes, y por tanto, puede suponer un activo dinamizador de la economía con una potente capacidad para revertir y generar riqueza pero, sobre todo, posibilita el progreso social de la sociedad.

En los últimos años las administraciones públicas españolas han impulsado acciones formativas que ahondaban en motivos específicos de discriminación como el género o la discapacidad y, en menor medida, el origen racial o étnico. No obstante, no se han desarrollado programas formativos que aborden todas las dimensiones y complejidad de la discriminación desde una perspectiva integral y holística que ha de incluir también la discriminación por orientación e identidad sexual, edad, religión o creencias, entre otros motivos, así como la denominada discriminación múltiple o interseccional.

De ahí la apuesta por este proyecto de formación que ha contado, además, con el apoyo financiero del programa para el Empleo y la Solidaridad Social (PROGRESS) de la Comisión Europea.

El proyecto permitió, entre otras actividades, realizar un amplio diagnóstico del estado de la formación en igualdad y no discriminación en nuestro país, un Seminario internacional de intercambio de buenas prácticas en junio de 2013 y varios seminarios nacionales con administraciones y agentes clave.

Precisamente, estas acciones previas han orientado la elaboración de este Manual y del Programa formativo que permite profundizar y sistematizar una serie de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para avanzar hacia unas políticas públicas más eficientes, integradoras e igualitarias, hacia una mejor gestión de los servicios que tenga en cuenta la diversidad de la sociedad española y hacia una mejor gestión de la diversidad de los recursos humanos del sector público.

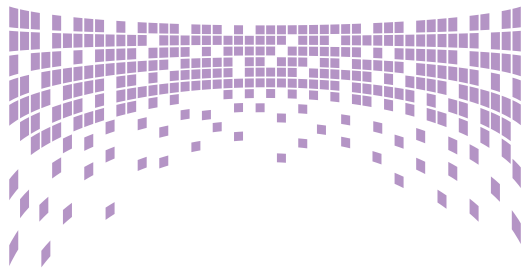
Tanto el Programa formativo como el Manual constituyen una iniciativa innovadora en el ámbito de la igualdad de trato, la no discriminación y la gestión de la diversidad, que apuesta por una formación participativa e interactiva que facilite el intercambio de conocimientos y experiencias entre el alumnado. Los contenidos son susceptibles de ser adaptados a las necesidades de cada departamento y de las personas destinatarias así como a diversas modalidades de impartición. Sin buscar la exhaustividad, creemos haber logrado seleccionar los temas clave y haber mostrado las herramientas básicas que deben ser conocidas por todas las personas que intervienen en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas.

No puedo dejar de elogiar y agradecer el apoyo recibido de las tres instituciones socias estratégicas del proyecto: el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Instituto de la Mujer y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

También transmitir mi agradecimiento a las distintas organizaciones sociales, entidades y administraciones (estatal, autonómica y local) que aportaron una inestimable información sobre sus experiencias formativas, necesidades, motivación, intereses y expectativas, participando activamente en los seminarios técnicos, grupos de discusión y entrevistas personales que llevamos a cabo en las primeras fases del proyecto.

Muchas gracias por vuestra inestimable participación.

*Carmen Plaza Martín*  
Directora General para la Igualdad de Oportunidades



La igualdad de oportunidades y, en particular el principio de igualdad y no discriminación, constituye un elemento esencial de nuestro Estado democrático y de derecho. Se trata de un principio ineludible desde el punto de vista de la justicia y de los derechos fundamentales que, además, si se articula de una forma adecuada, también redonda en la cohesión social y en el desarrollo económico sostenible, incrementando la legitimidad de la actuación pública.

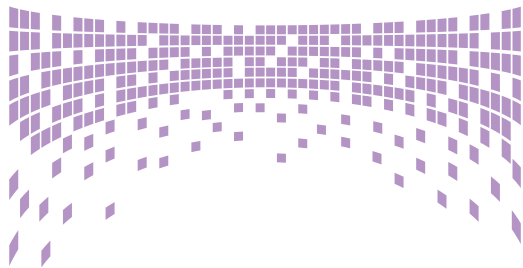
La transformación de la Administración Pública y la mejora de su legitimidad se han de llevar a cabo a partir de la orientación hacia la ciudadanía y el bien común. Pero esta orientación hacia las demandas sociales ha de tener muy en cuenta las características de la propia sociedad, que se ha vuelto más diversa y compleja, fruto de la evolución demográfica y de los profundos cambios sociales producidos en nuestro país. La complejidad social requiere unas políticas públicas que integren de manera transversal el principio de igualdad y no discriminación para reforzar la eficacia, eficiencia, calidad, transparencia, equidad y responsabilidad de las acciones y decisiones públicas.

Para el cumplimiento de esta finalidad, la responsabilidad del personal directivo y pre-directivo al servicio de las Administraciones Públicas resulta clave. Los directivos públicos participan en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, así como en la organización de los servicios públicos y en la coordinación de los recursos humanos. Sin embargo, se ha observado un cierto déficit de formación específica destinada al personal directivo en relación con la aplicación del principio de igualdad y no discriminación de manera integral en las políticas públicas.

Por este motivo, quiero reafirmar el compromiso del Instituto Nacional de Administración Pública en la formación y perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades, con el objetivo de promover la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.

Finalmente, resulta un motivo de satisfacción que este proyecto sea el resultado de una iniciativa de colaboración interadministrativa, en el que también participan la Dirección General de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Federación Española de Municipios y Provincias.

*Manuel Arenilla Sáez*  
Director del INAP



El artículo 9.2 de la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

El desarrollo de este derecho se viene realizando desde ámbitos muy diversos y obedece al deber que tienen las administraciones públicas españolas de responder a las demandas de una sociedad diversa y heterogénea.

En este contexto, la responsabilidad del personal público directivo para promover la aplicación del principio de igualdad y no discriminación es clave.

Desde la FEMP consideramos que ambos principios han de situarse en el núcleo de las políticas impulsadas por los Gobiernos Locales y que debe llevarse a todos los ámbitos de gestión de los Servicios Públicos. Por ello, resulta necesario desarrollar acciones formativas e informativas dirigidas al personal directivo que realicen funciones relacionadas con el diseño, aplicación y evaluación de políticas, programas y proyectos públicos.

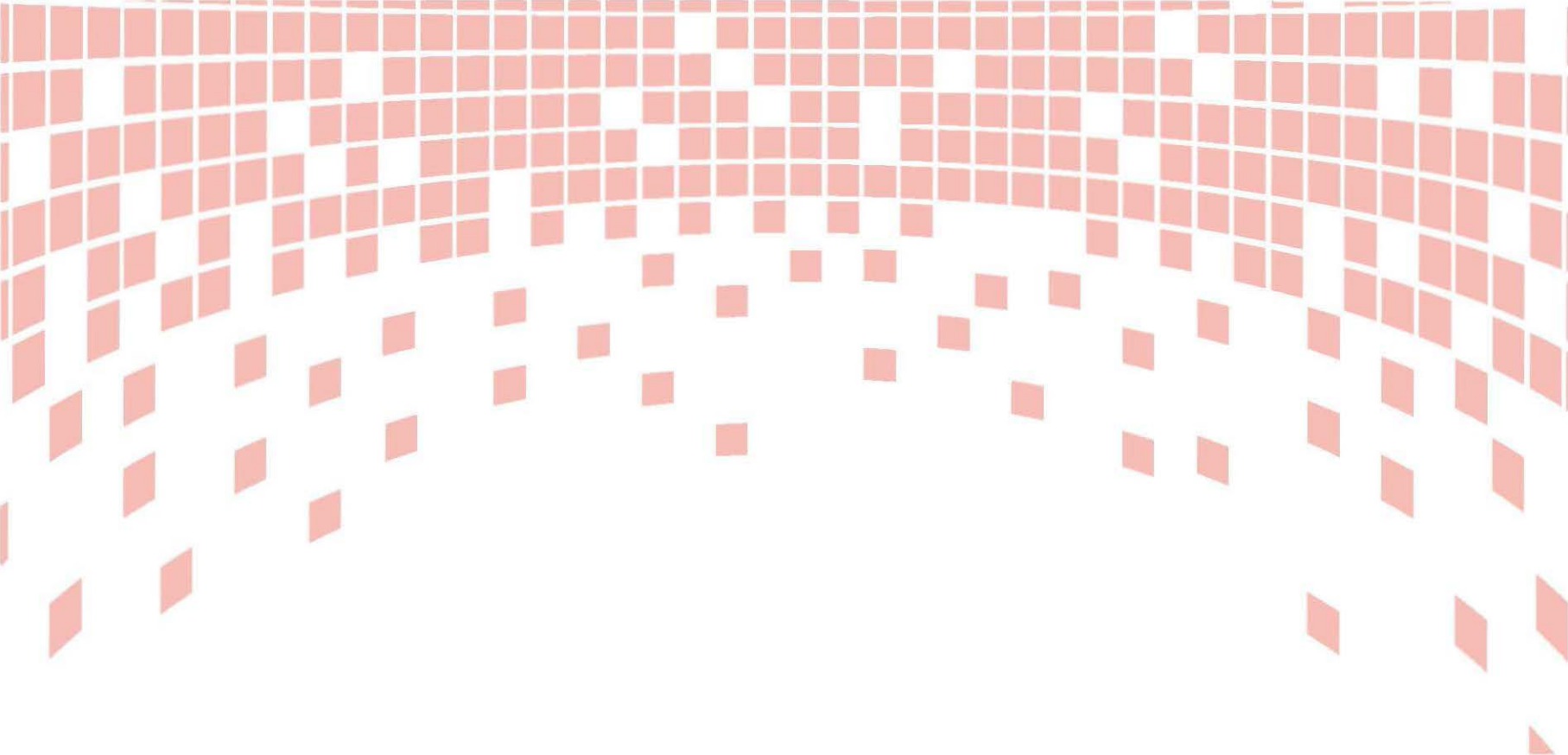
Y esta es la razón del Manual que tienen en sus manos.

Tras un diagnóstico de necesidades preliminar en el sector público, se ha detectado que son muchas las Administraciones Públicas que solicitan un manual de referencia que facilite directrices y herramientas para una aplicación eficaz del principio de la Igualdad y no discriminación.

Con un formato flexible, directo en el estilo, visual en la estructura y pragmático en el lenguaje, les presentamos este Manual para ser utilizado como material de apoyo que mejore los conocimientos de los cuadros directivos públicos en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas de modo que puedan ser integrados en su práctica profesional.

Estoy seguro que este Manual será de una gran utilidad para un amplio número de Entidades Locales comprometidas firmemente en la defensa del derecho a la Igualdad, tal y como queda reflejado en la primera de las Resoluciones sobre esta materia aprobada en la FEMP en su X Asamblea.

*Ángel Fernández Díaz*  
Secretario General de la FEMP





# INTRODUCCIÓN >>>

Por qué este Manual

Estructura del Manual

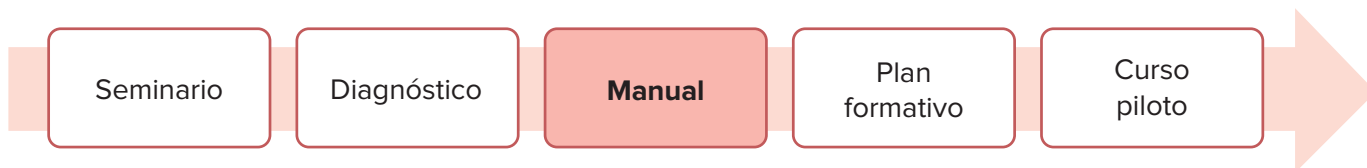
Cómo utilizar este Manual

Este Manual de formación, forma parte de un amplio proyecto para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas, liderado por la **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades**, a través de la **Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación** en colaboración con el **Instituto Nacional de Administración Pública** y cofinanciado por el Programa PROGRESS de la Comisión Europea.

El objetivo de este proyecto se ha centrado en **mejorar los conocimientos de los cuadros directivos de las administraciones públicas sobre la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas**, de modo que puedan ser integrados en su práctica profesional y en el entorno organizativo.

El proyecto se estructuró alrededor de **5 acciones clave**:

1. Seminario internacional de experiencias y buenas prácticas
2. Informe de diagnóstico
3. Elaboración y publicación de un Manual formativo
4. Elaboración y diseño de un Programa formativo
5. Organización e impartición de un curso piloto semipresencial



Cabe destacar que este proyecto se ha nutrido no sólo de la participación del personal de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación o del Instituto Nacional de Administración Pública, sino que en su diseño y metodología de implementación ha optado por un enfoque participativo, contando con la experiencia y la opinión de múltiples instituciones y organizaciones no solo de España sino también de la Unión Europea.

Así, el proyecto ha implicado a más de 150 personas en las diversas actividades llevadas a cabo, especialmente en la primera fase de diagnóstico. Para elaborar el informe-diagnóstico, se organizaron dos seminarios de contraste con actores clave así como una serie de entrevistas en profundidad realizadas a responsables de recursos humanos y formación, y a responsables de servicios de atención al público de diferentes ámbitos públicos (oficinas de empleo, centros escolares, centros de salud, etc.). Esta fase previa sirvió para conocer de primera mano las necesidades formativas de las personas que, dentro de las administraciones públicas, coordinan equipos e intervienen en los procesos de planificación y toma de decisiones en el ámbito de las políticas públicas.

Este diagnóstico permitió extraer lecciones y recomendaciones para la elaboración posterior del Manual y del Programa formativo a partir del análisis de:

- ➔ Los problemas fundamentales de la discriminación en España.

### Han participado más de 150 personas:

- Personal técnico y directivo de administraciones públicas estatales, autonómicas y locales
- Representantes de ONG especializadas en igualdad y no discriminación
- Sindicatos

### Un Comité de Dirección formado por

- Dirección General para la Igualdad de Oportunidades
- INAP
- Instituto de la Mujer
- Consejo para la promoción de la Igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico
- FEMP
- Federación de Mujeres Progresistas

- ➔ La experiencia práctica de administraciones públicas que han puesto en marcha iniciativas de igualdad y no discriminación desde un enfoque transversal en España y en países de la Unión Europea.
- ➔ La oferta formativa desarrollada en nuestro país desde 2010 en esta materia.
- ➔ La opinión de representantes de administraciones públicas y de otros actores, entre ellos, ONG y sindicatos.

Además, el proyecto ha contado con un *Comité de Dirección*, compuesto por una parte, de representantes de organismos de la Administración General del Estado: Instituto Nacional de Administración Pública, (INAP), el Consejo para la promoción de la igualdad de Trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico y el Instituto de la Mujer y, por otra, de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), en calidad de miembro del citado Consejo y de la Federación de Mujeres Progresistas, integrada en el Consejo Estatal de organizaciones de Acción Social.

## ¿POR QUÉ ESTE MANUAL?

Tras un diagnóstico realizado sobre la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas, **se ha detectado no sólo un creciente interés por esta temática** entre el personal público (personal técnico y directivo), sino **un creciente número de iniciativas** entre distintos departamentos de las administraciones públicas.

No obstante, a partir de la información recopilada, **muchas administraciones públicas no cuentan con una guía o manual de referencia** que facilite directrices para una aplicación más eficaz de este principio transversal e integral ni conoce en muchos casos las iniciativas que se están llevando a cabo.

Desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se ha elaborado este Manual esperando que pueda servir de guía a todas aquellas administraciones públicas que deseen emprender iniciativas en este sentido.

Este Manual, además, **complementa un Programa Formativo** orientado a capacitar al personal directivo de las administraciones públicas sobre cómo se puede mejorar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación de modo transversal, que también está disponible para todos aquellos departamentos que quieran organizar cursos o sesiones formativas sobre esta temática.

**La elaboración de este Manual ha combinado un método analítico** basado en fuentes secundarias, **con un método participativo** a través de distintas acciones de debate y técnicas cualitativas de investigación social en el que han participado alrededor de **150 personas**, principalmente representantes de administraciones públicas (Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales), pero también de otros actores clave: sindicatos, empresas públicas y ONG. Quisiéramos por tanto agradecer a todas las personas que han participado en los seminarios, grupos de discusión y entre-

vistas por el tiempo dedicado así como por sus **valiosas y enriquecedoras aportaciones**, especialmente a las instituciones que han participado como miembros del Comité de Dirección del proyecto, el Instituto Nacional de Administración Pública, la Federación Española de Municipios y Provincias, el Instituto de la Mujer y la Federación de Mujeres Progresistas, por su implicación activa a lo largo de todo el proyecto.

## ESTE MANUAL SE DIVIDE EN 2 BLOQUES COMPLEMENTARIOS

En el **Bloque 1 “Aprendiendo sobre la igualdad...”** se ha querido facilitar la información clave a modo de introducción temática. En los 6 apartados que configuran este bloque se ofrece información desde una perspectiva general indicando bibliografía o materiales de referencia que se pueden utilizar para profundizar en función de los intereses de cada persona

### BLOQUE 1: “Aprendiendo sobre la igualdad...”

Aclarando conceptos

Los beneficios de aplicar de modo transversal el principio de igualdad y no discriminación

La legislación vigente

Instituciones y organismos de igualdad y no discriminación

La discriminación en España

¿Por qué hablar de diversidad?

El **Bloque 2 “Herramientas prácticas para la ampliación transversal del principio de igualdad y no discriminación”** describe una serie de herramientas que se pueden utilizar a la hora de diseñar, implementar y evaluar políticas públicas, de gestionar un servicio público o de gestionar un equipo o un departamento de recursos humanos. Incluye ejemplos y referencias a experiencias que pueden ser de utilidad para ver cómo se ponen en práctica las diferentes herramientas que se presentan

### BLOQUE 2: “Herramientas prácticas para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación”

Antes de empezar

Diseño, implementación y evaluación de políticas públicas

Gestión de servicios públicos y atención a la ciudadanía diversa

Gestión de recursos humanos

**Para profundizar...** una recopilación de bibliografía básica con referencias a manuales, publicaciones y otros documentos de interés para que el lector o la lectora pueda ampliar información en aquellos aspectos que le resulten de mayor interés

## ¿CÓMO UTILIZO ESTE MANUAL?

APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD...	DÓNDE LO VOY A ENCONTRAR
¿Cuáles son los retos de España en materia de no discriminación?	Aprendiendo sobre la igualdad... > La discriminación en España > ¿qué nos dicen los datos? Herramientas prácticas > Antes de empezar > Los retos
¿Qué significa discriminar?	Aprendiendo sobre la igualdad... > Aclarando conceptos Aprendiendo sobre la igualdad... > Legislación vigente
¿Cómo poner en marcha iniciativas de sensibilización?	Aprendiendo sobre la igualdad... > Los beneficios de la diversidad Aprendiendo sobre la igualdad... > ¿Por qué hablar de diversidad? Herramientas prácticas > Antes de empezar > Recursos económicos Herramientas prácticas > Herramienta 8 “Acciones de información, comunicación y sensibilización”
¿Cómo puedo medir los resultados de las iniciativas de igualdad y no discriminación que emprendo?	Aprendiendo sobre la igualdad... > La discriminación en España > ¿Cómo medir la discriminación? Herramientas prácticas > Herramienta 5 “Investigaciones, informes y estudios”
¿Cómo obtener fuentes de financiación para mis acciones?	Herramientas prácticas > Recursos económicos



APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD...	DÓNDE LO VOY A ENCONTRAR
¿Cómo puedo hacer cambios en mi organización/departamento para incorporar la igualdad?	Herramientas prácticas > Antes de empezar Herramientas prácticas > Diseño, implementación y evaluación de políticas públicas Herramientas prácticas > Gestión de servicios públicos Herramientas prácticas > Gestión de recursos humanos
¿Cómo incorporar la igualdad y la no discriminación en protocolos internos?	Herramientas prácticas > Gestión de de servicios públicos > Herramienta 1 “Protocolos de actuación”
¿Qué tipo de mecanismos de colaboración puedo establecer con otros actores para reforzar mis acciones?	Herramientas prácticas > Herramienta 9 “Coordinación y colaboración institucional” Herramientas prácticas > Herramienta 10 “Diálogo con actores clave” Herramientas prácticas > Herramienta 11 “Comités de personas expertas”
¿Cómo puedo incorporar y gestionar el talento diverso en mi equipo?	Herramientas prácticas > Gestión de recursos humanos > Estrategia inclusiva de gestión del talento basada en 6 pasos
Iniciativas que han llevado a cabo otras administraciones públicas	Herramientas prácticas > Políticas públicas > Aprendiendo de la práctica... (experiencias positivas para tener en cuenta)



# 1. APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD...



Aclarando conceptos

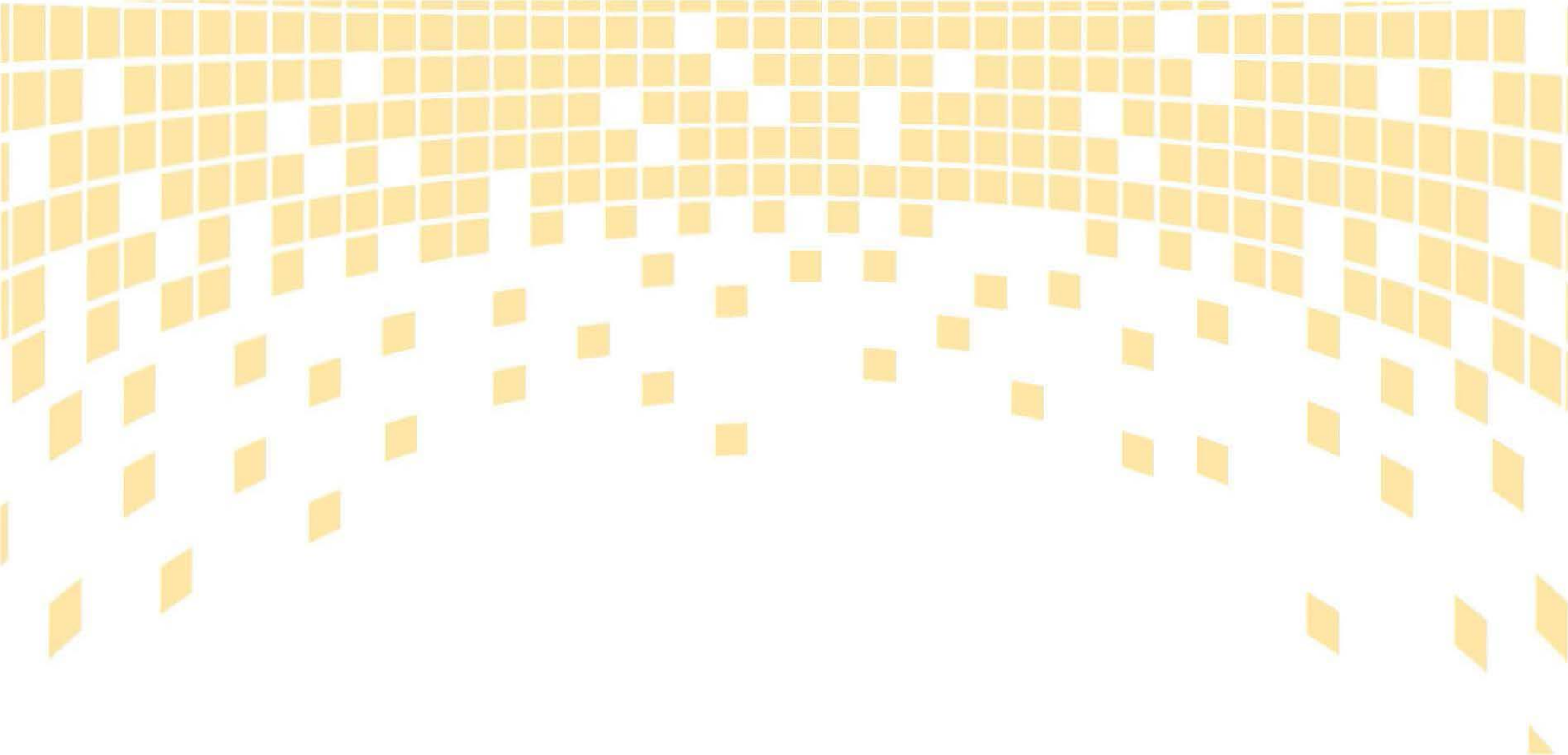
Los beneficios de aplicar de modo transversal  
el principio de igualdad y no discriminación

La legislación vigente

Instituciones y organismos de  
igualdad y no discriminación

La discriminación en España

¿Por qué hablar de Diversidad?



CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<b>Aplicación transversal de la igualdad y la no discriminación (mainstreaming)</b>	<p>La incorporación sistemática de las cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación en todas las fases del proceso de las políticas públicas (de la planificación a la evaluación). Aborda todos los motivos de discriminación (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación e identidad sexual)</p> <p>Cuando se aplica, se aborda la igualdad de modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› <b>Sistemático:</b> forma parte del ciclo político y se aplica a todas las fases del proceso político.</li> <li>› <b>Amplio:</b> busca eliminar la discriminación y avanzar hacia una mayor igualdad</li> <li>› <b>Integral:</b> cubre los 6 motivos de discriminación (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación e identidad sexual, edad y creencias o religión)</li> <li>› <b>Holístico:</b> se aplica en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las políticas públicas</li> </ul>
<b>Igualdad o igualdad de trato y no discriminación</b>	<p>Cuando en el texto se hace referencia al derecho o principio de igualdad (o igualdad de trato) y no discriminación, se entiende desde una perspectiva integral, es decir, que tiene en cuenta los 6 motivos de discriminación</p>
<b>Perspectiva transversal</b>	<p>Al hacer referencia a la perspectiva transversal a lo largo del Manual, se hace referencia a una actuación, sea política, iniciativa o formación, que se ha diseñado, implementado y/o evaluado teniendo en cuenta los 6 motivos de discriminación y/o todos los ámbitos a los que puede afectar (empleo, educación, sanidad, vivienda, servicios sociales, etc.)</p>
<b>Estereotipo</b>	<p>Imagen o idea aceptada comúnmente sobre un grupo</p>

CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<b>Prejuicio</b>	Juicio previo que se forma una persona sobre otra persona, grupo o situación
<b>Incidente discriminatorio</b>	Cualquier incidente que es percibido como discriminatorio por la víctima o cualquier otra persona

DISCRIMINACIÓN DIRECTA	DISCRIMINACIÓN INDIRECTA
<p>Esta forma de discriminación sucede cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga</p>	<p>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</p>
<p>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</p> <p>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</p> <p>Analicemos el caso siguiendo la definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Persona objeto de análisis: todas las mujeres entre 30 y 35 años que han enviado su currículum para el proceso de selección</li> </ul>	<p>Esta forma de discriminación es difícil de detectar porque <i>a priori</i> los criterios neutros son objetivos y suelen responder o están justificados por una necesidad técnica</p> <p>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)</p> <p>Analicemos los elementos de este caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros: exigencia de la selectividad</li> </ul>

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

- ➔ Situación menos favorable: descartar automáticamente del proceso de selección a las mujeres entre 30 y 35 años y no hacerlo con los hombres de la misma edad
- ➔ Comparador: hombres que presentaron su currículum para el proceso de selección entre 30 y 35 años

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

- ➔ 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

Además de la discriminación directa o indirecta, en este ámbito se manejan **otros conceptos** que suelen complementar la discriminación directa o la indirecta. Por ejemplo, en un supuesto de discriminación directa se podría dar además un acoso discriminatorio o una orden de discriminar y en una discriminación indirecta, se podría dar además una discriminación múltiple o una discriminación por error.



CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<b>Acoso discriminatorio</b>	<p>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</p> <p><i>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</i></p>
<b>Orden de discriminar</b>	<p>Toda inducción, orden o instrucción de discriminación</p> <p><i>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</i></p>
<b>Discriminación por asociación</b>	<p>Cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio.</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>

CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<p><b>Discriminación por error</b></p>	<p>Cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a una apreciación incorrecta sobre ella</p> <p><i>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)</i></p>
<p><b>Discriminación múltiple</b></p>	<p>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</p> <p>Por ello, en los últimos años se ha acuñado el término de <b>interseccionalidad</b>, que describe el proceso de análisis de la <b>interacción simultánea de las diversas discriminaciones</b> que puede padecer una persona y que configuran su identidad</p> <p><i>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</i></p>

CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<b>Discriminación múltiple</b>	<p><u>Nota importante:</u> 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</p>
<b>Medidas de acción positiva</b>	<p>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.</p> <p><i>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</i></p>
<b>Ajustes razonables</b>	<p>Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno 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</p> <p><i>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.)</i></p>

## LOS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN QUE ABORDAMOS EN ESTE MANUAL

CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<p><b>Sexo-Género</b></p>	<p>El concepto <b>sexo</b> está referido a las <b>diferencias biológicas</b> 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</p> <p><b>El género</b> es la <b>construcción social</b> que se hace de lo “masculino” y lo “femenino” y que determina todas las relaciones humanas, en todas las sociedades y culturas</p> <p>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</p>
<p><b>Orientación sexual</b></p>	<p>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</p>

CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<p><b>Identidad sexual o de género</b></p>	<p>Se refiere a 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 <b>identidad sexual</b>, sobre todo en textos jurídicos, reflejando las diferencias ya señaladas entre los conceptos de sexo y género.</p> <p>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.</p>
<p><b>Origen racial o étnico</b></p>	<p>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.</p> <p>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. Según Esther Rebato, resulta muy difícil dividir (o agrupar) a las personas usando rasgos biológicos (color de la piel, estatura, grupo sanguíneo, etc.): existe más similitud genética entre europeos y africanos subsaharianos que entre africanos y melanesios, a pesar de la piel oscura de estos dos grupos, lo que demuestra que las pautas raciales son en gran medida incompatibles con la mayoría de las diferencias genéticas.</p>

CUANDO HABLAMOS DE...	QUEREMOS DECIR...
<b>Origen racial o étnico</b>	entre poblaciones humanas. Puesto que en el ser humano es muy difícil separar biología de cultura, algunos prefieren hablar de “grupos étnicos”. El calificativo “étnico” significaría la pertenencia a un grupo caracterizado por sus patrones culturales. No obstante, la etnicidad es un concepto bastante más complejo, que incluye biología, historia, costumbres y prácticas culturales, lenguaje, religión y modo de vida
<b>Discapacidad</b>	De acuerdo con 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 la discapacidad se refiere a la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan la participación plena y efectiva de una persona 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 <b>“persona con discapacidad”</b> , 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
<b>Religión o creencias</b>	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

## APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD... &gt;

## Aclarando conceptos

## CUANDO HABLAMOS DE...

## QUEREMOS DECIR...

**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, lo que determina que tanto las personas de mayor edad como las personas jóvenes puedan ser tratadas de un modo desfavorable o injusto.



**Para profundizar** sobre estas definiciones, se puede consultar el *Manual de legislación europea contra la discriminación* de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE publicado en 2011, páginas 91 y siguientes

## LOS BENEFICIOS DE APLICAR DE MODO TRANSVERSAL EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Fomentar o promover acciones o políticas públicas en cualquier ámbito sectorial puede requerir invertir recursos públicos por parte de las administraciones públicas. Algunas personas tienden a pensar que los gastos públicos orientados a las políticas sociales y de igualdad tienen menos beneficios que otro tipo de gastos o que es necesario invertir muchos recursos para conseguir buenos resultados. No obstante, existen múltiples razones que muestran la tendencia contraria, entre otros:

RAZONES	BENEFICIOS
<p><b>1. Hay un mandato legal que prohíbe la discriminación</b> y obliga a las administraciones públicas a respetar y fomentar la igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Garantiza que las políticas, servicios y acciones que se emprenden lleguen a toda la ciudadanía, especialmente a aquellas personas que más lo necesitan</li> <li>› Garantiza que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades de progresar, de acuerdo con los valores superiores de libertad, igualdad y justicia</li> <li>› Garantiza que las administraciones públicas sean más eficientes porque ponen en marcha servicios a los que puede acceder toda la ciudadanía, especialmente las personas más vulnerables</li> </ul>



RAZONES	BENEFICIOS
<p><b>2. Es una inversión rentable</b> si se usan las herramientas adecuadas</p>	<p>› Contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incrementar la tasa de actividad:</b> fomenta el empleo de todas las personas, incluso de aquellas que se enfrentan a más barreras para acceder al empleo</li> <li>• <b>Reducir el gasto social:</b> prevenir la discriminación disminuye el riesgo de pobreza y exclusión social. Luchar contra la discriminación es un modo de contribuir al ahorro en prestaciones y medidas sociales</li> <li>• <b>Activar la economía:</b> fomentando una buena gestión de la diversidad, se aprovecha al máximo el potencial, el talento y la creatividad de todas las personas. Esto contribuye a crear nuevos negocios y abrir nuevos mercados; en definitiva, favorece el consumo y la consiguiente recaudación de impuestos</li> </ul>
<p><b>3. No requiere grandes inversiones:</b> con pocos recursos y acciones sencillas se puede tener mucho impacto</p>	<p>› Mejora la eficiencia de las administraciones públicas: buena parte de las herramientas que se pueden utilizar para fomentar y promover la igualdad y la no discriminación ya existen y se usan para otro tipo de políticas. En muchos casos, con pequeñas adaptaciones y la formación adecuada, se puede mejorar la eficiencia de la gestión pública</p>
<p><b>4. Mejora la cohesión social</b> de las sociedades cada vez más diversas</p>	<p>› Crea un clima social positivo: mejora las relaciones comunitarias y las relaciones sociales entre personas diversas, previene y reduce la conflictividad así como la consolidación de guetos, contribuye a sociedades más abiertas</p> <p>› Contribuye a fomentar la participación de las personas en la sociedad, especialmente de las personas más vulnerables</p>

*“Desde que tenemos una política de gestión de la diversidad interna y externa, invertimos menos recursos en resolución de conflictos y la ciudadanía nos percibe como uno de los mejores servicios públicos de Barcelona”*

*Raúl Casas*

**Transports Metropolitans de Barcelona**

*“Una participación equitativa de mujeres y hombres en la fuerza laboral tendría enormes beneficios económicos para las economías mundiales. En algunos casos, el PIB podría crecer hasta un 34%.”*

***Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género***

**Fondo Monetario Internacional, 2013**

*“Prevenir y reducir la discriminación y la exclusión social de la población gitana en Europa Central y del Este podría suponer un incremento del PIB en 9,9 mil millones de euros anuales y 3,5 mil millones de euros al año en beneficios fiscales”*

***Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, Romania and Serbia - Policy Note”***

**Banco Mundial, 2010**

## ¿SABÍAS QUÉ?

### El Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo ha sido una inversión social rentable

El **Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación** es uno de los 22 Programas Operativos del Fondo Social Europeo que viene desarrollándose en España desde el año 2000 con el objetivo de contribuir al desarrollo social y humano promoviendo la inclusión activa, la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, la mejora de la educación y la formación de las personas más vulnerables de la sociedad

En 2013, cuatro de las entidades gestoras del Programa (Caritas Española, Cruz Roja Española, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano) publicaron un estudio sobre el impacto económico, socio-laboral e institucional del Programa. Para analizar el impacto económico, el equipo investigador (Universidad de Alcalá, Universidad de Castilla-La Mancha y Universidad Complutense de Madrid) utilizó el modelo macroeconómico *Hermín-España*

El estudio evaluó la rentabilidad económica del Programa, llegando a la conclusión de que ha sido una inversión rentable: ha contribuido, en su modesto nivel, a la economía española (a la actividad productiva, al empleo y al ahorro de recursos públicos): de los 40 millones de euros invertidos entre los años 2006-2011, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Un **incremento de 340 millones** de euros (56 millones anuales) en la producción real: **cada euro invertido ha aportado un valor económico de 1,38 euros**
- La creación de 19.673 empleos (5.167 directos y 14.673 empleos inducidos)
- Unos **ingresos públicos para las administraciones públicas de 39 millones** de euros anuales (impuestos y cotizaciones sociales) y un **ahorro de 9 millones** de euros al sustituir prestaciones asistenciales por puestos de trabajo directos

**Más información y enlace al estudio**

## ¿CUÁL ES LEGISLACIÓN ESPECÍFICA SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN?

### UNIÓN EUROPEA

#### TRATADO DE LA UE

**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

**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”

#### 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 Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

## UNIÓN EUROPEA

## DIRECTIVAS

- › 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**
- › 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

- › 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**

## ESPAÑA

## CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- › **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”

## ESPAÑA

CONSTITUCIÓN  
ESPAÑOLA

- ▶ **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 integra 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”
- ▶ **Artículo 149.1.1º:** “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”

**Sentencias del Tribunal Constitucional** a tener en cuenta para la interpretación del artículo 14

- ▶ **Sentencia 62/2008**, de 26 de mayo de 2008 (Sala Primera) que considera la **enfermedad** una situación protegida según el artículo 14
- ▶ **Sentencia 41/2006**, de 13 de febrero de 2006 (Sala Segunda) que considera la **orientación sexual** una situación protegida según el artículo 14
- ▶ **Sentencia 75/1983**, de 3 de agosto de 1983 (Pleno) que reconoce la **edad** como una de las circunstancias protegidas en la fórmula “otra condición o circunstancia personal o social”

## ESPAÑA

## LEGISLACIÓN

**Igualdad de género**

- › Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**
- › Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de **protección integral contra la violencia de género**
- › Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral** de las personas trabajadoras

**Origen racial o étnico**

- › Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el **deporte**
- › Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (**transposición de la Directiva 2000/43**)

**Religión y 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**)
- › Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de **libertad religiosa**

**Orientación sexual**

- › Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la **rectificación registra** de la mención relativa al sexo de las personas
- › Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de **derecho a contraer matrimonio**

**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**
- › Ley 26/2011, de 1 de agosto, de **adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

## ESPAÑA

## LEGISLACIÓN ESPECÍFICA DEL SECTOR PÚBLICO

- > RD legislativo 3/2011 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:
  - **Artículo 118 sobre condiciones especiales de ejecución del contrato:** “los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades...”
  - **Artículo 134 sobre criterios de valoración de las ofertas:** “1. Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, las características medioambientales o vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de **población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar**, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes”
  - **Disposición Adicional 4ª sobre la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro:** esta disposición establece que en igualdad de condiciones, ante dos empresas licitadoras, tendrán preferencia aquellas que cuenten con más trabajadores/as discapacitados/as o que presenten sus servicios a través de empresas de inserción. El órgano de contratación también podría establecer preferencias a favor de las organizaciones no gubernamentales
  - **Disposición Adicional 5ª sobre contratos reservados:** “podrá reservarse 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 por 100 de los trabajadores o trabajadoras afectados/as 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. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición”



## ESPAÑA

## LEGISLACIÓN ESPECÍFICA DEL SECTOR PÚBLICO

- ▶ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:
  - **Artículo 14 sobre los derechos individuales:** “los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”
  - **Artículo 20 sobre la evaluación del desempeño:** “2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos”
  - **Artículo 53 sobre los principios éticos del personal público:** “4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”
  - **Artículo 59 sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad:** “1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad [...], siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública”
  - **Artículo 61 sobre los procesos selectivos:** “tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto”
  - **Artículo 95 sobre faltas disciplinarias:** “2. Son faltas muy graves: b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”

APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD... &gt;

Legislación vigente

## PARA PROFUNDIZAR



*Dossier de legislación sobre igualdad de trato y no discriminación* que incluye:

- Textos y documentos de organismos internacionales, del Consejo de Europa y de la Unión Europea
- Legislación, jurisprudencia y documentos de países de la Unión Europea

**Enlace a la publicación**

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2011



*Cuaderno analítico* del proyecto que incluye una descripción detallada de la legislación europea y la legislación española (legislación estatal y legislación autonómica)

**Enlace a la publicación**

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2011

## APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD... &gt;

## Legislación vigente

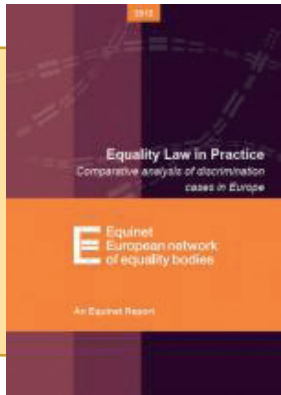


*Manual de legislación europea contra la discriminación* que incluye:

- Introducción a la legislación europea contra la discriminación: contexto, evolución y principios básicos
- Conceptos clave relacionados con la discriminación
- Ámbitos y motivos protegidos por la legislación europea
- Aspectos relacionados con la prueba de la discriminación
- Jurisprudencia de referencia

[Enlace a la publicación](#)

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2011



*Equality Law in Practice* que incluye:

- Textos y documentos de organismos internacionales, del Consejo de Europa y de la Unión Europea
- Legislación, jurisprudencia y documentos de países de la Unión Europea

[Enlace a la publicación](#)

Equinet, 2012 (inglés) - Red Europea de organismos de igualdad

## LAS INSTITUCIONES Y LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A NIVEL ESTATAL

A raíz de la aprobación de la legislación específica de igualdad y no discriminación, las administraciones públicas han ido creando departamentos y organismos especializados a quienes han ido asignando la responsabilidad del diseño, implementación y evaluación de políticas públicas específicas para promover la igualdad y la no discriminación por distintos motivos.

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: los departamentos y organismos 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 u organismo que lidera y coordina las iniciativas de igualdad y no discriminación por todos los motivos desde una perspectiva transversal (ver herramienta 3: personal o servicios especializados en igualdad y no discriminación).

En España, la creación del Instituto de la Mujer en 1983 inicia este recorrido; hoy, todas las comunidades autónomas cuentan con su homólogo a nivel autonómico. En los últimos diez años, y dentro de la administración estatal, se han ido creando otros departamentos y organismos especializados en otros motivos de discriminación como por ejemplo la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, Oberaxe (2004), el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico (2008) o la Oficina de Atención a la Discapacidad. En el plano autonómico y local, si bien existen departamentos responsables de políticas de promoción de la inclusión social de ciertos grupos, la creación de departamentos y organismos especializados en otros motivos de discriminación es incipiente.

## Instituciones

Administración General del Estado: órgano de diseño, programación y coordinación de políticas de igualdad y no discriminación

- **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades** (dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

Es el órgano que impulsa y desarrolla la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en la Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas y otras entidades públicas y privadas

Organismos de igualdad a efectos de las directivas antidiscriminación de la UE

- **Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.** Entre otras funciones, cuenta con un servicio de asistencia a víctimas de discriminación con centros de atención en todas las Comunidades Autónomas
- **Instituto de la Mujer**

### OTROS ÓRGANOS directivos, unidades y órganos colegiados de promoción de la Igualdad

- › Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- › Dirección General de políticas de Apoyo a la Discapacidad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
- › Oficina de Atención a la Discapacidad, dependiente del Consejo Nacional de la Discapacidad (órgano colegiado)
- › Real Patronato sobre Discapacidad, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- › Subdirección General de Programas Sociales de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia, dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- › Consejo Estatal del Pueblo Gitano (órgano colegiado)
- › Instituto de la Juventud (INJUVE), adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- › Consejo de la Juventud (órgano colegiado)
- › Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- › Consejo Estatal de Personas Mayores (órgano colegiado)
- › Consejo de Participación de la Mujer (órgano colegiado)
- › Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- › Foro para la Integración Social de los Inmigrantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (órgano colegiado)
- › Subdirección General de Relaciones con las Confesiones de la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones, dependiente de la Secretaría de Estado de Justicia del Ministerio de Justicia
- › Fundación Pluralismo y Convivencia. Es una entidad del sector público estatal que promueve la libertad y diversidad religiosa.
- › Comisión Asesora de Libertad Religiosa (órgano colegiado)

## ¿POR QUÉ MEDIR LA DISCRIMINACIÓN?

En los últimos años, **la Unión Europea ha promovido la realización de estudios relacionados con la igualdad y la no discriminación**. De hecho, la Comisión Europea y la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE han llevado a cabo numerosas investigaciones sobre este fenómeno.

### Algunos organismos públicos que registran y publican informes sobre incidentes discriminatorios

- Ministerio del Interior Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico
- Fiscalía Provincial de Barcelona Delegada para la tutela penal del principio de igualdad de trato y no discriminación
- Oficina para la No discriminación del Ayuntamiento de Barcelona

En línea con la UE, en España este tipo de investigaciones promovidas o realizadas por administraciones públicas son cada vez más frecuentes, especialmente aquellos que abordan la discriminación por género o por origen racial o étnico. A nivel estatal, buena parte de los estudios realizados han sido promovidos por la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, el Instituto de la Mujer así como por el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y el Observatorio del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En lo referente a **la recopilación de datos sobre incidentes discriminatorios** es cada vez más frecuente encontrar organismos que recopilan y publican este tipo de datos al contar con protocolos específicos que permiten registrar este tipo de información.

Es importante tener en cuenta que realizar estudios o informes que midan la discriminación en un país, región o localidad permite a las administraciones públicas obtener información sobre cómo adecuar, adaptar o priorizar los objetivos de las políticas públicas que se emprenden en esta materia. Cuando no se mide un fenómeno como éste, las administraciones públicas carecen de información valiosa sobre su alcance, causas y consecuencias. Además, la falta de medición no sólo no permite tomar conciencia de los problemas que puede estar causando en la sociedad, sino que resulta difícil medir los resultados de las iniciativas que se emprenden.

Medir la discriminación nos permite conocer



1. Las causas o los motivos por los que la discriminación se produce con más frecuencia
2. Los entornos en los que se da con más frecuencia
3. El impacto de las acciones que se llevan a cabo y replantear las prioridades o introducir mejoras



## FORMAS DE MEDIR Y ESTUDIAR LA EVOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Como sucede con cualquier otro fenómeno, **existen distintas formas y métodos** para estudiar y medir la evolución de la discriminación. Los primeros estudios publicados por instituciones públicas en España y en Europa medían sobre todo la percepción social de la discriminación, es decir, analizaban la opinión de la sociedad sobre esta cuestión. Más recientemente, se están utilizando otros métodos que complementan dichos estudios, como por ejemplo, estudios que analizan este fenómeno desde la perspectiva de la experiencia de la discriminación por parte de las víctimas o la percepción de las personas susceptibles de sufrirla. Al ser un fenómeno complejo, para contar con información de calidad es recomendable llevar a cabo estudios e informes que utilicen los distintos métodos disponibles de modo complementario.

Método	Qué información se puede obtener	Organismos que han publicado este tipo de estudios
Estudios de opinión de fuentes estadísticas oficiales	<p><b>1. La opinión representativa de la sociedad</b> sobre la discriminación, es decir, su percepción social acerca de este fenómeno</p> <p>Es importante tener en cuenta que no es necesario llevar a cabo una encuesta específica sobre discriminación, sino que puede resultar útil incluir una serie de preguntas relacionadas con la discriminación en encuestas que ya se estén aplicando</p>	<p><b>UE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› A nivel europeo, se han realizado varios estudios de opinión a través del <b>Eurobarómetro</b></li> <li>› En otros países de la UE también se han realizado este tipo de estudios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- En Irlanda: <b>“Equality Awareness Survey”</b> (2012)</li> <li>- En Rumania: <b>“La discriminación en Rumania: percepciones y actitudes”</b></li> </ul> </li> </ul>
		<p><b>España</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Centro de Investigaciones Sociológicas.</li> <li>› Instituto de la Mujer</li> <li>› Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Observatorio Español del racismo y la xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social</li> </ul>
	<p><b>2. La opinión representativa de los grupos más susceptibles de ser discriminados</b> por reunir alguna de las características protegidas por la legislación</p> <p>Para realizar este tipo de estudios es necesario llevar a cabo una encuesta específica, ya que se debe realizar a personas que reúnan ciertas características que les hacen más vulnerables a algún tipo de discriminación</p>	<p><b>UE</b></p> <p>Agencia de Derechos Fundamentales de la UE</p>
		<p><b>España</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico</li> </ul>

Método	Qué información se puede obtener	Organismos que han publicado este tipo de estudios
Informes sobre incidentes discriminatorios	<p>La percepción de las personas que sienten haber sido discriminadas a partir del análisis de <b>incidentes discriminatorios registrados por organismos públicos u organizaciones privadas</b>. Este tipo de informes permiten tener una visión más específica y detallada sobre el tipo de incidentes discriminatorios que se producen, cuáles son más frecuentes, en qué ámbitos, por qué motivos, etc., a partir de casos reales e investigados por los organismos que registran este tipo de incidentes</p>	<p>UE</p> <p>A nivel europeo no existe un organismo que registre este tipo de incidentes. No obstante, en muchos países de la UE existen organismos que publican informes de este tipo con carácter periódico, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organismo de igualdad de Reino Unido: <i>Casework Report 2011</i></li> </ul>
	<p>Un <b>incidente discriminatorio</b> es cualquier incidente que <b>es percibido</b> como discriminatorio <b>por la víctima o cualquier otra persona</b>. El hecho de que se produzca un incidente discriminatorio no necesariamente quiere decir que se haya producido una discriminación, sino que la persona ha sentido o percibido haber sido discriminada. Habitualmente los organismos que registran este tipo de incidentes llevan a cabo una investigación para contrastar si efectivamente se puede haber producido una discriminación. Suelen ser organismos públicos, pero también otras organizaciones como ONG, sindicatos o empresas que registran este tipo de datos</p>	<p>España</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico</li> <li>Oficina de Atención a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</li> <li>Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona</li> </ul>

## APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD... &gt;

## La discriminación en España

Método	Qué información se puede obtener	Organismos que han publicado este tipo de estudios
Informes sobre denuncias por discriminación	La percepción de las personas que sienten haber sido discriminadas a partir del análisis de denuncias registradas por las fiscalías o las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Este tipo de informes permiten tener una visión más específica y detallada sobre el tipo de casos que se producen, cuáles son más frecuentes, en qué ámbitos, por qué motivos, etc., a partir de casos reales e investigados por los organismos que registran este tipo de incidentes	UE A nivel europeo no existe un organismo que registre este tipo de incidentes. No obstante, en países de la UE existen organismos que publican informes de este tipo con carácter periódico, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerio de Interior del Reino Unido: <i>Racist incidents, England and Wales 2011/2012</i></li> </ul>
		España <ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerio del Interior: <i>Anuario Estadístico 2012.</i></li> <li>Fiscalía Provincial de Barcelona</li> </ul>
Informes sobre sentencias	Los <b>casos de discriminación dictados por sentencia</b> . Permiten obtener información sobre el uso de los instrumentos jurídicos para reparar la discriminación, analizar su frecuencia, los motivos, el tipo de pruebas utilizadas, los argumentos jurídicos, etc. a partir de sentencias judiciales en diferentes instancias	UE <ul style="list-style-type: none"> <li>Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea</li> <li>Equinet</li> </ul>
		España <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</li> </ul>

Método	Qué información se puede obtener	Organismos que han publicado este tipo de estudios				
Investigaciones cuantitativas o cualitativas que analizan cuestiones más específicas	Información más específica sobre una temática concreta que permite analizar algún aspecto relacionado con la discriminación en más profundidad	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="851 306 960 463">UE</td> <td data-bbox="960 306 1663 463"> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea</li> <li>› Comisión Europea</li> <li>› Equinet.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="851 463 960 1021">España</td> <td data-bbox="960 463 1663 1021"> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li> <li>› Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social</li> <li>› Instituto de la Mujer</li> <li>› Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico</li> </ul> </td> </tr> </table>	UE	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea</li> <li>› Comisión Europea</li> <li>› Equinet.</li> </ul>	España	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li> <li>› Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social</li> <li>› Instituto de la Mujer</li> <li>› Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico</li> </ul>
UE	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea</li> <li>› Comisión Europea</li> <li>› Equinet.</li> </ul>					
España	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</li> <li>› Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social</li> <li>› Instituto de la Mujer</li> <li>› Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico</li> </ul>					

## NORMATIVA SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS

- ➔ **La recopilación de datos puede ser una herramienta muy útil para medir las causas y las consecuencias de la discriminación, y también para evaluar la eficacia de las políticas públicas.** La recopilación de datos puede proceder de diferentes fuentes de información como por ejemplo, estadísticas oficiales, investigaciones o registro de incidentes o casos discriminatorios.
- ➔ De hecho, el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce importantes novedades para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la elaboración de estudios y estadísticas de los poderes públicos, entre las que se encuentra la **obligación de incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos.**
- ➔ En muchas ocasiones, **la recopilación de datos conlleva procesar datos de carácter personal que son considerados sensibles**, como por ejemplo, tener en una base de datos información de carácter personal (nombre y apellidos de la persona, teléfono, dirección) sobre las personas gitanas que residen en municipio o información sobre las creencias u orientación sexual de las personas de una comunidad autónoma. No es lo mismo realizar un estudio estadístico que no relaciona las respuestas con los datos de carácter personal de las personas encuestadas, que establecer un registro con datos de carácter personal de, por ejemplo, personas homosexuales o de un determinado origen racial o étnico.

### LEGISLACIÓN VIGENTE

- Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

- ➔ Es por ello que es importante tener en cuenta que **hay que cumplir ciertas garantías** cuando se van a recopilar datos y hacer estudios sobre la discriminación que impliquen procesar datos de carácter personal para evitar un uso incorrecto de dichos datos como ha sucedido en algún momento en nuestro pasado reciente (expulsiones de ciertos grupos).

## GARANTÍAS QUE HAY QUE CUMPLIR CUANDO SE RECOPILAN DATOS

### 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 y asociadas 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, así lo disponga una ley
- › Con el consentimiento expreso de la persona

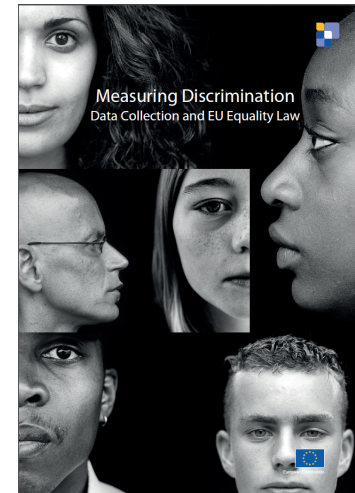
A tener en cuenta: quedan prohibidos los ficheros creados con la finalidad exclusiva de almacenar datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial o étnico, o vida sexual

## APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD... &gt;

## La discriminación en España

**Si trabajas en una administración pública y vas a recopilar datos sobre discriminación, recuerda que hay formas de hacerlo respetando la legislación vigente**

- › Diferencia entre los datos de carácter personal recopilados y la utilización de información estadística sin identificar nombres personales o datos de contacto
- › Asegúrate de que la recopilación de datos es de interés general y que está prevista por Ley
- › Las bases de datos tienen que estar siempre protegidas 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
- › Es muy importante explicar a las personas el propósito y las razones por las que hay que hacerlo (para mejorar las políticas públicas y poder resolver problemas que puedan detectarse)
- › Si recopilas datos a través de una entidad sin ánimo de lucro, asegúrate de que los datos cedidos son anónimos, es decir, que los datos personales no se hayan incluido en la información que se está cediendo




**Más información:**

***Measuring Discrimination - Data Collection and Equality EU Law, 2007***



## ORGANISMOS QUE MIDEN LA DISCRIMINACIÓN

Aunque los organismos públicos que miden la discriminación de forma sistemática no son numerosos, cada vez es más frecuente contar con datos y estudios sobre este fenómeno. A continuación, se facilita una lista de los organismos y sus herramientas de análisis.

UNIÓN EUROPEA	 <p>EUROBAROMETER</p>	<p><b>La discriminación en la Unión Europea</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Eurobarómetro especial 393</i>, 2012 (inglés) <b>Ficha de España</b> (español)</li> <li>• <i>Eurobarómetro especial 317</i>, 2009 (inglés) <b>Ficha de España</b> (español)</li> <li>• <i>Eurobarómetro especial 263</i>, 2007 (inglés) <b>Ficha de España</b> (inglés)</li> </ul>
	 <p>FRA EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS</p>	<p><b>Religión y creencias</b></p> <p><i>Discrimination and hate crimes against Jews in EU member states: experiences and perceptions of antisemitism</i>, 2013 (inglés) <b>enlace</b></p> <p><b>Orientación sexual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>EU LGBT survey-Results at a glance</i>, 2013 (inglés) <b>enlace</b></li> <li>• <i>Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU</i> (inglés)</li> <li>• 2011: <b>enlace</b> 2010: <b>enlace</b></li> </ul>



### Origen racial o étnico

- *Racism, ethnic discrimination and exclusion of migrants and minorities in sport*, 2010 (inglés) [enlace](#)
- *EU-MIDIS Main results report*, 2009 [enlace a informe completo](#) (inglés) [enlace a resumen](#) (castellano)

### Discriminación múltiple y salud

*Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*, 2013 (inglés) [enlace](#)

### Acceso a la justicia

*Access to justice in cases of discrimination in the EU*, 2012 (inglés) [enlace](#)

## ORGANISMOS QUE MIDEN LA DISCRIMINACIÓN

ESPAÑA



- *Encuesta sobre la percepción de la discriminación en España*, realizada en colaboración con el CIS (publicación prevista para finales de 2014)
- *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*, 2013  
**Informe completo [enlace](#) resumen ejecutivo [enlace](#) resumen ejecutivo inglés [enlace](#)**
- Mujeres en cifras (recurso electrónico que actualiza el Instituto de la Mujer)  
**[enlace](#)**



*Evolución del Racismo y la Xenofobia en España*  
**2011 [enlace](#) 2010 [enlace](#) 2009 [enlace](#) 2008 [enlace](#)**

## APRENDIENDO SOBRE LA IGUALDAD... &gt;

## La discriminación en España

## UNIÓN EUROPEA



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

- *Estudio sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas*  
**2012-13** (en proceso de edición) **2011** [enlace](#) **2010** [enlace](#)
- *Informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España*  
**2012** [enlace](#) **2011** [enlace](#) **2010** [enlace](#)

## Otros organismos que publican informes y estudios relacionados con la temática

Centro de  
Investigaciones  
Sociológicas

Instituto  
Nacional  
de Estadística

Defensor  
del Pueblo

Ministerio  
del Interior

Consejo  
General del  
Poder Judicial

## TENDENCIAS: ¿QUÉ NOS DICEN LOS DATOS?

<p><b>El conocimiento de los derechos de igualdad y no discriminación</b></p> <p><i>Fuente: Eurobarómetro - La discriminación en la UE 2012 (trabajo de campo realizado 2011)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un 61% de las personas encuestadas dice conocer sus derechos si fueran víctimas de discriminación o acoso, un porcentaje que ha subido 6 puntos porcentuales con respecto al 2009 (54%)</li> <li>➤ No obstante, es frecuente que las personas que han sufrido una discriminación no ejerzan sus derechos, principalmente porque desconocen las vías y procedimientos para hacerlo o porque consideran que no serviría de nada</li> </ul>			
<p><b>Motivos de discriminación más frecuentes</b></p> <p><i>Fuente: Eurobarómetro - La discriminación en la UE 2012 (trabajo de campo realizado 2011)</i></p>	<p><b>¿Cuál es el motivo por el que se discrimina más en España?</b></p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="451 665 942 826"> <p><b>Opinión de la ciudadanía en general</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Origen racial o étnico</li> <li>2. Identidad sexual</li> <li>3. Edad (mayores de 55 años)</li> </ol> </td> <td data-bbox="942 665 1663 826"> <p><b>Opinión de las personas que dicen haber sido discriminadas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad</li> <li>2. Sexo</li> <li>3. Origen racial o étnico</li> </ol> </td> </tr> </table>		<p><b>Opinión de la ciudadanía en general</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Origen racial o étnico</li> <li>2. Identidad sexual</li> <li>3. Edad (mayores de 55 años)</li> </ol>	<p><b>Opinión de las personas que dicen haber sido discriminadas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad</li> <li>2. Sexo</li> <li>3. Origen racial o étnico</li> </ol>
<p><b>Opinión de la ciudadanía en general</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Origen racial o étnico</li> <li>2. Identidad sexual</li> <li>3. Edad (mayores de 55 años)</li> </ol>	<p><b>Opinión de las personas que dicen haber sido discriminadas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad</li> <li>2. Sexo</li> <li>3. Origen racial o étnico</li> </ol>			
<p><b>Entornos en los que se produce la discriminación con mayor frecuencia</b></p>	<p><b>Ámbito laboral: es el ámbito en el se percibe mayor discriminación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Según el Eurobarómetro especial sobre discriminación de 2012, un 51% de las personas afirmó que la crisis está contribuyendo a aumentar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral</li> <li>➤ En relación a la discriminación por origen racial o étnico, según el <i>Estudio anual sobre la percepción de la discriminación por el origen racial o étnico de las principales minorías étnicas</i>, en sus tres ediciones, 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</li> </ul>			

**Entornos en los que se produce la discriminación con mayor frecuencia**

**Medios de comunicación y redes sociales**

Este ámbito tiene una doble vertiente: como potencial agente discriminador y como canalizador de prejuicios, estereotipos y discursos racistas y de odio. Este es un ámbito particularmente preocupante, especialmente en los canales y redes digitales en los que proliferan el número de páginas, foros, blogs, etc. con contenidos racistas y de odio. La variedad de prejuicios y estereotipos que pueden existir hacia ciertos grupos se afianzan a través de los medios de comunicación, una situación que está repercutiendo en la aceptación de la diversidad por parte de la población mayoritaria. Es un ámbito en el que además se detecta una insuficiente representación de la diversidad, especialmente en el caso del origen racial o étnico. A través de la publicidad se transmiten en algunas ocasiones directa o subliminalmente, mensajes sexistas que, en nuestro país, pueden ser objeto de denuncia a través, entre otros, del *Observatorio de la Imagen de las Mujeres*, del Instituto de la Mujer

**Acceso a servicios públicos**

Los diferentes estudios disponibles muestran una tendencia a que la población perciba discriminación en servicios públicos como la sanidad, la educación o el trato con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

**Efectividad de las políticas públicas de igualdad y no discriminación**

*Fuente: Eurobarómetro - La discriminación en la UE 2012 (trabajo de campo realizado 2011)*

Hasta ahora, las políticas públicas para la igualdad y la no discriminación no son políticas muy efectivas o prioritarias:

- El 32% de la población española considera que los esfuerzos realizados por parte de las administraciones públicas para combatir todas las formas de discriminación no son efectivas, el 34% afirman que “son moderadamente efectivas” y un 27% que “son eficaces”
- El 67% de la población considera que, debido a la crisis, las políticas en este ámbito son menos importantes y están recibiendo menos fondos (media UE27: 54%)

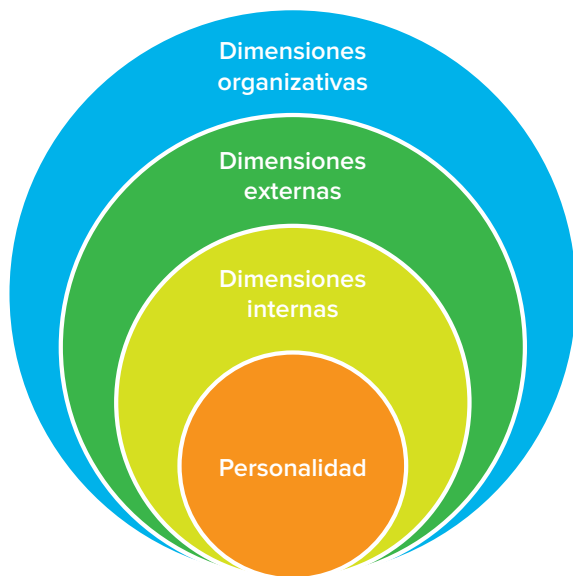
Cabe destacar que la promoción de la igualdad y la no discriminación afecta a múltiples departamentos de la administración pública, por lo que precisa un alto grado de coordinación, un aspecto complejo teniendo en cuenta la división administrativa española

## ¿QUÉ ES REALMENTE LA DIVERSIDAD?

Con frecuencia tendemos a pensar que la diversidad se refiere sólo a características visibles (sexo, origen étnico, etc.) o a las seis características protegidas por las directivas comunitarias frente a la discriminación en el entorno laboral. Pero no debemos olvidar que la diversidad comprende muchos más aspectos, como los estilos de trabajo o la situación familiar. Ninguna estrategia organizativa estará completa ni tendrá visos de ser realmente efectiva si ignoramos el verdadero alcance de la diversidad.

Las diferencias entre las personas pueden ser de varios tipos:

Personalidad	Internas	Externas	Organizativas
Los patrones de comportamiento organizativos son el resultado de aquellas características que más se repiten y/o valoran entre sus directivos más influyentes	<p>Son aspectos inherentes al individuo, que éste no puede modificar. Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Edad</li> <li>▶ Género</li> <li>▶ Orientación sexual</li> <li>▶ Identidad de género o identidad sexual</li> <li>▶ Discapacidad o diversidad funcional</li> <li>▶ Origen étnico</li> <li>▶ Origen cultural</li> </ul>	<p>A diferencia de las anteriores, son diferencias adquiridas, es decir, aquellas que las personas podemos cambiar a lo largo de nuestra vida. Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ubicación geográfica</li> <li>▶ Ingresos y nivel socioeconómico</li> <li>▶ Hábitos personales</li> <li>▶ Hábitos de ocio</li> <li>▶ Religión o creencias</li> <li>▶ Educación formal (titulación)</li> <li>▶ Experiencia laboral</li> <li>▶ Aspecto físico</li> <li>▶ Estatus parental/situación familiar</li> <li>▶ Estado civil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nivel jerárquico</li> <li>▶ Ámbito de trabajo y/o sector de actividad</li> <li>▶ División/departamento/grupo de trabajo</li> <li>▶ Antigüedad</li> <li>▶ Ubicación física del trabajo</li> <li>▶ Filiación política y/o sindical</li> <li>▶ Estatus directivo</li> </ul>



**Cada persona constituye una combinación única** de las características anteriores. De ahí que debemos encontrar un **equilibrio** entre la necesidad de segmentar nuestras políticas de RRHH (por ejemplo prestando atención a los temas de género) y el alcance y profundidad de las mismas, para evitar –siempre que sea posible- la percepción de privilegiar a unos grupos sobre otros. El mensaje principal a transmitir es que la diversidad concierne y afecta a todas las personas (“*todos y todas somos diversos*”), aunque en mayor o menor medida según nuestras características de partida (igualdad de oportunidades).

Esto explica la efectividad de los programas de desarrollo de talento interno como el *mentoring* o el *coaching*.

Para **fortalecer los argumentos internos** a la hora de implantar políticas de diversidad e inclusión puede ser útil recordar la propia **evolución del pensamiento organizativo** en torno a este tema, que ha pasado por tres etapas:

1. Considerar el cumplimiento legal como el aspecto esencial a trabajar, asegurando que tanto las políticas como los procesos internos estén libres de discriminación y favorezcan la igualdad de oportunidades.
2. Unir la presencia de diversidad interna con la mejora de la atención a las personas usuarias, es decir, la ciudadanía. Es un enfoque que pasa, por tanto, por mejorar la representación.



3. Crear un ambiente de trabajo donde las diferencias individuales sean puestas en valor y alineadas con los objetivos generales de la organización. Es decir, una cultura corporativa que se alimenta del conocimiento de sus integrantes y aprende de ellos.

No se trata de tener que elegir una o de quedarse con la última como la “mejor”, sino de asegurarnos de ir incorporando los avances conseguidos por cada una de ellas. Los propios responsables de equipo (con el asesoramiento de RRHH y el apoyo de la alta dirección) son quienes deben fijar los objetivos más realistas y/o aplicables en cada caso. Lo importante no es por dónde empezar, sino no detenerse.

### ¿Es verdad que la diversidad favorece la innovación?

Scott Page, politólogo y economista de la Universidad de Michigan (EEUU), desarrolló un modelo matemático para averiguar si la diversidad de perfiles era positiva para las organizaciones. Para ello, analizó dos tipos de diversidad:

- Cognitiva o heurística: relativa a la existencia de diferentes puntos de vista
- Identitaria: relativa a la pertenencia a un grupo (hombres/mujeres, jóvenes, minorías étnicas, etc)

Sus resultados arrojan dos conclusiones interesantes:

1. No existen diferencias significativas en la ejecución de tareas sencillas (por ejemplo, hacer hamburguesas) entre grupos homogéneos y heterogéneos
2. Para tareas complejas, sin embargo, la diversidad cognitiva está directamente correlacionada con la capacidad de solución de problemas de un grupo

De aquí se desprende la necesidad de generar entornos laborales participativos, donde todas las contribuciones individuales sean escuchadas y tomadas en cuenta

## NO OLVIDEMOS QUE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA ES DIVERSA

Existen aspectos relacionados con la diversidad que antes pasaban desapercibidos y que recientemente han cobrado importancia, como por ejemplo, el envejecimiento progresivo de la población, la existencia de grupos étnicos o de un origen distinto al español, la diversidad religiosa y de creencias o la diversidad sexual.

- 1 de cada 4 españoles se considera no creyente, ateo o bien pertenece a una religión distinta del catolicismo.
- La población extranjera residente en España está descendiendo, pero sigue constituyendo más de un 10% del total, es decir, casi 5 millones de personas.
- Se calcula que las minorías sexuales (LGBT) alcanzan un 5-10% de la población española, es decir, entre 2,3 y 4,5 millones de personas.
- Casi el 5% de la población española en edad laboral posee algún tipo de discapacidad.
- La tasa de ocupación de las mujeres es inferior a la de los hombres, y el desempleo es mayor entre la población femenina (datos EPA 2013).
- Según las proyecciones del INE, el 50% de la población no estará en edad de trabajar en 2049.

### ¿Qué implicaciones tiene esta realidad para el sector público?

En primer lugar, supone **asumir que ya no existe un “ciudadano medio o ciudadana media”, es decir, esa persona** hacia quien tradicionalmente han ido dirigidas las políticas públicas. **Tampoco parece que vaya a existir en el futuro.** Podemos citar como ejemplo el caso de la educación, que ha tenido que incorporar formas novedosas de atención a la diversidad existente en las aulas.

## ¿Por qué hablar de diversidad?

En segundo lugar, sabemos que **la presencia de diversidad interna** (reconocida y gestionada adecuadamente) **facilita la comprensión de las necesidades de la ciudadanía y mejora la calidad de los servicios prestados**. En palabras de un directivo de empresa pública participante en las sesiones preparatorias de este manual, *“tener a una persona “diferente” en nuestra plantilla (en su caso, una persona invidente), nos permitió entender mejor las necesidades de los usuarios de nuestros servicios: aprendimos a ser mejores gracias a ella”*.

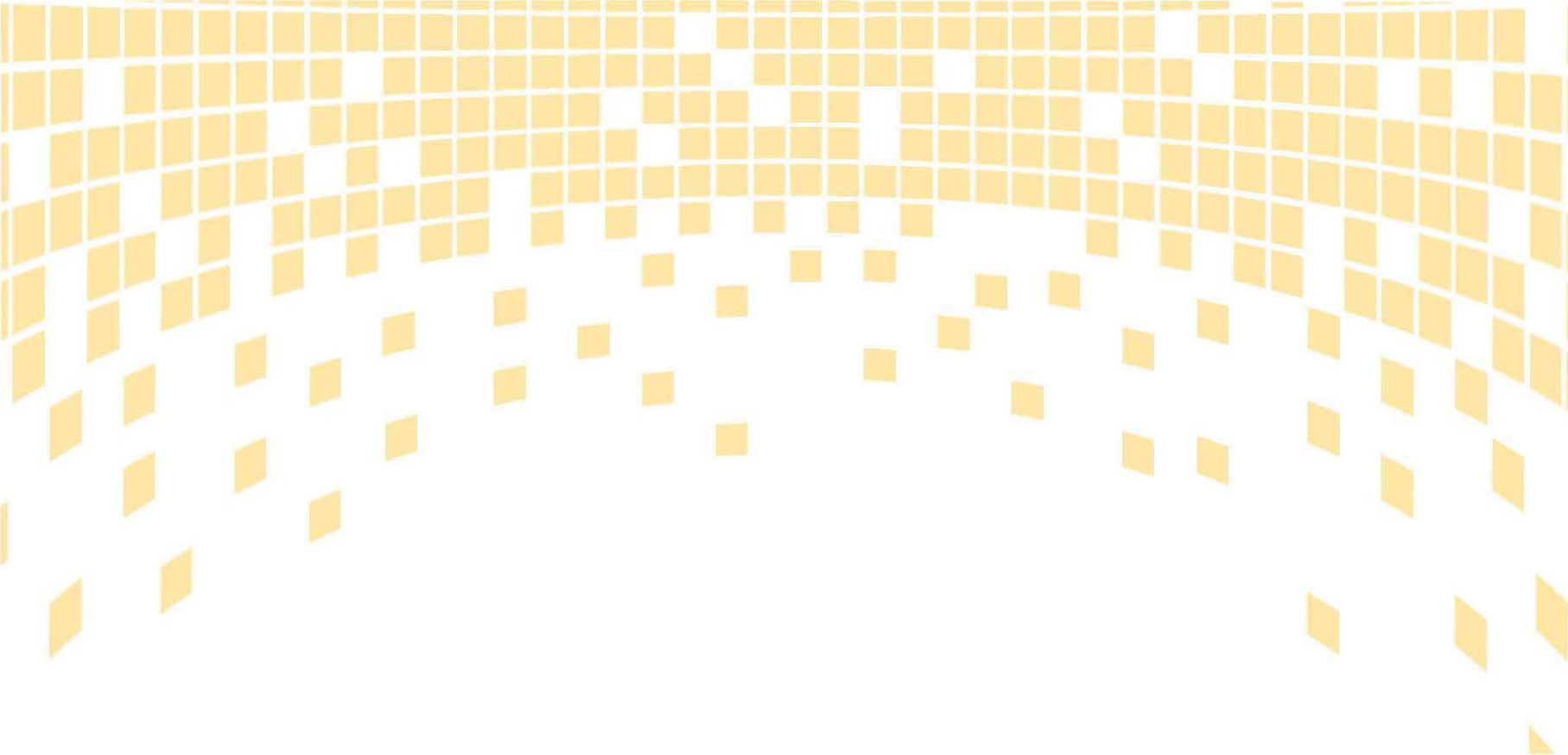
De lo anterior se deriva la **necesidad de contar con una estrategia de gestión del talento interno** que permita encajar cada perfil de empleado público en el lugar donde mejor pueda desempeñar su función. Los estudios demuestran que apoyar, valorar y promover a personas de distintos perfiles es positivo para las organizaciones, ya que mejora los niveles de motivación y compromiso de sus empleados y empleadas (*engagement*), que a su vez se traduce en un mejor desempeño y eficacia organizativa.

Si el sector público quiere mantener su carácter de **modelo de referencia** (*role-model*), *debe asumir la responsabilidad de ser un espejo en el que puedan mirarse el resto de las organizaciones, liderando y dando ejemplo de cómo debe entenderse y tratarse la diversidad*. Ello no sólo mejorará el compromiso y eficacia de los/as empleados/as públicos/as, sino que contribuirá a mejorar la calidad de los servicios públicos prestados, así como la percepción que de ellos tiene la ciudadanía.

## ¿Sabías qué?

Tener presente la diversidad en la gestión pública nos permite:

- Prestar una mejor atención a una sociedad diversa
- Conocer mejor las necesidades ciudadanas
- Ser capaces de ofrecer servicios de manera personalizada
- Aprovechar y rentabilizar el conocimiento interno
- Contar con recursos humanos capaces de afrontar los nuevos retos



## 2 HERRAMIENTAS PRÁCTICAS >

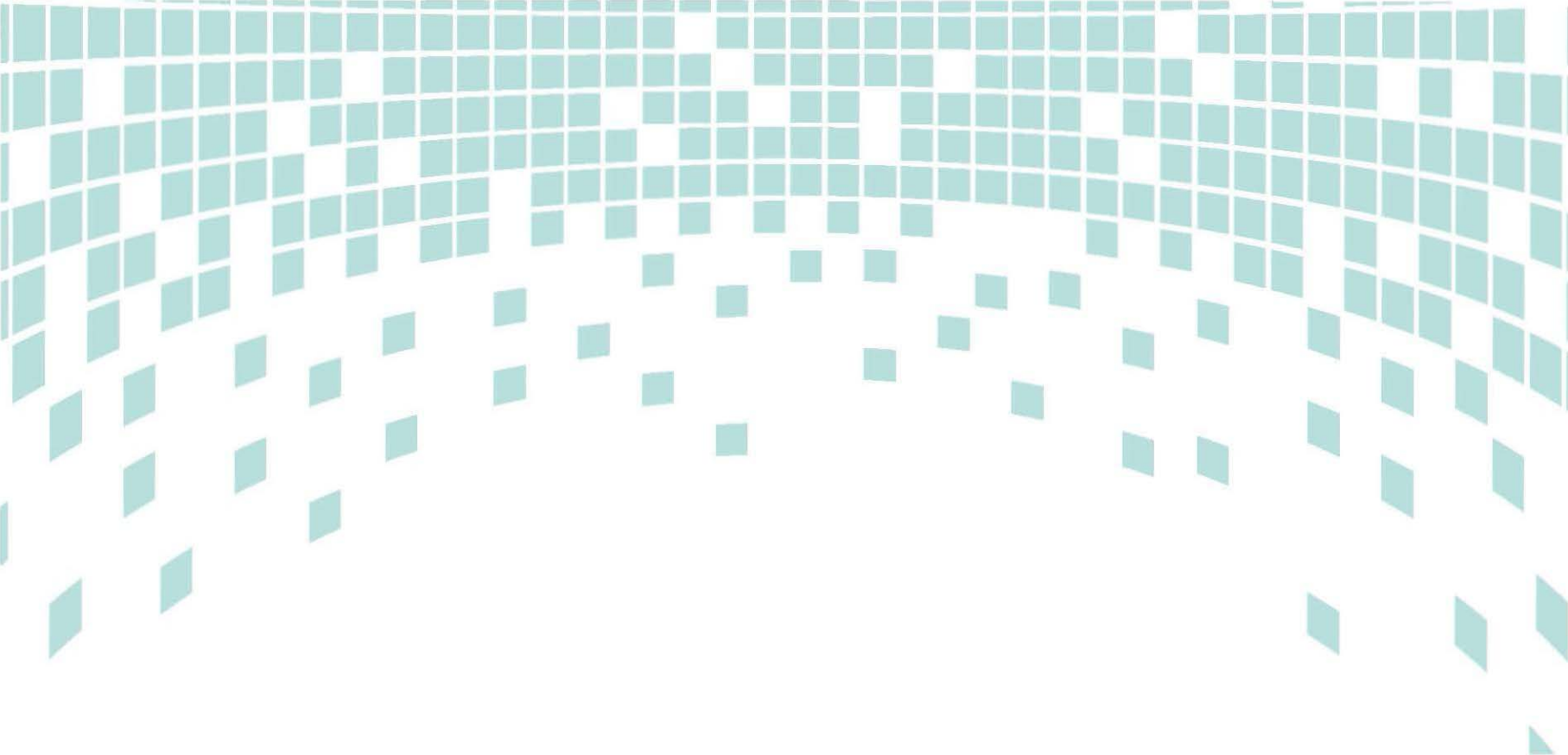
### PARA LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Antes de empezar

Diseño, implementación y evaluación  
de políticas públicas

Gestión de servicios públicos

Gestión de recursos humanos



## ¿CUÁL ES LA EXPERIENCIA DEL DEPARTAMENTO EN EL QUE TRABAJAS?

	Nuestras recomendaciones	Las herramientas que puedes utilizar
<b>Poco recorrido y pocos recursos</b>	Revisa las políticas, programas y proyectos del departamento, para detectar si tienen un impacto en la igualdad y la no discriminación	Nº 13 (Políticas públicas). <i>Screening</i> de igualdad Nº 1 (Servicios públicos). Protocolos de actuación
	Contrasta y consulta con los actores clave (personal que trabaja en tu departamento, personas que acuden a tu servicio, organizaciones representativas de los grupos más vulnerables a la discriminación, personas de esos grupos, etc.) cómo perciben que se aplica la igualdad y la no discriminación en las acciones que llevas a cabo y si hay alguna necesidad específica que se tenga que abordar	Nº 9 (Políticas públicas). Coordinación y colaboración institucional Nº 2 (Servicios públicos). Actividades conjuntas con grupos vulnerables Nº 3 (Servicios públicos). Encuestas y consultas de satisfacción
	Consulta a los departamentos especializados en igualdad y no discriminación sobre cómo puedes colaborar o participar en alguna iniciativa que ya esté en marcha	Nº 10 (Políticas públicas). Diálogo con actores clave
	Participa en algún seminario o curso de formación para conocer más sobre este tema	Nº 12 (Políticas públicas). Formación y capacitación

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

Antes de empezar

	Nuestras recomendaciones	Las herramientas que puedes utilizar
<b>Cierto recorrido y experiencia, con funciones en esta materia y un pequeño presupuesto</b>	Asegúrate de que el personal de tu departamento recibe formación específica y adecuada sobre igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad	Nº 12 (Políticas públicas). Formación y capacitación
	Propón que se apruebe una estrategia o plan de acción sobre la base de un diagnóstico de necesidades, objetivos y acciones específicas así como un sistema de seguimiento y evaluación	Nº 2 (Políticas públicas). Estrategias, planes o conjunto de acciones
	Define una política de promoción de la igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad en tu departamento o servicio y evalúa sus resultados con carácter periódico	Nº 2 (Políticas públicas). Estrategias, planes o conjunto de acciones Nº 6 (Recursos humanos). Evaluar los resultados
<b>Mucha experiencia, con un equipo con competencias y presupuesto específicos</b>	Analiza la eficacia e impacto de la legislación vigente desde la perspectiva de la igualdad y no discriminación para determinar si es necesario plantear una reforma legislativa o llevar a cabo alguna iniciativa para mejorar su aplicación como, por ejemplo, una estrategia o plan de acción	Nº 1 (Políticas públicas). Aprobación o revisión de normativa
	Desarrollar un sistema para asegurar que la igualdad se aplica de forma sistemática en todas las políticas	Nº 10 (Políticas públicas). Diálogo con actores clave Nº 11 (Políticas públicas). Comités de personas expertas Nº 12 (Políticas públicas). Formación y capacitación Nº 4 (Políticas públicas). Recopilación de datos



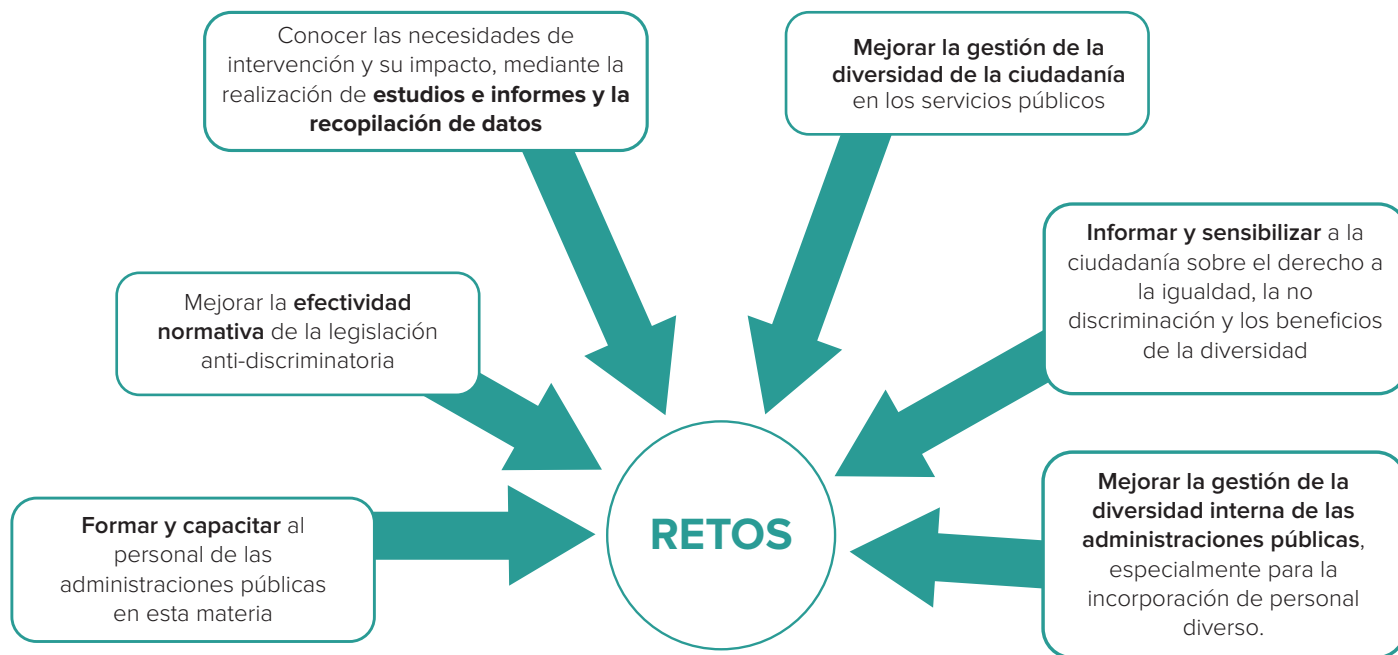
## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

Antes de empezar

	Nuestras recomendaciones	Las herramientas que puedes utilizar
<b>Mucha experiencia, con un equipo con competencias y presupuesto específicos</b>		<p>Nº 5 (Políticas públicas). Investigaciones, informes y estudios</p> <p>Nº 6 (Políticas públicas). Manuales, guías, directrices, procedimientos o protocolos</p> <p>Nº 7 (Políticas públicas). Asistencia a incidentes discriminatorios</p> <p>Nº 15 (Políticas públicas). Contratación responsable</p>
	Llevar a cabo iniciativas de información, comunicación, sensibilización y formación para mejorar el conocimiento de la sociedad y los actores clave sobre la aplicación de la igualdad y la no discriminación	Nº 8 (Políticas públicas). Acciones de información, comunicación y sensibilización

**Recuerda que** puedes ponerte en contacto con la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) si necesitas más información o asesoramiento específico sobre algún tema

## ¿SABES CUÁLES SON LOS RETOS DE NUESTRO PAÍS EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN?



## ¿QUÉ PUEDO HACER PARA ABORDAR ESTOS RETOS?

RETO	HERRAMIENTAS
<b>1. Formar y capacitar al personal de las administraciones públicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos específicos de formación continua. Para ello, se puede consultar periódicamente la oferta del INAP y escuelas autonómicas y locales de función pública, programas de formación de los distintos departamentos y agentes sociales; y en el caso, de no ofertarse este tipo de formación, proponerla o solicitarla mediante los cauces establecidos</li> <li>• Sesiones formativas sobre igualdad y no discriminación en otros cursos: diseño de políticas públicas, atención al cliente, gestión de recursos humanos, etc.</li> <li>• Módulo específico sobre igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad en la formación de acceso a las administraciones públicas</li> <li>• Talleres, seminarios y conferencias</li> <li>• Inclusión de un tema/epígrafe sobre “igualdad y no discriminación”, “derecho a la igualdad y no discriminación y políticas públicas”, “gestión de equipos diversos”, etc. en los temarios de acceso al empleo público y en los cursos selectivos</li> <li>• Valoración de los conocimientos en este ámbito en determinados concursos de méritos</li> </ul>
<b>2. Mejorar la efectividad normativa de la legislación anti-discriminatoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo normativo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Proponer la modificación o actualización de leyes o reglamentos para garantizar que incorporan el principio de igualdad y no discriminación desde una perspectiva transversal. Dependiendo del ámbito, se puede incluir como principio orientador, como objetivo, en forma de acciones específicas, etc.</li> </ul> </li> </ul>

## RETO

## 2. Mejorar la efectividad normativa de la legislación anti-discriminatoria

## HERRAMIENTAS

- Emisión de directrices, circulares o instrucciones que guíen a las administraciones públicas sobre cómo mejorar la forma en que se aplica la legislación vigente
- Proponer la incorporación del principio de igualdad de trato y no discriminación en estrategias, planes, acciones y medidas sectoriales. Dependiendo del ámbito, se puede incluir como principio orientador, como objetivo, en forma de acciones específicas, etc.
- Proponer la aprobación de una hoja de ruta, compromiso, plan o estrategia específica para la promoción de la igualdad y no discriminación en coordinación con los actores clave (otros departamentos y niveles territoriales, agentes sociales, ONG, etc.) y evaluar el impacto obtenido y sus resultados
- Asignar funciones de promoción de la igualdad y la no discriminación a un equipo, unidad o departamento a semejanza de las *unidades de igualdad* que tienen todos los Ministerios de la Administración General del Estado
- Asignación presupuestaria específica para acciones dirigidas a promover la igualdad y la no discriminación
- Establecer un servicio de atención a incidentes discriminatorios (asignando, por ejemplo, estas funciones a las unidades existentes de igualdad de género) o bien incorporar en el procedimiento de queja, un procedimiento específico para este tipo de incidentes, por ejemplo, una casilla específica para identificar si ha existido una motivación discriminatoria en la queja
- Acciones de información y formación sobre la legislación anti-discriminatoria dirigidas a subdirecciones de normativa, secretarías generales técnicas, servicios jurídicos del departamento, etc.

RETO	HERRAMIENTAS
<p><b>3. Conocer las necesidades de intervención y su impacto, mediante la realización de estudios e informes y la recopilación de datos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de situación con datos actualizados que permitan analizar los principales retos. Esto puede ser una vía para definir qué áreas de actuación son prioritarias y evaluar la eficacia de las políticas</li> <li>• Informes periódicos sobre incidentes discriminatorios, quejas, denuncias o sentencias relacionados con casos de discriminación por todos los motivos</li> <li>• Estudios de opinión sobre la discriminación, o inclusión de alguna pregunta en encuestas generales de satisfacción</li> <li>• Recopilar datos sobre la participación de ciertos grupos más vulnerables a la discriminación en el acceso a los servicios públicos</li> <li>• Mecanismos de interlocución y consulta con los actores especializados que trabajan en el ámbito de la no discriminación (organismos de igualdad, ONG, sindicatos, universidades, etc.)</li> </ul>
<p><b>4. Mejorar la gestión de la diversidad de la ciudadanía en los servicios públicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de protocolos de atención al público existentes o aprobación de otros nuevos que mejoren el modo en que se gestiona la diversidad y permitan prevenir posibles incidentes discriminatorios en los servicios de atención al público de las administraciones públicas</li> <li>• Publicación de guías específicas sobre cómo abordar y prevenir la discriminación y promover la gestión de la diversidad</li> <li>• Comités o comisiones de trabajo con ONG para promover la igualdad y la no discriminación en los servicios de atención al público</li> </ul>

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

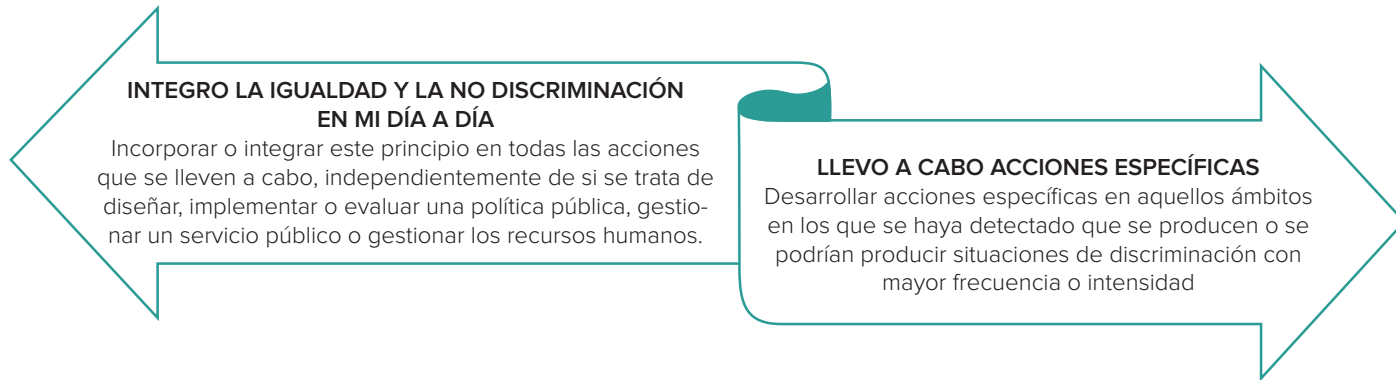
Antes de empezar

RETO	HERRAMIENTAS
<b>5. Informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre el derecho a la igualdad, la no discriminación y los beneficios de la diversidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de información y sensibilización para desmontar prejuicios y estereotipos, especialmente en los ámbitos en los que pueden darse más actitudes discriminatorias: el empleo, los medios de comunicación o el acceso a servicios públicos (servicios de salud, servicios policiales y centros educativos)</li> <li>• Acciones de información y sensibilización para mostrar los beneficios de la diversidad</li> </ul>
<b>6. Mejorar la gestión de la diversidad interna de las administraciones públicas, especialmente incorporación personal diverso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación de protocolos internos para promover el ambiente laboral inclusivo en los equipos de trabajo</li> <li>• Iniciativas para atraer el talento de perfiles diversos</li> </ul>

## ¿CÓMO INCORPORAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MI TRABAJO?

Las administraciones públicas están al servicio de toda la ciudadanía; trabajar desde la óptica de este principio es una forma de garantizar que todas las personas tengan acceso a los derechos en condiciones de igualdad porque implica no sólo reconocer la diversidad de la ciudadanía sino que existen personas que reúnen ciertas características que les hace más vulnerables a la discriminación y que, por tanto, no disfrutan de sus derechos en las mismas condiciones que la mayoría de la población.

Existen varias formas de aplicar el principio de igualdad y no discriminación de modo **transversal** en el trabajo de las administraciones públicas:



### INTEGRO LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN MI DÍA A DÍA

Incorporar o integrar este principio en todas las acciones que se lleven a cabo, independientemente de si se trata de diseñar, implementar o evaluar una política pública, gestionar un servicio público o gestionar los recursos humanos.

### LLEVO A CABO ACCIONES ESPECÍFICAS

Desarrollar acciones específicas en aquellos ámbitos en los que se haya detectado que se producen o se podrían producir situaciones de discriminación con mayor frecuencia o intensidad

### Ambas opciones son compatibles y se refuerzan.

En este capítulo se describen herramientas y ejemplos que pueden ponerse marcha desde cualquier departamento teniendo en cuenta estas dos perspectivas

## ¿EXISTEN RECURSOS ECONÓMICOS ESPECÍFICOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN?

**Recuerda que** no son necesarios muchos recursos para poner en marcha iniciativas de igualdad.

**Te proponemos** algunas iniciativas que requieren poca inversión:

- Promueve que el personal a tu cargo esté formado en igualdad y no discriminación. Puedes organizar un curso a medida o acceder a la formación continua que ofrece el INAP u otras escuelas de función pública; en el caso, de no ofertarse este tipo de formación, proponerla o solicitarla mediante los cauces establecidos
- Si trabajas en un servicio público, incorpora el principio de igualdad y no discriminación en los protocolos de atención y revisa si hay que llevar a cabo alguna acción específica para asegurarse que todas las personas acceden al servicio
- Si detectas la existencia de ciertos prejuicios o estereotipos frente a un grupo, promueve alguna actividad de conocimiento mutuo como unas jornadas de puertas abiertas o la organización de grupos de discusión

Si te interesa liderar acciones o proyectos que requiera más recursos, puedes acceder a los siguientes recursos:

- ➔ **En España**, las administraciones públicas pueden disponer de partidas específicas en los presupuestos públicos, sean estatales, autonómicos o locales.
- ➔ **En la Unión Europea existen fondos específicos** de los que pueden disponer las administraciones públicas españolas para cofinanciar acciones de promoción de la igualdad y la no discriminación:



Tipo de fondo	Institución	Nombre del fondo	Tipo de proyectos que financian	¿Cómo puedo acceder?
Programas comunitarios	Comisión Europea (Dirección General de Justicia)	En el nuevo <b>periodo 2014-2020</b> , estas subvenciones se financiarán a través del <b>Programa de Derechos y Ciudadanía</b> . Durante el periodo 2007-2013, estas subvenciones se financiaban a través del PROGRESS (Programa para el Empleo y la Solidaridad Social)	A través de este programa suelen convocar subvenciones con una periodicidad anual o bianual para <b>proyectos generalmente transnacionales</b> relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis, estudios e investigación</li> <li>• Transferencia de conocimiento y aprendizaje mutuo</li> </ul>	Consultando la página <b>web de la DG Justicia</b> en la que publican las convocatorias de subvenciones: <a href="http://ec.europa.eu/justice/">http://ec.europa.eu/justice/</a>
Fondos Estructurales y de Inversión (FEI) 2014-2020	Aunque este tipo de fondos proceden de la Unión Europea, son fondos que se transfieren a los Estados miembros y que son gestionadas por las administraciones públicas nacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fondo Social Europeo (FSE)</li> <li>• Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)</li> <li>• FEADER</li> </ul>	Este tipo de fondos se emplean para financiar proyectos muy variados y que suelen implementarse o bien a escala nacional o bien con carácter local	Averigua si tu departamento o ministerio recibe FEI para proponer la financiación de alguna acción dentro de la programación

Tipo de fondo	Institución	Nombre del fondo	Tipo de proyectos que financian	¿Cómo puedo acceder?
<p><b>Fondos Estructurales y de Inversión (FEI) 2014-2020</b></p>	<p>En el caso de España:                      Administración General del Estado (AGE):                      Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas                      Fondo Social Europeo: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE)                      Comunidades Autónomas: Direcciones generales responsables de fondos comunitarios (habitualmente en Consejerías de Hacienda)</p>		<p>Pueden ser proyectos de todo tipo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de información, comunicación y sensibilización</li> <li>• Formación y capacitación</li> <li>• Guías, manuales, informes, estudios e investigaciones</li> <li>• Subvenciones para proyectos de ONG</li> <li>• Asistencia técnica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si tu ámbito de actuación es el <b>empleo</b>, la <b>educación</b> o la <b>inclusión social</b>, ponte en contacto con la UAFSE o con la dirección general responsable de los fondos comunitarios en tu comunidad autónoma y averigua de qué modo puedes beneficiarte de los fondos del FSE</li> </ul>

Además, **la igualdad y la no discriminación** (sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, religión o creencias) **es una de las 6 prioridades de inversión del objetivo temático 9 “promoción de la inclusión social y lucha contra la pobreza y cualquier otra forma de discriminación” de los FEI 2014-2020 que se implementará a través del Fondo Social Europeo.**

### Acciones prioritarias de la prioridad de inversión 3 “Lucha contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual” (objetivo temático 9 “inclusión social”) del FSE

- **Sensibilización** y compromiso con las comunidades locales y las empresas con el fin de luchar contra la discriminación y promover las **actividades interculturales**
- **Acciones específicas dirigidas a personas en riesgo de discriminación** y a personas con discapacidad o enfermedades crónicas, con vistas a incrementar su participación en el mercado laboral, mejorar su inclusión social y reducir las desigualdades en lo que respecta al nivel de estudios y al estado sanitario

Durante el periodo **2007-2013**, se han financiado múltiples programas o proyectos con fondos europeos. Estos son algunos ejemplos recientes:

#### PROGRESS

##### **Proyecto BEAMS** “*Rompiendo las actitudes de los europeos hacia los estereotipos de migrantes y minorías*”

Este proyecto de dos años de duración está 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 es 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

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Antes de empezar

<b>PROGRESS</b>	<p>En este proyecto colaboran profesionales, expertos e investigadores de 10 países europeos. Entre las 15 entidades participantes se encuentran administraciones públicas, medios de comunicación y ONG relacionadas con los Derechos Humanos, los migrantes y otras minorías. Más información sobre el proyecto en <a href="#">castellano</a> e <a href="#">inglés</a></p>
<b>FSE</b>	<p><b>Programa Operativo Pluriregional “Lucha contra la discriminación” gestionado por diez entidades públicas y privadas</b></p> <p>Este Programa es uno de los 22 Programas Operativos del Fondo Social Europeo que viene desarrollándose en España desde el año 2000. Su objetivo es contribuir al desarrollo social y humano promoviendo la inclusión activa, la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, la mejora de la educación y la formación de las personas más vulnerables de la sociedad</p> <p><a href="#">Más información</a></p>
	<p><b>Encuesta sobre la percepción de la Discriminación (Estudio 3000/2013 del CIS)</b></p> <p>La Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (DGIO) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad financió, con cargo al Programa Operativo de Asistencia Técnica del Fondo Social Europeo 2007-2013, una encomienda de gestión con el Centro de Investigaciones Sociológicas para la realización de una amplia encuesta sobre la percepción de la discriminación en España. La encuesta presta una especial atención al ámbito del empleo por su relevancia desde la perspectiva discriminatoria y porque, además, permitió obtener la cofinanciación del referido Programa Operativo</p> <p>Además, la DGIO también realizó, entre otras actuaciones cofinanciadas por el mismo Programa Operativo, un <i>Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la Discriminación en España</i>, y un Estudio de explotación de los datos de la Encuesta del CIS, prestando una especial atención al ámbito del empleo</p>

**Red de Políticas de Igualdad**

La Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres es un foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales (FSE y FEDER) y del Fondo de Cohesión (FC). En la web del Instituto de la Mujer, se puede acceder a los diferentes materiales y herramientas elaborados desde la Red

**FEDER****Construcción de la línea 3 del Metro de Bilbao (País Vasco)**

En la construcción de esta línea de metro, se incorporó la perspectiva de género desde el inicio. Se puede acceder a la experiencia en este enlace: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/actividadesRed/docs/0059-BBPPFEDER.pdf>

## ¿EXISTEN HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS PARA APLICAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE MODO TRANSVERSAL?

Existen múltiples métodos y herramientas para aplicar el principio de igualdad y no discriminación de modo transversal que varían en función de la dimensión en la que se intenta aplicar.

### Políticas públicas

- Inciden en los procesos de toma de decisiones de los centros directivos de las administraciones públicas
- Inciden en la forma en que se implementan dichas políticas públicas y en cómo se evalúan y muestran los resultados obtenidos

### Gestión de servicios públicos

- Inciden en la forma en que se elaboran los procesos de atención al público
- Inciden en la forma en que se atiende al público

### Gestión de recursos humanos

- Inciden en los procesos de selección y de promoción interna (en cómo se incorpora la diversidad en la administración pública)
- Inciden en cómo se aborda la diversidad interna en la administración pública

### Factores de éxito

- Un **marco normativo con un mandato claro** hacia las administraciones públicas para que promuevan estrategias, planes y acciones de lucha contra la discriminación o integren la igualdad y no discriminación en estrategias, planes y acciones sectoriales propias. En algunos casos, el marco normativo obliga a aprobar planes de igualdad
- Un **mandato político consistente** que fomente la promoción de la igualdad de trato y no discriminación desde una perspectiva transversal
- Contar con **recursos suficientes y adecuados**, pudiendo utilizarse cofinanciación de programas de la UE
- La **participación y el apoyo de los actores sociales** y sociedad civil en las iniciativas, sobre todo por las organizaciones que representan a personas más vulnerables a la discriminación
- El **apoyo de especialistas externos**, comités de personas expertas u organismos especializados en el diseño, implementación y evaluación de la iniciativa
- Un **buen diagnóstico** que analice la representación o participación de ciertos grupos en los servicios públicos a través de la recopilación de datos desagregados

## DISTINTAS HERRAMIENTAS PARA DISTINTAS FUNCIONES

Trabajo en un departamento responsable de una política pública concreta	Trabajo en un departamento responsable de un servicio de atención al público	Soy responsable de un equipo de personas o trabajo en un departamento responsable de un servicio administrativo
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación o revisión de normativa</li> <li>2. Estrategias, planes o conjunto de acciones</li> <li>3. Personal o servicios especializados</li> <li>4. Recopilación de datos</li> <li>5. Investigaciones, informes y estudios</li> <li>6. Manuales, guías, directrices, procedimientos o protocolos</li> <li>7. Asistencia a incidentes discriminatorios</li> <li>8. Acciones de información, comunicación y sensibilización</li> <li>9. Coordinación y colaboración institucional</li> <li>10. Coordinación y diálogo con actores clave</li> <li>11. Comités de personas expertas</li> <li>12. Formación y capacitación</li> <li>13. <i>Screening</i> de igualdad</li> <li>14. Evaluación de impacto de igualdad</li> <li>15. Contratación responsable</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolos de actuación</li> <li>2. Actividades conjuntas con grupos vulnerables</li> <li>3. Encuestas y consultas de satisfacción</li> </ol>	<p>Estrategia inclusiva de gestión del talento basada en 6 pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de las barreras existentes</li> <li>2. Estar dispuesto/a para afrontar los retos</li> <li>3. Atraer el talento diverso</li> <li>4. Identificar el talento existente en la organización</li> <li>5. Desarrollar el talento</li> <li>6. Evaluar los resultados</li> </ol>

## HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO, LA IMPLEMENTACIÓN, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas requiere tener en cuenta todas las etapas del ciclo político: diseño y planificación, implementación, seguimiento y evaluación.

Existen múltiples instrumentos que pueden utilizarse en función de las competencias, necesidades y recursos de cada departamento. Es importante que tengas en cuenta que independientemente del departamento en el que trabajes y de las competencias que tengas asignadas, incorporar el principio de igualdad y no discriminación en tu trabajo tiene muchas ventajas.

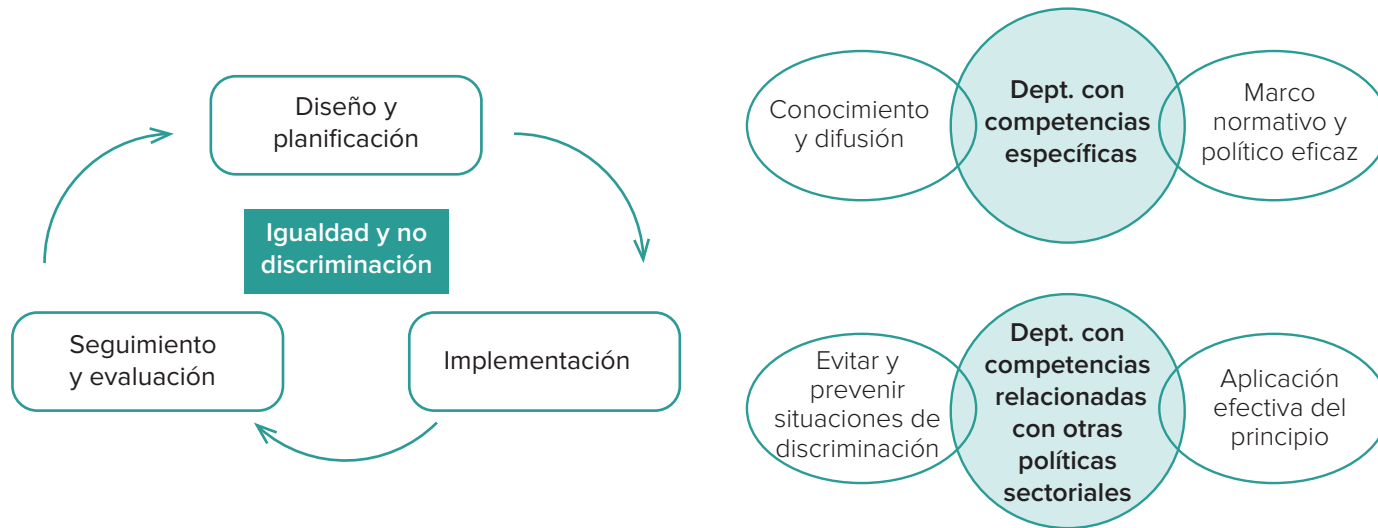
Bien es cierto que los objetivos y las **herramientas** pueden variar en función de las competencias de los departamentos.

- Departamentos con competencias específicas relacionadas con la igualdad y la no discriminación: los objetivos y las herramientas estarán más relacionados con el desarrollo y coordinación de un marco normativo y político de referencia, y de acciones que fomenten el conocimiento y la difusión de este principio.
- Departamentos con competencias relacionadas con otras políticas sectoriales, como por ejemplo, empleo, educación, salud, economía o vivienda, donde los objetivos y las herramientas estarán más relacionados con contribuir a la aplicación efectiva de este principio en las políticas que se gestionan en cada una de las áreas y evitar o prevenir posibles situaciones de discriminación.

Las herramientas que se describen en este apartado son algunas de las herramientas que se utilizan con más frecuencia a la hora de implementar políticas públicas específicas en materia de igualdad y no discriminación, pero también para incorporar de manera transversal el principio de igualdad de trato y no discriminación en todo tipo de políticas públicas como práctica habitual.



Tal y como se adelantaba en la sección “Antes de empezar”, **todas estas herramientas pueden ser utilizadas por cualquier cuadro directivo de una administración pública**, independientemente del tipo de política pública que esté liderando. Lo que variará será la forma de abordar el tema así como la intensidad o la especificidad de las acciones que se planteen.



## Comparemos, por ejemplo, el caso de las ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

¿Qué haría un **Director general con competencias específicas** sobre igualdad y no discriminación?



Llevar cabo acciones de sensibilización dirigidas a promover y fomentar la tolerancia y los beneficios de la igualdad

¿Qué haría una **Directora general con competencias en políticas de obras públicas**?



Garantizar que en sus acciones de comunicación y sensibilización se tiene en cuenta la diversidad, y que estas llegan por igual a toda la ciudadanía

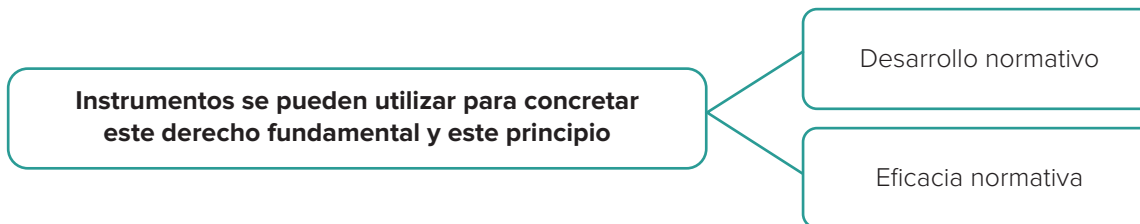
A continuación, se explican una por una las herramientas, teniendo en cuenta que existen algunas que son especialmente útiles para establecer las condiciones para una efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación, y otras que pueden ayudar especialmente para diseñar, planificar, implementar y evaluar políticas públicas ya sea desde una perspectiva específica, es decir, para utilizarlas como complemento a una política sectorial.

HERRAMIENTAS QUE PERMITEN CREAR LAS CONDICIONES PARA UNA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	HERRAMIENTAS PARA EL DISEÑO, PLANIFICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación o revisión de normativa</li> <li>3. Personal o servicios especializados</li> <li>6. Manuales, guías, directrices, procedimientos o protocolos</li> <li>7. Asistencia a incidentes discriminatorios</li> <li>8. Acciones de información, comunicación y sensibilización</li> <li>12. Formación y capacitación</li> <li>15. Contratación responsable</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Estrategias, planes o conjunto de acciones</li> <li>4. Recopilación de datos</li> <li>5. Investigaciones, informes y estudios</li> <li>13. <i>Screening</i> de igualdad</li> <li>14. Evaluación de impacto de igualdad</li> <li>9. Coordinación y colaboración institucional</li> <li>10. Diálogo con actores clave</li> <li>11. Comités de personas expertas</li> </ol>



## HERRAMIENTA 1: APROBACIÓN O REVISIÓN DE NORMATIVA

Tal y como se describe en el apartado sobre legislación específica del bloque “Aprendiendo sobre la igualdad...” de este Manual, la igualdad y la no discriminación ocupan un lugar importante en la Constitución Española: se trata de un derecho fundamental y es uno de los principios inspiradores de nuestro Estado y de sus poderes públicos.



### Desarrollo normativo →

Existen dos formas de abordar el derecho fundamental y principio de igualdad y no discriminación a través de la normativa.

1. Aprobar leyes o reglamentos específicos de igualdad y no discriminación

**1. Aprobar leyes o reglamentos específico**, como por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o el 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 o legislación integral y general para luchar contra todo tipo de discriminación (todos los motivos).

2. Incorporar artículos específicos en leyes o reglamentos sectoriales

**2. Incorporar artículos específicos en leyes y reglamentos sectoriales**, como por ejemplo, en una ley de contratación pública o en un reglamento de desarrollo de una ley para el fomento de la vivienda de alquiler o para el desarrollo en el medio rural, incorporando entre sus principios el de igualdad y no discriminación o un objetivo específico relacionado con la no discriminación, etc.

## ¿Cuál ha sido la tendencia en España?

Este **es un derecho con un desarrollo normativo específico escaso y muy centrado en la igualdad entre hombres y mujeres**. No es hasta la aprobación de las llamadas “directivas de igualdad” en la Unión Europea cuando se desarrolla un marco normativo más específico, una tendencia similar a la de algunos países europeos, pero no de otros como Reino Unido, Dinamarca, Holanda o Francia, donde el recorrido es mucho mayor.

**La legislación vigente desarrolla el contenido mínimo exigido en las directivas europeas**, que cuando fueron aprobadas se hicieron desde dos perspectivas: **por motivos de discriminación** (directiva de igualdad entre mujeres y hombres o directiva de igualdad por origen racial o étnico) **y por ámbitos** (directiva de igualdad en el ámbito del empleo). Así, en España, contamos con:

Legislación específica por **motivos** de discriminación



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Sección 2 sobre "Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico de las personas" de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (transposición de la Directiva 2000/43)
- 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.

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Políticas públicas

Legislación específica por **ámbito** de discriminación



- Sección 3 sobre "Medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo" de Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (transposición de la Directiva 2000/78)

**En otros países de la Unión Europea se han seguido otros modelos que** en la mayoría de casos también han surgido a partir de leyes específicas o sectoriales pero que **han desembocado en la aprobación de leyes integrales de igualdad que abordan todos los motivos y ámbitos** de discriminación ofreciendo una mejor respuesta legal ante situaciones como la discriminación múltiple, como es el caso de Reino Unido, Finlandia, Francia, Suecia, Alemania, Holanda, Bulgaria o República Checa, entre otros.

**Respecto a la incorporación de artículos específicos** de igualdad y no discriminación en normativa sectorial, **se han hecho muchos avances en el ámbito de la igualdad de género así como en el ámbito de la discapacidad**, incorporando en muchas leyes y reglamentos artículos específicos que garantizan un disfrute más equitativo e igualitario de los derechos, incluso incorporando algún artículo orientado a compensar desventajas como ha sido el caso por ejemplo con las mujeres y su representación en los consejos de administración de las empresas o con las personas con discapacidad y su representación en las empresas o en su accesibilidad a los servicios tanto públicos como privados.

Más información sobre la normativa vigente en otros países europeos (p. 134 a 139)

*Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 27 EU Member States, Croatia, Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Norway and Turkey compared*

**Por ejemplo...**

El Instituto de la Mujer cuenta con el Programa de *mainstreaming* de género. El objetivo de este programa es incorporar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas a través del asesoramiento a los centros directivos de la Administración General del Estado (Unidades de igualdad) y a otro tipo de organismos, como por ejemplo redes transnacionales y comunidades autónomas. **Más información.**

### ¿Legislación específica, legislación integral o incorporación a normativa sectorial?

- Ventajas de la legislación específica (por motivos o por ámbitos):
  - Permite prever remedios para situaciones específicas relacionadas con un motivo o ámbito de discriminación
  - Suele utilizarse especialmente para motivos como discapacidad u origen racial o étnico o para ámbitos especialmente susceptibles a la discriminación como lo es el empleo
- Ventajas de normativas integrales:
  - Se crea un marco más comprensivo y evita la dispersión legislativa
  - Permite abordar situaciones como la discriminación múltiple
  - Evita duplicidades legislativas, mejorando la eficacia normativa
  - Suele aprobarse en países con cierto recorrido legislativo en la materia
- Ventajas de incorporar el principio de igualdad y no discriminación en normativas sectoriales:
  - Permite adaptar el principio a las necesidades de cada ámbito de actuación (empleo, fomento, pesca, agricultura, transportes, vivienda, salud, educación, etc.)
  - Fomenta que el principio se incorpore no sólo en el desarrollo normativo sectorial, sino también en la implementación de políticas públicas sectoriales basadas en la aplicación de dicha normativa

## ¿Qué aspectos se podrían incluir en una normativa sectorial?

	POR EJEMPLO...
<p>Una <b>referencia al principio de igualdad y no discriminación</b> entre los principios, objetivos principales u ámbito de la norma</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, introduce en su artículo 1, entre otros objetivos “<i>eliminar el racismo, la discriminación racial así como garantizar el principio de igualdad de trato en el deporte</i>”</li> <li>• Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual (art. 4.2): “<i>la comunicación audiovisual nunca podrá incitar al odio o a la discriminación por razón de género o cualquier circunstancia personal o social y debe ser respetuosa con la dignidad humana y los valores constitucionales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres</i>”</li> </ul>
<p><b>Introducción explícita del derecho a la no discriminación</b> en una norma determinada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En el ámbito del empleo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (art. 34): introduce el derecho a la no discriminación en el acceso al empleo, afiliación, participación en organizaciones sindicales y empresariales</li> <li>➔ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: establece el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas (art. 4.2, 16.2, 17, 54.2)</li> <li>➔ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: el artículo 14 establece el derecho de los empleados públicos y empleadas públicas a la no discriminación y al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Además, el artículo 53.4 establece, entre otros, principios éticos que guiarán la conducta de los empleados públicos y empleadas</li> </ul> </li> </ul>



## POR EJEMPLO...

públicas y el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación

- **En el ámbito de la salud**, la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad en su artículo 10 establece el derecho a la no discriminación de los y las pacientes
- **En el ámbito de las Fuerzas Armadas**, la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su artículo 4, define el principio de igualdad

**Incluir definiciones sobre los conceptos clave**, por ejemplo, la discriminación directa o indirecta

- 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
- Ley 19/2007 contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte define, en su artículo 2, los conceptos de actos racistas, xenófobos o intolerantes en el deporte

**Prever acciones positivas** para grupos que se encuentran en una situación de especial desventaja

- La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social permite la adopción de medidas de acción positiva específicas a favor de determinados grupos, destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual
- El 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 también establece medidas específicas, por ejemplo:
  - ➔ Artículo 177.1: “Las prescripciones técnicas se definirán, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos...”
  - ➔ Artículo 188.1: “Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales... Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental

**POR EJEMPLO...**

o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado...”

**Introducir sanciones e infracciones administrativas por motivación discriminatoria**

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8, apartados 12, 13 y 13 bis; 10 bis. 2d, 16.2, 40, 46 y 46 bis)
- Estatuto Básico del Empleado Público: el artículo 95 considera faltas disciplinarias muy graves toda actuación que suponga discriminación
- Ley Orgánica, 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía: el título I regula un régimen de infracciones y sanciones discriminatorias
- Ley 19/2007 contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte: título II “Régimen sancionador”
- Código Penal: el artículo 22.4 considera como circunstancia agravante “cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad”, y regula diversos tipos penales discriminatorios (artículos 161, 170.1, 174, 197.6, 314, 510.1, 510.2, 511, 512, 515.5, 522-525, 607 y 607 bis)

## Eficacia normativa →

Independientemente de la legislación vigente, **buna parte del debate actual entre especialistas en igualdad se centra más en la efectividad normativa.** De hecho, algunas personas defienden que nuestro ordenamiento jurídico es lo suficientemente amplio y que lo importante es en realidad la aplicación efectiva de dicha normativa.

En este sentido, **es especialmente importante el uso de las siguientes herramientas:**

- **Mandatos legales** específicos a los poderes públicos con indicaciones y directrices específicas relacionadas con la igualdad y la no discriminación, como es el caso, por ejemplo, de la *Equality Duty* en el Reino Unido.
- **Órdenes, instrucciones o circulares:** son documentos administrativos aprobados por los distintos departamentos que concretan el modo en que se aplica una legislación vigente

## La Equality Duty en el Reino Unido

En 2010, el Parlamento aprobó el **Equality Act** (Ley de igualdad) en la que se incluyó “el deber de la igualdad” (lo que en inglés se denomina *Equality Duty*) para los poderes públicos. Esta medida, que entró en vigor en abril 2011 es una medida de transparencia destinada a que las políticas públicas incorporen la igualdad y la no discriminación de un modo efectivo y basado en la evidencia, al objeto de fomentar que las administraciones públicas tomen decisiones más justas y concretas, incluidas las relativas a la forma en que se elaboran los presupuestos públicos

Este deber garantiza que el gasto público sea más efectivo, que las administraciones públicas sean más transparentes a la hora de tomar decisiones y que las políticas públicas se orienten a aquellas personas que más lo necesitan. Esto obliga a las administraciones a evaluar si las políticas que llevan a cabo tienen un efecto adverso en los grupos más vulnerables y, por consiguiente, si es adecuado llevarla a cabo o incorporar alguna medida que compense alguna posible desventaja

La **Equality and Human Rights Commission** tiene competencias para evaluar el cumplimiento de este mandato legal (ver herramienta 5, página 130)

o un modo de actuar a la hora de prestar un servicio. Esta herramienta puede ser muy útil para informar al personal público sobre cómo abordar o tratar cuestiones relacionadas con el fomento de la igualdad y la prevención de la discriminación. En España, este tipo de herramienta ha sido utilizada por ejemplo por el Servicio de Delitos de Odio y no Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona que en 2009 aprobó la instrucción 01/09 que coordina el tratamiento de los casos relacionados con los delitos de odio y no discriminación.

- **Informes de seguimiento** de la aplicación de la normativa vigente: analizan la aplicación de la normativa ó su efectividad (su uso, su utilidad, su efecto reparador, etc.). Este tipo de informes permiten evaluar si es necesario llevar a cabo una revisión o actualización de la normativa actual.

En todo caso, se aconseja la introducción de cláusulas antidiscriminatorias que recojan explícitamente los principales motivos de discriminación y una cláusula abierta general. De esta forma se evitan dilaciones y dudas interpretativas sobre si alguno de los principales motivos discriminatorios están proscritos y se posibilita la inclusión de otros siguiendo la cláusula abierta recogida en el artículo 14 de la Constitución, de acuerdo con la evolución social sobre la percepción de la discriminación (por ejemplo, la discriminación múltiple).

Además, en la legislación específica por motivos de discriminación, se aconseja la introducción de una disposición que haga referencia a la discriminación múltiple, de forma que se posibilita prestar una especial

### Informe de seguimiento sobre igualdad y no discriminación del Ayuntamiento de Northamptonshire (Reino Unido) *Equality Duty Report (2012,2013, 2014).*

En este informe anual, el Ayuntamiento evalúa sus logros en la aplicación de la Ley de Igualdad

Estructura:

- Contexto actual
- ¿Qué hemos hecho?
- ¿A quién hemos implicado?
- Nuestros casos de éxito
- Qué nos dicen los datos
- Qué hemos hecho para abordar las lagunas de información con respecto a algunas cuestiones

**Más información**

atención a esta forma específica de discriminación producida por la concurrencia o intersección de dos o más causas de discriminación.

### A modo de ejemplo...

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su exposición de motivos, presta especial consideración a los supuestos de doble discriminación y a las dificultades singulares que padecen las mujeres y que las hacen especialmente vulnerables.

En concreto, al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en la Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, el artículo 20 establece que los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán “diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.” Esta y otras previsiones podrían contribuir a mejorar la atención de los poderes públicos a las situaciones de discriminación múltiple.

#### Cláusulas antidiscriminatorias: redacción recomendada

*“Se reconoce el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*



## HERRAMIENTA 2: ESTRATEGIAS, PLANES O CONJUNTO DE ACCIONES

A la hora de poner en marcha políticas públicas, se pueden utilizar distintas herramientas de planificación. Entre ellas, encontramos la elaboración de estrategias, planes estratégicos o planes de acción, conjunto de medidas y acciones, hojas de ruta, etc. Este tipo de herramientas están orientadas a realizar una programación estratégica u operativa ya que son utilizadas para describir de forma sistemática y detallada cuáles van a ser los objetivos y las acciones a llevar a cabo en un ámbito o área concretos. Suele detallar los objetivos a alcanzar, las personas destinatarias, las acciones y los resultados esperados, los indicadores de evaluación, el presupuesto y el sistema de seguimiento y evaluación.

Del mismo modo que sucede con el desarrollo normativo, existen múltiples posibilidades para planificar o programar medidas y acciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación:

	CUANDO ES RECOMENDABLE
<b>Estrategias o planes específicos de igualdad y no discriminación</b>	<p>Para departamentos con competencias específicas en materia de igualdad y no discriminación que buscan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr una mayor coordinación con otros departamentos que llevan a cabo acciones de igualdad y no discriminación en el ámbito de sus competencias</li> <li>• Conseguir un mayor impacto, rentabilizar los recursos y conseguir una mayor visibilidad de la temática en la agenda pública</li> </ul>

	CUANDO ES RECOMENDABLE
<b>Hojas de ruta o conjunto de acciones específicos de igualdad y no discriminación</b>	<p>Para departamentos con competencias específicas en materia de igualdad y no discriminación o con competencias sectoriales que buscan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a cabo algunas acciones de igualdad y no discriminación en el ámbito de sus competencias y adaptadas a sus necesidades de modo más estratégico y orientado a obtener ciertos impactos</li> <li>• Sistematizar (planificar, hacer seguimiento y evaluar) el uso de los recursos destinados a la igualdad y a la no discriminación</li> </ul>
<b>Incluir acciones de igualdad y no discriminación en estrategias o planes sectoriales</b>	<p>Para departamentos con competencias sectoriales que buscan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir a la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación a través de actuaciones concretas o de la incorporación de este principio al modo de planificar, implementar y evaluar las políticas públicas de su competencia</li> </ul>

### Algunos ejemplos de estrategias o planes específicos de igualdad y no discriminación:

<b>ESTATAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014 - 2016</i></li> <li>• <i>Estrategia Integral contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras Formas Conexas de Intolerancia</i></li> <li>• <i>Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020</i></li> <li>• <i>Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020</i></li> <li>• <i>Plan de Derechos Humanos 2008-2011</i> (se está elaborando un nuevo plan en la actualidad)</li> <li>• <i>I y II Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración</i> (2007-2010 y 2011-2014, respectivamente)</li> </ul>
----------------	---

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Políticas públicas

<b>AUTONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>I Plan de Actuación de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana frente al Racismo y la Xenofobia</i></li> </ul>
<b>LOCAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Plan Municipal para el Colectivo LGTB del Ayuntamiento de Barcelona</i></li> </ul>

### Modelo para la elaboración de una estrategia o plan de acción

1. Diagnóstico de situación: datos sobre la discriminación en mi ámbito de actuación
2. Objetivos
3. Acciones y medidas
4. Indicadores de seguimiento
  - Indicadores relacionados con las actividades a realizar
  - Indicadores relacionados con los resultados
  - Indicadores relacionados con el impacto deseado
5. Gobernanza
  - Proceso de implementación, seguimiento y evaluación
  - Actores clave a implicar y responsabilidades
6. Presupuesto estimado
7. Cronograma
8. Glosario (optativo)

### Más información

#### *Guía metodológica para el trabajo contra la discriminación en el ámbito local*

Publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Federación Española de Municipios y Provincias, 2012



## ALGUNOS EJEMPLOS CONCRETOS DE ACCIONES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN INTEGRADAS EN ESTRATEGIAS O PLANES SECTORIALES...

### La igualdad y la no discriminación en los reglamentos de los Fondos estructurales y de inversión (FEI) 2014-2020 de la Unión Europea

Tal y como se ha comentado en la sección “Antes de empezar” de este segundo bloque del Manual, el principio de igualdad y no discriminación es uno de los 3 principios horizontales de los FEI 2014-2020. Esto quiere decir que a la hora de planificar, programar, implementar y evaluar el modo en que se utilizan los FEI en los Estados miembros, este es uno de los principios que no sólo debe inspirar todas las actuaciones que se lleven a cabo, sino que las administraciones públicas que ejecuten dichos fondos deberán de informar sobre cómo se ha implementado este principio y qué mejoras se han producido en la práctica.

### Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016

Hace una especial mención a la discriminación múltiple de las mujeres (II.5. Promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género), al igual que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), que incluye como objetivo estratégico 8, la prestación de una atención específica a las mujeres víctimas de doble discriminación. Igualmente la *Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020*, recoge entre sus objetivos principales prestar una especial atención a las personas con discapacidad que pudieran sufrir discriminación múltiple.

**BUENA PRÁCTICA**

- Introducir algún objetivo, principio, o acciones específicas dirigidas a promover la igualdad y no discriminación en los planes o estrategias sectoriales, con el objetivo de transversalizar de forma explícita el principio de igualdad y no discriminación **“por razón de nacimiento, origen racial, étnico, sexo, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”**
- Incluir una disposición que haga referencia a la **discriminación múltiple**, de forma que se preste especial atención a esta forma específica de discriminación producida por la concurrencia o intersección de dos o más causas de discriminación

## Aprendiendo de otros países...



Estrategia de diversidad e igualdad de la Policía Metropolitana de Londres



Estrategia de Igualdad 2012-2016 del Ayuntamiento de Croydon



La Estrategia de Igualdad - Construyendo una Gran Bretaña más justa



## HERRAMIENTA 3: PERSONAL O SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Contar con personal o servicios especializados en igualdad y no discriminación es una forma de disponer de personas expertas en diseñar, implementar y evaluar las acciones que se emprendan en este ámbito. Son diversas las opciones que permiten tener personal cualificado en función de las competencias y de la intensidad de la actividad que se lleva a cabo.

	CUANDO ES RECOMENDABLE	EJEMPLOS
<b>Una persona coordinadora dentro de una unidad</b>	En departamentos con competencias sectoriales en los que la aplicación del principio de igualdad y no discriminación tiene un recorrido limitado o puntual para garantizar que se aplica el principio de igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un/a vocal asesor/a en una Consejería que coordina los temas de igualdad y no discriminación</li> <li>• Agentes y promotoras/es de igualdad entre mujeres y hombres</li> </ul>
<b>Una unidad dentro de un departamento</b>	En departamentos con competencias sectoriales en los que la aplicación del principio de igualdad y no discriminación tiene una relación estrecha con las políticas que se emprenden (empleo, servicios sociales o inclusión social, salud, educación, vivienda, etc.). Esta unidad sería la responsable de las acciones que se impulsen para garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidades de igualdad adscritas a todos los ministerios de la Administración General del Estado para garantizar la aplicación de la igualdad de género</li> </ul>

	CUANDO ES RECOMENDABLE	EJEMPLOS
<b>Un centro directivo o departamento</b>	En estructuras con competencias específicas de igualdad y no discriminación para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas específicas en la materia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejalías de Igualdad de las entidades locales</li> <li>• Subdirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</li> <li>• Instituto de la Mujer</li> <li>• Dirección “D” de Igualdad de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea</li> </ul>

## Apreniendo de la práctica...

### Servicios especializados en delitos de odio y no discriminación

Fiscalía Delegada del Fiscal General del Estado para la Tutela Penal del Principio de Igualdad y No Discriminación, desde 2012

#### Descripción y objetivos

En 2009 se creó un Servicio de Delitos de Odio y Discriminación en la Fiscalía Provincial de Barcelona. 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. Se cuenta, por tanto, con más de 50 personas encargadas específicamente de esta materia y distribuidas por todo el territorio del Estado que actúan, por imperativo legal, con unidad de criterio en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. La actuación de estos servicios se extiende a todas las actividades ilícitas de esta naturaleza generadas por cualquiera de los motivos de discriminación contemplados en nuestra legislación penal.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

Fiscalía General del Estado, a través de la Fiscal de Sala Delegada en materia de Tutela Penal de la Igualdad y contra la Discriminación y de los servicios provinciales de la especialidad.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Impulso y participación activa en la investigación criminal y enjuiciamiento de estas conductas y actuación coordinada en aquellas que producen efectos en más de un territorio provincial.

- Unificación de criterios en la interpretación y aplicación de normas jurídicas.
- Coordinación a nivel nacional y provincial con Fuerzas y Cuerpos Policiales.
- Impulso de las relaciones con las víctimas, asociaciones y organizaciones e instituciones públicas o privadas en este ámbito.

### Perspectiva de género

Esta perspectiva se tiene en cuenta en todas las actuaciones que se llevan a cabo.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La coordinación interna y la actuación de acuerdo con criterios uniformes favorece el tratamiento coherente de este fenómeno criminal en todo el territorio del Estado</li> <li>➤ Facilitar la denuncia de conductas ilícitas directamente al Ministerio Fiscal</li> <li>➤ Refuerzo de las funciones de protección en relación con las víctimas de estos delitos</li> <li>➤ Control estadístico de estos procedimientos en los distintos ámbitos provinciales y también a nivel nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dificultades en la identificación de procedimientos por hechos ilícitos de esta naturaleza</li> <li>➤ Insuficiencia en los sistemas y aplicaciones informáticas para un adecuado control de denuncias y procedimientos</li> <li>➤ Carencias en medios personales y materiales en la dotación de los servicios</li> <li>➤ Carencias en materia de formación</li> </ul>

## Los organismos de igualdad: objetivos y funciones

Además de estas opciones, en línea con las directivas europeas de igualdad, todos los países de la Unión Europea cuentan con **organismos de igualdad** cuyos principales objetivos son:

1. La asistencia a víctimas de discriminación.
2. Fomentar el análisis, estudio e investigación sobre la igualdad y la no discriminación.
3. Promover acciones de información y sensibilización sobre la igualdad y la no discriminación.

### Los órganos de igualdad en España, que entre otras funciones, prestan asistencia a víctimas de discriminación

- Instituto de la Mujer
- Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico
- Oficina de atención a la discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Tipos de organismos de igualdad	ALGUNOS EJEMPLOS	VENTAJAS
<b>Especializados en un motivo o ámbito concreto de discriminación</b>	<p><b>En España</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Instituto de la Mujer y organismos de igualdad de las CCAA</li> <li>➤ Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico</li> <li>➤ Oficina de atención a la discapacidad</li> </ul> <p><b>En Europa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Oficina nacional contra la discriminación racial de Italia</li> <li>➤ Comisión para la igualdad en el empleo de Portugal</li> </ul>	<p>Permite especializarse en un motivo o ámbito concreto que requiera atenderse de forma específica por dirigirse a un grupo especialmente susceptible de ser discriminado o a un ámbito en el que la discriminación es especialmente frecuente o intensa</p>
<b>Integrales que cubren todos los motivos de discriminación</b>	<p><b>En España</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona</li> </ul> <p><b>En Europa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comisión de Igualdad (Equality Commission) de Irlanda del Norte</li> <li>➤ Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (Equality and Human Rights Commission) del Reino Unido</li> <li>➤ La Autoridad de Igualdad (Equality Authority) de Irlanda</li> </ul>	<p>Permite realizar una atención más comprensiva y coordinada así como rentabilizar las herramientas y los recursos que se dedican</p> <p>Permite abordar situaciones complejas como la discriminación múltiple</p>

Tipos de organismos de igualdad	ALGUNOS EJEMPLOS	VENTAJAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Comisión para la protección contra la discriminación de Bulgaria</li> <li>➔ Consejo nacional para combatir la discriminación de Rumania</li> </ul>	
<p><b>Integrados en otros órganos, como por ejemplo, defensorías del pueblo u órganos de defensa de los derechos humanos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En Europa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Instituto de Derechos Humanos de Dinamarca</li> <li>➔ Instituto de Derechos Humanos de Holanda</li> <li>➔ El Defensor del Pueblo de Suecia</li> <li>➔ El Defensor de los Derechos de Francia</li> </ul> </li> </ul>	<p>Permite abordar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación como un derecho fundamental en coordinación con otros derechos fundamentales</p>

Para más información sobre los órganos de igualdad, se puede consultar las publicaciones y los materiales disponibles en la página web de “Equinet”, la red europea de órganos de igualdad: [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org).

Entre los materiales más relevantes:

[Boletín electrónico](#)   [Publicaciones propias](#)   [Información sobre casos y jurisprudencia](#)   [Mapa de organismos de igualdad](#)

**Otros organismos con competencias relacionadas con los órganos de igualdad**

- Defensor del Pueblo
- Fundación Pluralismo y Convivencia (fundación pública)

## Aprendiendo de la práctica...

### Oficina para la No Discriminación

Ayuntamiento de Barcelona, desde 1998

#### Descripción y objetivos

En 1998, el Ayuntamiento de Barcelona creó la **Oficina para la No Discriminación** (OND) para incorporar los derechos humanos en las políticas públicas y en la gestión municipal. A través de esta oficina se prestan servicios de: 1) Información y orientación básica sobre Derechos Humanos

2) Resolución de conflictos (mediación, intermediación, etc.) cuando se ha producido un incidente discriminatorio 3) Asesoramiento jurídico y psicológico especializado 4) Formación sobre igualdad y lucha contra la discriminación. Esta experiencia aborda todos los motivos de discriminación.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Ayuntamiento de Barcelona.
- ➔ Agentes sociales: sindicatos y organizaciones empresariales.
- ➔ Fiscalía Provincial de Barcelona.
- ➔ ONG.
- ➔ Colegio de abogados de Barcelona.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Servicio de atención y asistencia a incidentes discriminatorios.
- ➔ Recogida de datos de hechos discriminatorios.
- ➔ Informes, estudios, manuales, guías y directrices.
- ➔ Talleres de reflexión y habilitación.
- ➔ Acciones de prevención y sensibilización.

**Perspectiva de género**

La OND trabaja para promover la igualdad de derechos y no discriminación de toda la ciudadanía y, consecuentemente, también entre mujeres y hombres.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Adoptar un discurso positivo basado en la convivencia, el respeto a los derechos de los demás y la superación del conflicto</li> <li>➔ La continuidad en el tiempo de un servicio de atención y asistencia integral a las víctimas especializado en mediación e intermediación</li> <li>➔ Observar y detectar vulneraciones de derechos incipientes y realizar intervenciones preventivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Falta de conocimiento de los derechos por parte de la ciudadanía</li> <li>➔ Clarificar qué es un hecho discriminatorio y qué no lo es</li> <li>➔ Las personas en muchas ocasiones no se sienten víctimas y por tanto no consideran que algo pueda cambiar.</li> <li>➔ Falta de capacidad sancionadora cuando la situación lo requiere</li> </ul>

## Aprendiendo de la práctica...

### Observatorio del Pluralismo Religioso en España

Ministerio de Justicia, Federación Española de Municipios y Provincias y Fundación Pluralismo y Convivencia, desde 2011

#### Descripción y objetivos

El **Observatorio del Pluralismo Religioso** en España es una herramienta de apoyo a la gestión pública de la diversidad religiosa. Se creó en 2011 para dar respuesta a los retos de gestión pública planteados por el incremento de la diversidad religiosa en la sociedad española. Su fin es orientar a las administraciones públicas en la implementación de acciones y modelos de gestión que garanticen el ejercicio del derecho de libertad religiosa y la cohesión social.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Creado a iniciativa del Ministerio de Justicia, la Federación Española de Municipios y Provincias y la Fundación Pluralismo y Convivencia.
- ➔ Participan además de manera estable: Ministerio de la Presidencia; comunidades autónomas pertenecientes al Comité Asesor de la Fundación Pluralismo y Convivencia; confesiones religiosas con reconocimiento de notorio arraigo; personalidades e investigadores de reconocido prestigio en la materia.

#### Métodos y herramientas utilizadas

Para apoyar la gestión pública de la diversidad religiosa, el Observatorio del Pluralismo Religioso en España pone a disposición de las administraciones públicas, a través de su página Web ([www.observatorioreligion.es](http://www.observatorioreligion.es)) los siguientes recursos:

- ➔ Información y herramientas necesarias para la toma de decisiones y el desarrollo de actuaciones: directorio de lugares de culto; información sobre las confesiones religiosas y sus estructuras institucionales; guías temáticas de gestión; normativa de referencia; buenas prácticas; banco de encuestas.

- ➔ Servicio de asesoramiento a administraciones públicas: se trata de un Servicio especialmente dirigido a gobiernos locales, gobiernos autonómicos y centros educativos. Incluye los siguientes servicios: atención a consultas; formación adaptada a las necesidades de los solicitantes; asesoramiento para el tratamiento o resolución de situaciones concretas; asesoramiento para el diseño e implantación de actuaciones y/o planes de gestión de la diversidad religiosa.
- ➔ Otros recursos dirigidos a la mejora del conocimiento y a la promoción del ejercicio efectivo del derecho de libertad religiosa: publicaciones; entrevistas; agenda de formación e investigación; boletines informativos.

### Perspectiva de género

Se contempla de manera transversal en todas las actuaciones y recursos del Observatorio.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Centraliza el conocimiento en torno al pluralismo religioso generado a través de la investigación en España y canaliza este conocimiento al servicio de las políticas públicas</li> <li>➔ Trabaja de manera coordinada con las confesiones religiosas, con las administraciones implicadas y con expertos en las diferentes materias</li> <li>➔ Constituye un sistema de información en continua actualización y con una estructura flexible orientada a atender las necesidades de las administraciones públicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La novedad de muchas de las circunstancias o demandas relacionadas con el ejercicio de la libertad religiosa</li> <li>➔ La apariencia de falta de competencias por parte de las administraciones autonómicas y locales en la materia</li> <li>➔ La confusión existente entre gestión pública del hecho religioso y gestión de la inmigración y/o de la diversidad cultural</li> </ul>



## HERRAMIENTA 4: RECOPIACIÓN DE DATOS

Como se ha indicado en la sección sobre “Formas de medir la discriminación” en el bloque “Aprendiendo sobre la igualdad...”, contar con un buen diagnóstico sobre la discriminación en España es una forma de diseñar y planificar políticas públicas acordes a las necesidades o problemas identificados.

Las administraciones públicas juegan un papel importante en la recopilación de datos que permitan hacer un buen diagnóstico. Esto se puede hacer a través de dos vías:

- **Sistema o proceso de recogida de datos específicos sobre igualdad y no discriminación**, como por ejemplo el que lleva a cabo el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico a través del Servicio de atención a víctimas de discriminación, que recopila datos sobre incidentes discriminatorios.
- **Sistema o proceso de recogida de datos de otros ámbitos**, como por ejemplo el que lleva a cabo el Servicio de Delitos de Odio y Discriminación o los Mossos d’Esquadra, que recopilan datos sobre denuncias relacionadas con delitos de odio y discriminación.

## ¿Qué tipo de información es importante recopilar?

Tipo de datos	Quién	Sistema
<b>Incidentes discriminatorios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Órganos de igualdad o servicios de atención a víctimas de discriminación</li> </ul>	Aprobación de un protocolo específico de recopilación de datos de acuerdo a la legislación vigente
<b>Denuncias relacionadas con situaciones de discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Cuerpos y Fuerzas de Seguridad</li> <li>➔ Fiscalías provinciales</li> </ul>	Inclusión de un campo específico relacionado con delitos o faltas de odio y discriminación en los sistemas estadísticos de criminalidad utilizados por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y las bases de datos de las fiscalías provinciales
<b>Quejas administrativas relacionadas con situaciones de discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Oficinas de atención a la ciudadanía</li> <li>➔ Departamentos responsables de gestionar las quejas y los recursos administrativos</li> </ul>	Inclusión de un campo específico relacionado con quejas administrativas relacionadas con la discriminación en la base de datos utilizada por las oficinas de atención a la ciudadanía o por los departamentos responsables de gestionar las quejas y los recursos administrativos
<b>Sentencias relacionadas con situaciones de discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Consejo General del Poder Judicial</li> </ul>	Inclusión de un campo específico relativo a las sentencias judiciales relacionadas con la discriminación en las bases de datos utilizadas por los tribunales



Tipo de datos	Quién	Sistema
<b>Datos estadísticos sobre la percepción social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Instituto Nacional de Estadística (INE) y otros centros estadísticos</li> <li>➔ Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y otros centros de investigación social</li> <li>➔ Departamentos Ministeriales, Consejerías, etc.</li> </ul>	Inclusión de una sección con preguntas relacionadas con la igualdad y la no discriminación en un estudio más general

### Memorias anuales del Servicio de Delitos de Odio y no Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona

A partir de la aprobación de la instrucción 01/09 que establecía el modo en que se iban a gestionar las denuncias y casos relacionados con los delitos de odio y discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona, se estableció un sistema de recopilación de datos que ha permitido elaborar memorias anuales sobre las denuncias y los casos llevados desde esta Fiscalía

Esta memoria, publicada con carácter anual, permite conocer en detalle el perfil de los hechos denunciados: el motivo de discriminación más frecuente, el porcentaje de delitos y faltas, la distribución territorial así como los hechos de mayor gravedad o de mayor frecuencia. También permite hacer un seguimiento de la aplicación legislativa de la normativa vigente por parte de los tribunales y de la defensa

### Sistema estadístico de criminalidad del Ministerio del Interior

El sistema estadístico de criminalidad recoge los datos sobre las víctimas según nacionalidad, sexo, edad, etc. y de los presuntos responsables de los hechos. Estos datos se utilizan para elaborar el *Anuario Estadístico*, que incluye un apartado específico sobre delitos, faltas, detenciones e imputaciones, y victimizaciones relacionados con el racismo y la xenofobia Ver **informe 2012** e **informe 2013**

Actualmente, el Ministerio del Interior está trabajando en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para incluir otros motivos de discriminación en el sistema estadístico de criminalidad en el marco del proyecto “Mapa de la discriminación en España”



## HERRAMIENTA 5: INVESTIGACIONES, INFORMES Y ESTUDIOS

Contar con un buen diagnóstico y un conocimiento de calidad sobre la igualdad y no discriminación es una herramienta clave para desarrollar políticas públicas más efectivas puesto que una mejor gestión de la información sobre la materia permite conocer dónde están los principales problemas y los retos, pero también ayuda a medir cómo evoluciona este fenómeno y si las políticas que se están llevando a cabo consiguen los resultados y el impacto deseado.

Existen muchas formas de estudiar la discriminación:

	Algunos ejemplos de interés	Tipo de información que se puede obtener
Investigaciones y estudios de fuentes primarias (datos que recopilan y elaboran las administraciones públicas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Memoria anual del Servicio de Delitos de Odio y no Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona</li> <li>➔ Informe anual de la Oficina de Atención a la Discapacidad. Desde 2005 <a href="#">enlace a todos los informes</a></li> <li>➔ Organismo de igualdad de Reino Unido: <b>Casework Report 2011</b></li> <li>➔ Ministerio de Interior del Reino Unido: <b>Informe sobre incidentes racistas 2011-2012</b> - <i>Racist incidents, England and Wales 2011-2012</i> - Memorias de la Red de centros de asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico <a href="#">enlace</a></li> </ul>	<p><b>Perfil de los incidentes y casos reales registrados</b> por las administraciones públicas: evolución (número e intensidad), motivos y ámbitos más frecuentes, situaciones más frecuentes, grupos más vulnerables, motivación, etc.</p>

	Algunos ejemplos de interés	Tipo de información que se puede obtener
<b>Investigaciones y estudios de fuentes secundarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España, 2013</i> informe completo <a href="#">enlace</a> resumen ejecutivo <a href="#">enlace</a> resumen ejecutivo inglés <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Informes sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España</i> <a href="#">enlace</a></li> </ul>	<p>Análisis comparado de las fuentes secundarias disponibles publicadas tanto por las administraciones públicas como por otras organizaciones</p> <p>Permite analizar las tendencias y contrastar si la información que se recopila desde las administraciones públicas es similar a la que recopilan otros actores</p>
<b>Investigaciones que combinan técnicas cuantitativas y cualitativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Eurobarómetro 2012</i> (inglés) <a href="#">Ficha de España</a> (español); <b>2009</b>, (inglés) <a href="#">Ficha de España</a> (español); <b>2007</b> (inglés) <a href="#">Ficha de España</a> (español)</li> <li>➔ Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (consultar el apartado “Para profundizar”)</li> <li>➔ Irlanda: <i>Equality Awareness Survey</i> (2012)</li> <li>➔ Rumania: <i>La discriminación en Rumania: percepciones y actitudes</i></li> <li>➔ <i>Encuesta sobre la percepción de la discriminación en España</i>, realizada por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del MSSSI en colaboración con el CIS (publicación prevista para junio de 2014)</li> </ul>	<p>Estudio en profundidad del alcance de un aspecto concreto de la igualdad y la no discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Percepción social hacia este fenómeno y su evolución (frecuencia, intensidad, motivos, ámbitos, etc.)</li> <li>➤ Percepción de grupos especialmente vulnerables y su evolución (frecuencia, intensidad, motivos, ámbitos, etc.)</li> <li>➤ Contraste de informaciones acerca de ciertas problemáticas relacionadas con la discriminación en ciertos ámbitos o por algunos motivos</li> </ul>

	Algunos ejemplos de interés	Tipo de información que se puede obtener
<b>Investigaciones que combinan técnicas cuantitativas y cualitativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Mujeres en cifras (Instituto de la Mujer) <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Evolución del Racismo y la Xenofobia en España 2011</i> <a href="#">enlace</a> <b>2010</b> <a href="#">enlace</a> <b>2009</b> <a href="#">enlace</a> <b>2008</b> <a href="#">enlace</a></li> </ul>	
<b>Informes de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Informes de evaluación “inquiry” llevadas a cabo por la Equality and Human Rights Commission de Reino Unido <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ Informes sobre la implementación de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</li> <li>➔ Informe <i>Identificación policial por perfil étnico en España</i> por la Universidad de Valencia <a href="#">enlace</a></li> </ul>	<p>Información sobre la aplicación de la normativa de igualdad y no discriminación vigente (correcta transposición o desarrollo y evaluación)</p> <p>Información sobre los resultados y la efectividad de la implementación de una estrategia, plan o acción</p>

## Las “*inquiries*” llevadas a cabo por la Equality and Human Rights Commission de Reino Unido

En 2010, el Parlamento aprobó el *Equality Act* (Ley de igualdad) en la que se incluyó “el deber de la igualdad” (lo que en inglés se denomina *Equality Duty*) para los poderes públicos. Esta medida, que entró en vigor en abril 2011 es una medida de transparencia destinada a que las políticas públicas incorporen la igualdad y la no discriminación de un modo efectivo y basado en la evidencia, al objeto de fomentar que las administraciones públicas tomen decisiones más justas y concretas por parte de las administraciones públicas, incluidas las relativas a la forma en que se elaboran los presupuestos públicos

Este deber garantiza que el gasto público sea más efectivo, que las administraciones públicas sean más transparentes a la hora de tomar decisiones y que las políticas públicas se orienten a aquellas personas que más lo necesitan. Esto obliga a las administraciones públicas a evaluar si las políticas que llevan a cabo tienen un efecto adverso en los grupos más vulnerables y por consiguiente si es adecuado llevarlas a cabo o incorporar alguna medida que compense alguna posible desventaja

Según el *Equality Act*, la Equality and Human Rights Commission tiene la facultad de llevar a cabo una evaluación (*inquiry*) sobre el cumplimiento de este deber, informar sobre ello y hacer recomendaciones que las administraciones públicas deberán tener en cuenta

De no hacerlo, está capacitada para emitir una notificación en la que se les exija el cumplimiento

Al amparo de esta normativa, la Equality and Human Rights Commission ha llevado a cabo las siguientes *inquiries*:

- Previsiones presupuestarias 2010 del Ministerio de Hacienda (HM Treasury)
- Cuidados a domicilio de las personas mayores
- Acoso relacionado con las personas con discapacidad
- La discriminación de género en el sector financiero
- El tráfico de seres humanos en Escocia
- Los procesos de acceso y promoción en el empleo del sector de procesamiento de carnes y aves
- El acceso de las minorías étnicas en el sector de la construcción



## HERRAMIENTA 6: MANUALES, GUÍAS, DIRECTRICES, PROCEDIMIENTOS O PROTOCOLOS

La legislación y las políticas públicas de igualdad y no discriminación tienen poco recorrido en España, pero es cada vez más frecuente el interés por esta materia en las administraciones públicas. Muchos informes coinciden en que la normativa en este ámbito es poco conocida y aplicada por lo que la eficacia normativa es limitada. Una forma de avanzar en este aspecto es contar con manuales, guías, directrices o protocolos que guíen al personal público sobre cómo aplicar las leyes de modo más adecuado.

Al igual que sucede con la normativa o con la elaboración de estrategias, planes u hojas de ruta, este tipo de herramienta puede utilizarse de dos maneras:

- Elaborando **documentos específicos** sobre cómo aplicar el principio de igualdad y no discriminación en general o en un ámbito concreto específico.

### Por ejemplo...

- *Protocolo de actuación de la Fiscalía Provincial de Barcelona ante denuncias o casos relacionados con los delitos de odio y discriminación*
- *Procedimiento de los Mossos d'Esquadra sobre hechos delictivos motivados por el odio o la discriminación [enlace](#)*
- *Procedimiento de la Policía Local de Fuenlabrada sobre actuación policial ante infracciones penales por trato discriminatorio [enlace](#)*

- *Protocolo para la atención a incidentes discriminatorios del Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico*
- *Cuaderno analítico **todoimas**: descripción analítica sobre la discriminación en España: motivos y ámbitos de discriminación; legislación vigente (europea, estatal y autonómica); políticas públicas **enlace***
- *Propuesta metodológica para el trabajo contra la discriminación en el ámbito local del MSSSI y la FEMP **enlace***
- *Guía para la gestión policial de la diversidad de la Plataforma por la gestión policial de la diversidad **enlace***
- *Manual de apoyo para la formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la identificación y registro de incidentes racistas o xenófobos **enlace***
- *Manual para la gestión municipal de la diversidad religiosa del Observatorio del pluralismo religioso en España **enlace***
- *Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género **enlace***

■ Incluyendo **referencias específica** relacionadas con la igualdad y no discriminación en documentos sectoriales.

#### Por ejemplo...

*Protocolo de identificaciones realizadas por la Policía Local de Fuenlabrada en la vía pública*

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Políticas públicas

**Identificación de personas en vía/lugar públicos 0002**

**1 Policía de Fuenlabrada**

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora de inicio de la jornada: \_\_\_\_\_

Lugar de la persona: \_\_\_\_\_

Apellido: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Sexo:  Hombres  Mujeres

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha nacimiento: \_\_\_\_\_

Profesión de nacimiento: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_

Niño de: \_\_\_\_\_ y/o: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_ Localidad: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Motivo de la identificación: \_\_\_\_\_

Observaciones sobre la identificación: \_\_\_\_\_

Se permite a registro personal:  Sí  No  Se permite el registro:  Sí  No

Clasificación: \_\_\_\_\_

Clase de la persona: \_\_\_\_\_

Medios relacionados:  Matrícula  DNI

Se permite a registro:  Sí  No  Matrícula relacionada: \_\_\_\_\_

Identificación:  Sí  No  Adaptación:  Pasa personal  Impedido de detener  Detenido

Tipo personal: \_\_\_\_\_

Fecha de final de la jornada: \_\_\_\_\_ Agente actuante: NLP \_\_\_\_\_

Apuntamiento de Fuenlabrada: \_\_\_\_\_

Mi nombre es: \_\_\_\_\_ Mi teléfono es: \_\_\_\_\_

**Normativa legal**

El artículo 20 de la Ley Orgánica 1/1982, de 21 de febrero, de Protección de la Seguridad Ciudadana, establece que "los agentes de los Cuerpos de Seguridad podrán ejercer en el ámbito de sus funciones de investigación y prevención, la identificación de las personas y recabar las comprobaciones pertinentes en la vía pública en el lugar donde se hubiere hecho el sustrato, siempre que el conocimiento de la identidad de las personas recabadas forme necesario para el ejercicio de las funciones de prevención de la seguridad que a los agentes corresponde".

Cualquier persona identificada y/o registrada en la vía o en lugar público tiene derecho a un trato correcto y personal por parte de los agentes de Policía que a los servicios se documentaron a los que se registró. Además, los agentes podrán estar obligados a facilitar información cuando se les solicite como es posible, sobre los datos de identidad de su identificación, siempre que no afecte al artículo 20 de la Ley Orgánica 1/1982, de 21 de febrero, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

Para cualquier información de los temas expuestos, puede Ud. presentar una reclamación directamente en la Policía Local, a través de cualquier medio, o cumplimentando la hoja reclamatoria de Fuenlabrada y depositarla en la Oficina de Atención al Ciudadano del Ayuntamiento de Fuenlabrada, en la Plaza de la Constitución Nº 1 de Fuenlabrada, para la gestión y control de los mismos. Puede acudir los días de atención, verificación, canalización y seguimiento siguiendo una comunicación por correo al Departamento de Atención Ciudadana del Ayuntamiento de Fuenlabrada, a la siguiente dirección electrónica: \_\_\_\_\_

**Formulario anexo por el Programa AGE de la Unión Europea**

El presente formulario está incluido dentro del Programa AGE de la Unión Europea que apoya iniciativas innovadoras e impulsa un empleo sostenible e inclusivo y el desarrollo de las personas emprendedoras que contribuyen al desarrollo de la región, seguridad y justicia así como la prevención y la lucha contra la delincuencia organizada en la Unión Europea.

En concreto, el formulario forma parte del Proyecto STEPS (Strategies for Effective Stop and Search), que tiene como objetivo mejorar las respuestas ante las Comarcas Policiales y las medidas dirigidas a las procedimientos policíacos, para prevenir posibles discriminaciones.

A partir del proyecto europeo *STEPS*, la Policía Local de Fuenlabrada diseñó un protocolo que exige a los agentes que lleven a cabo las identificaciones en la vía pública, que entreguen un boletín a la persona identificada donde conste la razón que motiva la identificación, los derechos y obligaciones así como los mecanismos para presentar una queja. Tres meses después de la puesta en marcha de este protocolo se constató una notable mejora en la eficacia de la policía. Se redujeron el número de identificaciones en un 50% (de 8.000 se pasó a 4.000) y se incrementó su grado de eficacia: 3 de cada 10 identificaciones permitieron identificar a personas que habían cometido una infracción

Ver página de la sección “Herramientas para la gestión de servicios públicos” para una explicación más detallada de la experiencia

## Por ejemplo...

Protocolo de actuación frente al **acoso laboral** en la Administración General del Estado **enlace** a la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado



### Contenido del modelo de denuncia por acoso (Anexo 3)

<b>Solicitante</b>	Persona afectada Comité de Seguridad y Salud Área/Servicio de Prevención Delegados/as de Prevención Recursos Humanos Otros Unidad Directiva afectada	<b>Tipo de Acoso</b>	Moral/laboral Sexual Por razón de sexo Por orientación sexual Otras discriminaciones (especificar)
<b>Datos personales de la persona afectada</b>	Nombre y apellidos NIF Sexo Teléfono de contacto	<b>Datos profesionales de la persona afectada</b>	Centro de trabajo Unidad directiva Vinculación laboral (funcionario/a, estatutario/a, interino/a, laboral fijo/a, laboral temporal, grupo, nivel y antigüedad)
<b>Descripción de los hechos</b>			
<b>Documentación anexa</b>	Si No		
<b>Solicitud</b>	Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso		
<b>Localidad, fecha y Firma de la persona interesada</b>			

## Aprendiendo de la práctica...

### Observatorio del Pluralismo Religioso en España

Ministerio de Justicia, Federación Española de Municipios y Provincias y Fundación Pluralismo y Convivencia, desde 2011

#### Descripción

Colección de guías temáticas de apoyo a la gestión pública de la diversidad religiosa que tienen como objetivo ofrecer información sobre la normativa de referencia y las especificidades y demandas de las confesiones religiosas y proponer buenas prácticas de gestión. Están destinadas de manera prioritaria a responsables políticos y técnicos de las administraciones e instituciones públicas. Su elaboración corre a cargo de personas expertas en las diferentes materias y antes de su publicación el contenido se somete a un proceso de revisión y validación por parte de las administraciones

implicadas, de las estructuras institucionales de las confesiones religiosas con reconocimiento de notorio arraigo y de la Comisión del Observatorio del Pluralismo Religioso en España.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Ministerio de Justicia.
- ➔ Federación Española de Municipios y Provincias.
- ➔ Fundación Pluralismo y Convivencia.
- ➔ Comisión del Observatorio del Pluralismo Religioso en España.
- ➔ Confesiones religiosas con reconocimiento de notorio arraigo.
- ➔ Personas expertas de reconocido prestigio.
- ➔ Otras administraciones o instituciones públicas con competencia en la temática de las guías.

**Métodos y herramientas utilizadas [enlace](#)**

Hasta la fecha el Observatorio del Pluralismo Religioso en España ha publicado las siguientes **guías**:

- ➔ Guía para la gestión de la diversidad religiosa en cementerios y servicios funerarios.
- ➔ Vía pública y libertad religiosa.
- ➔ El Registro de Entidades Religiosas.
- ➔ Lugares de culto, ciudades y urbanismo. Guía de apoyo a la gestión de la diversidad religiosa.
- ➔ Guía de gestión de la diversidad religiosa en los centros hospitalarios.
- ➔ Guía técnica para la implementación y gestión de espacios multiconfesionales.
- ➔ Guía de apoyo a la gestión pública de la diversidad religiosa en el ámbito de la alimentación.
- ➔ Manual para la gestión municipal de la diversidad religiosa.

**Perspectiva de género**

Se contempla de manera transversal en todas las guías.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Abordan las temáticas que en mayor medida están generando retos desde el punto de vista de la gestión pública de la diversidad religiosa</li> <li>➔ Facilitan el acceso a criterios jurídicos que se encuentran en un conjunto de normas relativamente dispersas</li> <li>➔ Las propuestas de gestión incluidas se orientan hacia la garantía tanto del ejercicio de la libertad religiosa como de la cohesión social</li> <li>➔ A través del proceso de revisión y validación de sus contenidos se consigue un alto nivel de consenso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Necesaria actualización continua de los contenidos</li> <li>➔ Dificultad para la definición de buenas prácticas motivada por la relativa novedad del fenómeno</li> </ul>



## HERRAMIENTA 7: ASISTENCIA A INCIDENTES DISCRIMINATORIOS

Tal y como está previsto en las leyes de transposición de las directivas europeas de igualdad, las administraciones públicas deben prever mecanismos de **asistencia a víctimas de discriminación**. Estos mecanismos de asistencia por su especificidad suelen ponerse en marcha de forma específica a través de los órganos de igualdad previstos en las mismas directivas aunque también podrían formar parte de otros procesos de asistencia.

En la actualidad, en España existen diversos organismos u órganos públicos con competencias específicas de asistencia a víctimas de discriminación y que cuentan con protocolos o procedimientos específicos:

**Oficina de atención a la discapacidad**

**Instituto de la Mujer**

**Oficina para la no discriminación del Ayuntamiento de Barcelona**

Fiscalía General del Estado a través de los **Servicios de Delitos de Odio y Discriminación de las Fiscalías Provinciales**

**Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico. A través del Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación por origen racial o étnico**



***Prestando asistencia independiente a víctimas de discriminación***

*Providing Independent Assistance to Victims of Discrimination*

**enlace**

Publicación de Equinet, 2011

## ¿Qué cuestiones deben tenerse en cuenta a la hora prestar asistencia a víctimas de discriminación?

- Es conveniente contar con **recursos humanos especializados** en asistencia a víctimas de discriminación, que conozcan la realidad de las personas con mayor probabilidad de ser discriminadas. Es conveniente que el servicio cuente con **juristas** especializados en legislación anti-discriminatoria así como con personas con habilidades para la **atención psicológica**.
- Es recomendable **contar con un protocolo o procedimiento de asistencia a víctimas** de discriminación que sea conocido por el personal que vaya a realizar la atención.

### Estructura de un protocolo-tipo de asistencia a víctimas de discriminación

1. Conceptos clave relacionados con la discriminación
2. Responsabilidades de las personas que prestan la asistencia a víctimas de discriminación
3. Derechos de las víctimas de discriminación
4. Resumen del protocolo
5. La detección: pautas para detectar un incidente discriminatorio
6. La investigación: pautas para investigar un incidente discriminatorio
7. La estrategia de actuación a seguir:
  - Cuando el incidente discriminatorio ha sido confirmado
  - Cuando el incidente discriminatorio no ha sido confirmado
8. Tipos de estrategias de actuación:
  - La interlocución y la negociación
  - El asesoramiento jurídico
  - La mediación y la conciliación
  - La reclamación y la denuncia
  - La atención psicológica
  - La orientación y la derivación
9. Las herramientas de gestión y seguimiento
  - Fichas para el registro de casos
  - Base de datos para el registro agrupado de los casos
  - Fichas para el seguimiento de los casos
  - Modelo de informe o memoria anual
10. Actores clave a implicar
11. Glosario

## Aprendiendo de la práctica...

### Programa de información y atención a homosexuales y transexuales de la Comunidad Madrid

Comunidad de Madrid, desde 2002

#### Descripción

El *Programa de Información y Atención a Homosexuales y Transexuales* de la Comunidad de Madrid desarrolla actuaciones dirigidas de manera específica a las personas homosexuales, bisexuales y personas transexuales/transgénero y a su entorno familiar y relacional. Contempla actuaciones de carácter formativo, informativo, de asesoramiento y sensibilización dirigidas tanto a profesionales como al conjunto de la población. Este programa tiene por objeto la prestación de una atención integral y especializada, a través de la intervención de un equipo (multidisciplinar) que actúa en las siguientes

áreas: 1) acogida e información; 2) atención social; 3) atención psicológica; 4) atención grupal; 5) atención jurídica; 6) sensibilización y formación. Además gestiona un centro de documentación y noticias de medios y un servicio de biblioterapia.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

➔ Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

#### Métodos y herramientas utilizadas

➔ **Protocolo de atención:** la primera atención es llevada a cabo por dos profesionales del Trabajo Social (hombre y mujer para tener en cuenta la posible elección del género por parte del usuario/a). La atención se lleva a cabo en su mayoría de forma presencial, aunque también es posible cierto tipo de actuación a través del teléfono y de correo electrónico. La derivación desde esta Área de Acogida puede ser interna (Áreas de atención psicológica, grupal, jurídica y sensibilización) y/o externa; haciendo derivación a otros organismos y entidades públicas y privadas con las que se colabora asiduamente. La intervención puede ser individual, de pareja, familiar o grupal.

- Elaboración de informes: en el año 2006 se publicó el primer estudio sociológico sobre población transexual en España que fue elaborado desde este Programa. *La transexualidad: diversidad de una realidad* Cuadernos Técnicos de Servicios Sociales.
- Acciones de sensibilización: elaboración e impartición de distintos cursos/conferencias/ponencias relacionadas con la diversidad sexual y de género y que se imparten, sobre todo, a profesionales de distintos organismos y entidades públicas y privadas: Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid, Colegios profesionales, Universidades, Policía Nacional, Centros de atención primaria, etc. Hasta la fecha se ha formado en esta materia a más de 5.000 profesionales.

### Perspectiva de género

El género se tiene en cuenta de forma transversal en todas las acciones, incluyéndolo como elemento de análisis e intervención junto con otros motivos de discriminación (principalmente los derivados de la orientación e identidad sexual).

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Primer Servicio Público en España dirigido a la población LGTB (lesbianas, gais, bisexuales y personas trans) y su entorno</li> <li>➤ Servicio pionero en la intervención en materia de <i>homobitranfobia</i>. Más de 50.000 intervenciones. Actuaciones en todas las comunidades autónomas además de presencia y pertenencia en redes internacionales</li> <li>➤ Intensivas campañas dirigidas a la difusión de la realidad de las personas LGTB y a la formación en materia de diversidad sexual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dificultad para poder llegar a paliar la variedad de manifestaciones que la LGTBfobia tiene en nuestra sociedad</li> </ul>



## HERRAMIENTA 8: ACCIONES DE INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las acciones de información, comunicación y sensibilización son una herramienta frecuentemente utilizada por las administraciones públicas para hacer frente y abordar los prejuicios y estereotipos que se pueden tener frente a un grupo de personas que comparten ciertas características: creen en una religión concreta, tiene distinto origen nacional, étnico o racial, establecen diversas formas de relaciones personales y afectivas, tienen edades distintas, alguna discapacidad o una apariencia física concreta (color de piel, vestimenta, etc.), etc.

Existen múltiples formas de llevar a cabo acciones de información, comunicación y sensibilización:

Tipo de acción	Ejemplo
Páginas web, blogs o secciones digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Sección web sobre “No Discriminación” en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <a href="http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/">http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/</a></li> <li>➔ Página web del Instituto de la Mujer <a href="http://www.inmujer.gob.es/">http://www.inmujer.gob.es/</a> y de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas</li> <li>➔ Página web del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico: <a href="http://www.igualdadynodiscriminacion.org">www.igualdadynodiscriminacion.org</a></li> </ul>



Tipo de acción	Ejemplo
Páginas web, blogs o secciones digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Sección web sobre la Oficina para la no discriminación del Ayuntamiento de Barcelona: <b>enlace</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Redes anti-rumores</i>:</li> <li>• Red anti-rumores del Ayuntamiento de Barcelona: <b><a href="http://www.bcnantirumors.cat">www.bcnantirumors.cat</a></b></li> <li>• Desmontando rumores, campaña de la Direcció General d'Immigració de la Generalitat de Catalunya: <b>enlace</b></li> <li>• Proyecto anti-rumores en las entidades locales: <b><a href="http://www.antirumores.com">www.antirumores.com</a></b></li> <li>• Frena el rumor, campaña del Gobierno Vasco: <b><a href="http://www.frenaelrumor.org">www.frenaelrumor.org</a></b></li> </ul> </li> <li>➔ Sección sobre gestión municipal de la diversidad religiosa en la web del Observatorio del Pluralismo religioso en España: <b><a href="http://www.observatorioreligion.es/recursos-gestion-municipal">www.observatorioreligion.es/recursos-gestion-municipal</a></b></li> <li>➔ Sección web de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea sobre sensibilización para la no discriminación: <b><a href="http://ec.europa.eu/justice/discrimination/awareness/index_en.htm">http://ec.europa.eu/justice/discrimination/awareness/index_en.htm</a></b></li> </ul>
Boletines electrónicos o servicio de noticias	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea: <b><a href="http://fra.europa.eu/en/news-and-events/newsletters">http://fra.europa.eu/en/news-and-events/newsletters</a></b></li> <li>➔ Equinet: <b><a href="http://www.equineteurope.org/-Equinet-Newsletters-">http://www.equineteurope.org/-Equinet-Newsletters-</a></b></li> </ul>
Folleto y posters	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Materiales visuales <i>La diversidad nos enriquece</i>, Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Federación Española de Municipios y Provincias</li> <li>➔ Material del proyecto de sensibilización entre adolescentes <i>Yo soy tú. Mézclate</i> de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad: <b><a href="http://www.mezclate.es/herramientas/material-grafico">http://www.mezclate.es/herramientas/material-grafico</a></b></li> </ul>

Tipo de acción	Ejemplo
<p>Campañas publicitarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Hay salida a la violencia de género</i> <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>No te saltes las señales, elige vivir</i> <a href="#">enlace</a></li> </ul> <p>Ejemplos de campañas sectoriales inclusivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>¿Controlan las drogas tu vida?</i> <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>La prevención, nuestra mejor empresa</i> <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Lo nuestro son las personas</i> <a href="#">enlace</a></li> </ul>
<p>Guías didácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Guía Dosta! para combatir los estereotipos sobre la comunidad gitana</i>, campaña del Consejo de Europa en colaboración con el MSSSI, el MAEC, el Consejo Estatal del Pueblo Gitano y Fundación Secretariado Gitano <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Guía de sensibilización Todoimas: La igualdad empieza en ti</i> <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Guía para la tolerancia de la Junta de Extremadura</i> <a href="#">enlace</a></li> </ul>
<p>Programas de sensibilización de carácter participativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Sal a escena contra la discriminación</i></li> <li>➔ <i>Yo soy tu: mézclate:</i> <a href="http://www.mezclate.es">www.mezclate.es</a></li> <li>➔ <i>Campaña contra la homofobia</i> de la Diputación de Vizcaya <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Campaña contra el bullying racial y xenofóbico</i> de la Junta de Galicia <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Campaña Valladolid, la igualdad en un click</i> <a href="#">enlace</a></li> </ul>
<p>Distintivos y sellos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Charter de la diversidad</i> que aglutina a un conjunto de empresas que fomentan la gestión de la diversidad e la empresa <a href="#">enlace</a></li> <li>➔ <i>Distintivo Igualdad en la Empresa</i> del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <a href="#">enlace</a></li> </ul>

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS >>>

Políticas públicas

Otros materiales de interés...



*Rap contra el racismo* [enlace](#)  
*Reggae contra la intolerancia* [enlace](#)  
**Movimiento contra la Intolerancia**



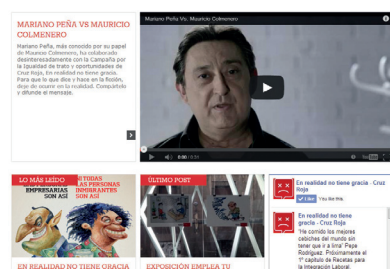
*La población gitana en España* [enlace](#)  
**Fundación Secretariado Gitano**



*El racismo en México* [enlace](#)  
**Consejo Nacional para prevenir la Discriminación de México**



*Kids react to gay marriage* [enlace](#)



*En realidad no tiene gracia* [enlace](#)  
**Cruz Roja Española**



*Conócelos antes de juzgarlos* [enlace](#)  
**Fundación Secretariado Gitano**

## ¿Cómo elegir las acciones más adecuadas?

A la hora de diseñar y planificar acciones de información, comunicación y sensibilización, es importante tener en cuenta que combatir los prejuicios y estereotipos es una tarea difícil. Por definición:

- ➔ Un “estereotipo” es: la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable, es decir, una creencia que difícilmente va a ser cambiada.
- ➔ Un “prejuicio” es: la opinión previa y tenaz acerca de algo que se conoce mal, es decir, una creencia basada en el desconocimiento sobre algo.

En ambos casos, se trata de modificar una creencia, un aspecto que se basa en la educación y en las experiencias de las personas, y por tanto, para cambiarla será necesario utilizar múltiples vías:

### INFORMATIVAS

basadas en informes, estadísticas, datos reales

- Ejemplo: serie de noticias que difunden datos y estadísticas que desmienten estereotipos

### TESTIMONIALES

basadas en casos reales contados por las víctimas de los estereotipos

- Ejemplo: participación de personas gitanas en una formación de personal público

### INTERACTIVAS Y VIVENCIALES

basadas en el contraste de la experiencia personal con ciertos grupos (normalmente negativas) con experiencias positivas

- Ejemplo: Policía de Fuenlabrada – para romper prejuicios con ciertos grupos se organizaron actividades deportivas y de fomento del diálogo para conocer sus realidades mutuas

## A la hora de diseñar acciones, es importante saber a qué tipo de público me estoy dirigiendo:

- ➔ **Sensibilizado:** conoce bien el contexto y los conceptos de igualdad y no discriminación.
- ➔ **Con 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.
- ➔ **Desconocedor:** no cree en la igualdad y piensa que no hay nada de malo en discriminar. Piensa que no le va a ocurrir nunca.
- ➔ **Se muestra proclive a discriminar:** no cree en la igualdad y está a favor de la discriminación. Suele sentir odio hacia la diversidad y la diferencia.



## HERRAMIENTA 9: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INSTITUCIONAL

Como se ha indicado en el bloque “Aprendiendo sobre la igualdad...”, el principio de igualdad y no discriminación es uno de los principios inspiradores de nuestro Estado y como tal afecta a todas las administraciones públicas, independientemente de cuáles sean sus competencias. En la práctica, lo que suele suceder es que distintos departamentos y niveles administrativos (estatal, autonómico o local) ponen en marcha iniciativas, estrategias y acciones para promover la igualdad y la no discriminación, que en algunas ocasiones pueden crear duplicidades o simplemente no se aprovechan lo suficiente porque se desconoce.

Una forma de mejorar la coordinación para ganar eficacia y eficiencia y aprender de las iniciativas que otros emprenden es fomentar la existencia de espacios de coordinación y diálogo inter-departamental o inter-administrativo, por ejemplo a través de:

- ➔ Órganos colegiados de las administraciones públicas en las que suelen estar presentes distintos departamentos y distintos niveles administrativos (estatal, autonómico y local) relacionados con los grupos más vulnerables a la discriminación, entre otros:
  - Consejo para la promoción de la igualdad y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.
  - Consejo Estatal del Pueblo Gitano y órganos similares en las comunidades autónomas.
  - Foro para la Integración Social de los Inmigrantes y órganos similares en las comunidades autónomas.
  - Consejo de Participación de la Mujer y órganos similares en las comunidades autónomas.
  - Consejo Estatal de ONG de Acción Social y órganos similares en las comunidades autónomas.
  - Consejos y órganos especializados en otros motivos de discriminación.

- **Conferencia sectorial de igualdad** en las que están representadas los departamentos ministeriales y autonómicos con competencias en igualdad, y la **Conferencia Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad**, órgano colegiado del Gobierno que reúne a los titulares de los Ministerios y otros altos cargos con competencias en el ámbito de la igualdad.
- La creación de **redes temáticas** a través de las cuales se pueden organizar actividades de análisis, aprendizaje mutuo y capacitación, que se materialicen en publicaciones (manuales, guías, notas, etc.) orientadas a facilitar y dar herramientas prácticas de trabajo a quienes quieren aplicar la igualdad y la no discriminación de modo transversal.
- El fomento de **espacios de diálogo y debate ad hoc**: espacios a través de los cuales se pueden dar a conocer las iniciativas que se están llevando a cabo y fomentar el aprendizaje mutuo y la transferencia de conocimientos.

#### Algunos ejemplos de redes temáticas

- La *Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión 2007-2013*: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/home.htm>
- La *Red Europea de mainstreaming de género*: <http://www.gendercop.com/>

#### Algunos organismos y órganos de interés autonómicos y locales

- Consejo Nacional de Lesbianas, gays y hombres y mujeres bisexuales y transexuales de la Generalitat de Cataluña
- Consejo Municipal de Gays, Lesbianas y mujeres y hombres Transexuales del Ayuntamiento de Barcelona
- Servicio “Berdindu” a personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales del Gobierno Vasco
- Comité Extremeño contra el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia

#### Otros organismos y órganos de interés del Estado

- Dirección General para la Igualdad de Oportunidades
- Fundación Pluralismo y Convivencia
- Oberaxe
- Injuve
- Imsero
- Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia
- Instituto de la Mujer
- Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad

## Aprendiendo de la práctica...

### El Método Abierto de Coordinación en Flandes, Bélgica

Ministerio Flamenco de Igualdad de Oportunidades, 2009

#### Descripción

De cara a reforzar la Ley de igualdad de oportunidades y de trato, promulgada en 2008, el Ministerio Flamenco de Igualdad de Oportunidades coordinó la preparación y seguimiento de planes para promover la igualdad de trato en cada departamento ministerial al objeto de: 1) Integrar una perspectiva de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos políticos y 2) Incrementar las iniciativas de igualdad de oportunidades y aumentar su impacto social. Esta experiencia abordó los motivos de género, LGBT y discapacidad.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ El Ministerio Flamenco de Igualdad de Oportunidades estableció una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por representantes de 13 departamentos ministeriales.
- ➔ Con el apoyo de dicha Comisión, cada ministerio era responsable de preparar un plan de acción con objetivos de igualdad de oportunidades en su ámbito de competencia.
- ➔ Las ONG y actores sociales participaron en la identificación de los objetivos de igualdad de oportunidades.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Marco político común aprobado por el gobierno: el Ministerio y la Comisión prepararon el marco de los objetivos de igualdad de oportunidades, que fue aprobado por el Gobierno, en el que se definía los objetivos estratégicos de cada ámbito político según su área temática. Fue la base para el plan de acción de cada departamento ministerial.
- ➔ Comité de participación con ONG y actores sociales para identificar los problemas de los distintos grupos.



**Perspectiva de género**

Se trabajó la interseccionalidad entre el género y otros motivos como la orientación sexual, la etnicidad y la discapacidad.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Contar con un marco normativo (Decreto de 10 de julio de 2008) con el mandato a las autoridades públicas a promover la igualdad</li> <li>➔ La participación de la sociedad civil y la colaboración entre los diferentes departamentos a través de la Comisión logró una mayor adecuación de los objetivos de cada plan de acción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Dificultades en el desarrollo de los indicadores de seguimiento</li> <li>➔ La falta de conocimiento sobre la igualdad de oportunidades por los diferentes departamentos</li> </ul>

## Aprendiendo de la práctica...

### Elaboración de la Ley de Integración de Finlandia

Ministerio de Interior, 2009

#### Descripción

Para la redacción de la nueva **Ley de Integración** de Finlandia, el Ministerio de Interior creó un Comité Directivo con cinco grupos de trabajo que guiase al Ministerio sobre cómo garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Otros departamentos ministeriales con competencias relacionadas con la igualdad y la no discriminación.
- ➔ Representantes de administraciones regionales y locales.
- ➔ ONG y actores sociales.
- ➔ Organismos de igualdad.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ *Screening*: informe analítico para determinar qué aspectos de la legislación requerían la aplicación transversal de la igualdad de trato y no discriminación.
- ➔ Consultas y diálogo:
  - A los grupos de interés a través de las ONG parte del Comité Directivo.
  - Al público en general.
  - A investigadores/as.
  - Autoridades locales.

**Perspectiva de género**

El subgrupo “igualdad y buenas relaciones étnicas” realizó una evaluación del impacto de género y una evaluación de impacto de igualdad.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Contar con un marco normativo (Ley de la igualdad de 2004) con el mandato a las autoridades públicas a promover la igualdad</li> <li>➔ La participación de todas las partes interesadas logró una mayor adecuación de la Ley a las necesidades de las personas destinatarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ No llegar a un acuerdo entre los distintos subgrupos del Comité Directivo sobre la terminología más adecuada para definir algunos aspectos relacionados con la igualdad, la no discriminación y la diversidad</li> </ul>



## HERRAMIENTA 10: DIÁLOGO CON ACTORES CLAVE

Del mismo modo que sucede entre los distintos departamentos de las administraciones públicas, existen muchos actores que llevan a cabo iniciativas de promoción de la igualdad y la no discriminación: ONG, sindicatos, empresas, universidades, etc.

Establecer espacios de coordinación y diálogo entre las administraciones públicas y otros actores 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 políticas públicas 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.

## ¿Cómo se pueden implicar a los actores clave?

### Comités de participación en la Fiscalía Provincial de Barcelona

A raíz de la creación del servicio de delitos de odio y discriminación, se crearon dos comités de participación: 1) orientación sexual 2) racismo y xenofobia; compuestos por ONG especializadas, la Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona, y los Mossos d'Esquadra

Estos comités se reúnen cada 3 ó 4 meses con el objetivo de intercambiar información y conocimiento sobre las situaciones y casos detectados

- **A través de los órganos colegiados de las administraciones públicas** en las que suelen estar presentes las ONG y los agentes sociales, entre otros (ver herramienta 9).
- **Comisiones o comités de participación:** son espacios integrados por representantes de las administraciones públicas y de actores clave creados para participar en las políticas públicas que se emprenden; permiten contrastar las acciones que se van emprendiendo de modo que se puedan adaptar mejor a las necesidades y problemáticas de los grupos más vulnerables. Es recomendable contar con este tipo de comités en todo el ciclo: diseño y planificación, implementación, seguimiento y evaluación.
- **Espacios de diálogo y debate *ad hoc*:** espacios a través de los cuales se pueden dar a conocer las iniciativas que se están llevando a cabo y fomentar el aprendizaje mutuo y la transferencia de conocimientos.

## Aprendiendo de la práctica...

### “Todoimás, Foro para la igualdad y la no discriminación

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2011

#### Informe final

#### Descripción

Proyecto de difusión, análisis y debate sobre la normativa y las políticas de igualdad y no discriminación a nivel estatal y autonómico con representantes de distintas administraciones públicas (estatal, autonómica y local) y de actores clave, especialmente ONG para: 1) Difundir y dar a conocer la normativa antidiscriminatoria a las administraciones públicas participantes y a las ONG, 2) Identificar y difundir buenas prácticas de promoción de la igualdad y lucha contra discriminación por los cinco motivos protegidos por la legislación comunitaria y 3) Fomentar la coordinación inter-administrativa

y con otros actores clave, especialmente las ONG. Esta experiencia abordó todos los motivos de discriminación.

#### Instituciones/organizaciones participantes

- ➔ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ➔ Departamentos responsables de políticas de igualdad y no discriminación en las distintas comunidades autónomas.
- ➔ ONG de ámbito estatal y de ámbito autonómico y local.
- ➔ Otros actores: sindicatos, empresas y universidades.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Comités de participación y de personas expertas para guiar el diseño de todas las actividades del proyecto (seminarios y materiales). En total se organizaron 10 reuniones.
- ➔ Reuniones y seminarios de debate a nivel nacional y autonómico con los actores relevantes. En total se organizaron 2 seminarios a nivel nacional y 6 a nivel autonómico con una participación de casi 600 personas a lo largo de un año.

- ➔ Materiales de difusión y sensibilización: 1.000 ejemplares del *Cuaderno analítico* y 10.000 ejemplares de la *Guía de sensibilización*, repartidos en todos los eventos del proyecto y a través de todas las instituciones y organizaciones participantes.

### Perspectiva de género

El género se tuvo en cuenta de forma transversal en todas las acciones: utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, selección de experiencias que abordaban este motivo además de otros motivos, etc.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La implicación de los actores clave (responsables autonómicos de las políticas de igualdad y no discriminación y ONG) desde el principio del proyecto: el 80% de participantes consideró que los materiales eran buenos o muy buenos; el 93% dijo haber utilizado los materiales para su trabajo; el 98% recomendaría los materiales elaborados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Conseguir la implicación de todos los actores clave desde el principio supuso un esfuerzo considerable que fue retrasando la ejecución</li> <li>➔ Mantener el compromiso de todos los actores a lo largo del proyecto (1 año)</li> </ul>



## HERRAMIENTA 11: COMITÉS DE PERSONAS EXPERTAS

Como se ha ido viendo a lo de esta sección, existen muchos mecanismos y herramientas para poner en marcha políticas públicas de igualdad. Algunas de ellas son herramientas sencillas, pero en ocasiones requieren de conocimiento especializado en la materia. Contar con un comité o un equipo de personas expertas que asesore y guíe a un departamento a llevar a cabo una acción puede ser una herramienta muy útil para emprender acciones más complejas o para llevar a cabo proyectos que no se habían implementado hasta el momento.

Existen varias fórmulas para implicar a personas especializadas:

- **Creación de comités *ad hoc***: el departamento que lo requiera solicita la participación de personas especialistas en ámbitos concretos.

### Por ejemplo...

En el proceso de diseño del *Mapa de la Discriminación en España*, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades contó con el apoyo de un comité de personas especialistas en investigación social sobre igualdad y no discriminación



- **Asesoramiento de algún organismo especializado:** los distintos departamentos pueden solicitar la participación de representantes de departamentos u organismos especializados en la puesta en marcha de acciones de igualdad y no discriminación.

#### Por ejemplo...

En 2012, **la Policía Local** de Madrid solicitó el asesoramiento de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades para diseñar y participar en un curso formativo sobre la gestión de la diversidad en los cuerpos policiales. Más recientemente, en 2013, también ha solicitado el asesoramiento a la *Plataforma para la gestión policial de la diversidad* para diseñar un programa formativo adaptado

El **Consejo** para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico ha asesorado en varias ocasiones a distintos departamentos y organizaciones en el diseño de formaciones sobre asistencia a víctimas de discriminación así como en trabajos preparatorios para la puesta en marcha de protocolos de asistencia

El **Instituto de la Mujer** viene desarrollando diferentes procesos de formación sobre el valor social de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el desarrollo de metodologías y herramientas que permitan poner en marcha procesos de transversalidad de género en las políticas, programas y actuaciones de los poderes públicos



## HERRAMIENTA 12: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las acciones de formación y capacitación son una herramienta clave en la puesta en marcha de estrategias y acciones de igualdad y no discriminación. De hecho, durante la fase de diagnóstico, previa a la elaboración de este Manual, se detectó la necesidad de contar con una oferta formativa más adaptada y práctica centrada en reforzar las siguientes competencias y habilidades:

### Conocimientos (¿qué hay que saber?)

- El marco legislativo e institucional relacionado con el principio a la igualdad de trato y a la no discriminación.
- La diversidad en España y la diversidad en las administraciones públicas

### Habilidades (¿qué hay que saber hacer?)

Aprender y mejorar cómo aplicar el principio de igualdad y no discriminación de modo transversal en mi trabajo:

- Cuando diseño, implemento y evalúo políticas públicas
- Cuando gestiono un servicio público y quiero garantizar que sea inclusivo
- Cuando gestiono un equipo de personas y quiero garantizar que lo hago de modo inclusivo y potenciando el talento de cada una de las personas del equipo

### Actitudes (¿por qué deberíamos hacerlo?)

- La utilidad de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en la práctica.
- Las actitudes personales frente a la diversidad: cómo superar los prejuicios y los estereotipos

**Algunas administraciones y órganos que han llevado a cabo formaciones específicas en igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad**

- Dirección General para la Igualdad de Oportunidades en colaboración con el Instituto de la Mujer
- Federación Española de Municipios y Provincias
- Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico
- Fundación Pluralismo y Convivencia
- Policía Local de Fuenlabrada
- Policía Local de Madrid
- Instituto Nacional de Seguridad Social
- Fiscalía General del Estado
- Generalitat Valenciana
- Instituto Valenciano de Administración Pública
- Ministerio del Interior
- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Gobierno Vasco
- Ertzaintza
- Gobierno de Navarra
- Generalitat de Catalunya
- Dirección General de Asuntos Religiosos en colaboración de la Escuela de Administración Pública de Cataluña
- Transports Metropolitans de Barcelona

## Aprendiendo de la práctica...

### Plan Local de Actuación Integral contra la Discriminación

Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2010-2011

#### Descripción

Proyecto para facilitar herramientas prácticas a entidades locales que permitan el desarrollo de planes integrales de igualdad de trato y lucha contra cualquier tipo de discriminación. Se realizaron actuaciones dirigidas a dotar a las entidades locales de herramientas metodológicas y organizativas para el desarrollo de políticas y acciones de prevención y eliminación de la discriminación a nivel local. Esta experiencia abordó todos los motivos de discriminación.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Federación Española de Municipios y Provincias y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ➔ 6 entidades locales.
- ➔ Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en España (EAPN-ES).

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Estudio diagnóstico sobre las formas, situaciones, motivos y ámbitos más habituales de discriminación, mediante un trabajo de campo en una muestra significativa de entidades locales que permitió, además, identificar y difundir buenas prácticas locales.
- ➔ Elaboración de materiales formativos, actividades formativas presenciales y curso de formación on-line a representantes de entidades locales.
- ➔ Campaña de sensibilización *Luchemos contra la discriminación*.

- ➔ Elaboración de la publicación ***Propuesta metodológica para el trabajo contra la discriminación en el ámbito local*** dirigida al personal de las entidades locales (marco legislativo y conceptual; recomendaciones prácticas; orientaciones para el diagnóstico y auditoría sobre discriminación a nivel local; acciones, proyectos, y planes contra la discriminación: métodos, condiciones y criterios).

### Perspectiva de género

El género se tuvo en cuenta de forma transversal en todas las acciones, incluyéndolo como elemento de análisis junto con otros motivos de discriminación.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Elaboración de un buen diagnóstico previo e identificación de buenas prácticas</li> <li>➔ Colaboración entre el MSSSI, la FEMP y las propias entidades locales para desarrollar acciones desde una perspectiva integral y transversal, adaptada al contexto y realidad de las entidades locales</li> <li>➔ Participación activa y comprometida de las personas representantes de las entidades locales</li> <li>➔ Relevancia otorgada a la transversalidad para que la actuación municipal sea coherente y de largo recorrido</li> <li>➔ Papel esencial dado a la participación ciudadana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Identificación de multiplicidad de formas de discriminación, ámbitos en los que se produce y características de las víctimas y victimarios</li> <li>➔ Escasez de medios en las entidades locales de menor tamaño</li> </ul>



## HERRAMIENTA 13: SCREENING DE IGUALDAD

Breve informe que evalúa si es necesario llevar a cabo una **evaluación de impacto de igualdad** cuando se está diseñando o planificando una normativa, estrategia, plan o medida. Se basa en la cumplimentación de un breve cuestionario que permite identificar si la normativa, política, acción o medida que se va a llevar a cabo podría tener un impacto en la igualdad y no discriminación de algún grupo vulnerable.

Este tipo de herramienta se ha utilizado sobre todo en Reino Unido como paso previo a la evaluación de impacto de igualdad.

### ¿A qué tipo de preguntas se responden cuando se lleva a cabo un *screening* de igualdad?

Lo habitual es que cada institución o departamento diseñe su modelo de acuerdo a sus competencias, pero la mayoría de modelos que se utilizan analizan los siguientes aspectos:

- ➔ ¿Cuáles son los principales objetivos, propósitos y resultados de la normativa, política, acción o medida y cómo encajan en el mandato de la institución/departamento? ¿Cómo se van a medir los resultados y el impacto?
- ➔ Qué impacto podría tener esta normativa, política, acción o medida en:
  - La promoción de la igualdad de oportunidades.
  - Prevenir la discriminación o el acoso.
  - Fomentar las buenas relaciones comunitarias.
  - Fomentar la participación de todas las personas en la sociedad, especialmente las más vulnerables (personas con discapacidad, de distintas edades, religiones, origen racial o étnico, población LGBT).

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Políticas públicas

- Promover actitudes positivas hacia las personas diversas (personas con discapacidad, de distintas edades, religiones, orientaciones sexuales, orígenes, etc.)
- ¿Qué aspectos de la política, incluyendo la forma en que se va a implementar, podría crear situaciones en las que algunas personas estuvieran en posición de desigualdad?
- ¿Tendrá la normativa, política, acción o medida un impacto (positivo o negativo) en la vida de las personas, especialmente de comunidades o grupos más vulnerables? ¿Qué evidencias tiene usted de esto?
- ¿Qué necesidades diferentes, experiencias o actitudes podrían tener ciertos grupos en relación con esta normativa, política, acción o medida?



Más información y modelos de referencia en el *Equality benefits Tool* de la Autoridad de Igualdad de Irlanda <http://www.equality.ie/Files/Your-Customers-and-You.pdf>

**Por ejemplo...**

El Ministerio de Medio Ambiente de Irlanda del Norte (Department of the Environment) cuenta con una Unidad de igualdad responsable del cumplimiento de la normativa de igualdad. Entre otras iniciativas, el Ministerio cuenta con un protocolo y un modelo de *screening* de igualdad

### Contenido del modelo

1. Alcance: se piden detalles sobre la política, medida, procedimiento o práctica a la que se va a aplicar el *screening* y sobre la información y evidencias que se han recopilado para elaborar el informe
2. Preguntas específicas del *screening*: pregunta acerca del posible impacto de dicha política, medida, procedimiento o práctica en los grupos más vulnerables a la discriminación. Se piden detalles sobre las consultas llevadas a cabo a los grupos con posibilidad de verse afectados. Se incluyen referencias a la discriminación múltiple y a las relaciones con los grupos
3. Decisión acerca del *screening*: guía al departamento sobre cómo elaborar el informe de *screening* y como llegar a una decisión final en la que se define si será necesario o no llevar a cabo una evaluación de impacto de igualdad
4. Seguimiento: establece cuáles son los mecanismos de seguimiento
5. Aprobación y autorización: incluye el proceso de aprobación y autorización: todos los *screening* deben ir firmados por el responsable de la política en cuestión, aprobado por un alto directivo responsable de la política y remitido a la Unidad de Igualdad para su publicación en la web para así garantizar la calidad y transparencia del proceso
6. Unidad de igualdad: información de contacto sobre las personas que trabajan en la Unidad de igualdad

[enlace al modelo](#)





## HERRAMIENTA 14: EVALUACIÓN DE IMPACTO DE IGUALDAD

### ¿Qué es una evaluación de impacto de igualdad?

Informe analítico que describe de modo detallado el posible impacto de una normativa, estrategia, plan, programas o proyectos en grupos de personas que reúnen ciertas características que los sitúan en posición de desventaja social. A través de este informe, se busca:

- Analizar si la normativa, política, proyecto o servicio que se va a emprender podría situar a uno o varios grupos de población en desventaja.
- Hacer recomendaciones sobre cómo adecuar la normativa, política, proyecto o servicio en cuestión para que garantice una mejor aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

En España, esta herramienta se ha utilizado con frecuencia en el ámbito de la igualdad de género: la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 19) establece que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

### ¿Existe algún modelo de evaluación de impacto de igualdad que se pueda utilizar de referencia?

Las evaluaciones de impacto de igualdad varían en función de si se trata de una normativa, política pública, servicio o acción específica. Lo habitual es que cada institución y departamento, en función de sus competencias, desarrolle un modelo pro-

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Políticas públicas

pio de referencia. No obstante, hay algunas preguntas clave que suelen ser válidas cuando se quiere realizar una evaluación de impacto de igualdad:

- ➔ ¿Podría tener la normativa, política, servicio o proyecto que voy a llevar a cabo un impacto negativo en algún grupo vulnerable (personas de distinta edad, personas con discapacidad, personas inmigrantes o pertenecientes a una etnia concreta, personas de una religión concreta, personas LGBT, etc.)?
- ➔ ¿Podría este impacto negativo llegar a vulnerar el principio de igualdad y no discriminación generando alguna situación de discriminación directa o indirecta?
- ➔ ¿Qué se podría modificar o añadir a la normativa, política, servicio o proyecto que voy a llevar a cabo para compensar una posible situación de desventaja de partida?
- ➔ ¿Qué actores clave debería implicar para garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la decisión que se va a tomar?

**Más información** sobre las evaluaciones de impacto de igualdad de la Equality and Human Rights Commission (recomendaciones y modelos de referencia):

<http://www.equalityhumanrights.com/wales/equality-impact-assessments/>

## ¿Cuáles son las ventajas de realizar este tipo de evaluaciones?

- ➔ Mayor equidad: permite detectar las posibles desventajas y tomar medidas que garanticen una mayor igualdad de oportunidades.
- ➔ Mayor transparencia: fomenta los procesos de consulta e interlocución con los actores clave y con los representantes de los grupos que se podrían ver afectados por la decisión. Esto contribuye a generar clima de confianza y apropiación por parte de los actores clave de las decisiones que se van a tomando.
- ➔ Mayor eficacia y eficiencia: permite modular las decisiones que se van a tomar orientando el gasto hacia aquellas personas que más lo necesitan y cumpliendo los objetivos prefijados.

### Ventajas de las evaluaciones de impacto de igualdad

- + equidad
- + transparencia
- + eficacia y eficiencia

## Mitos sobre las evaluaciones de impacto de igualdad

### 1. No afecta a mi trabajo

Todas las decisiones que se toman en las administraciones públicas pueden tener un impacto en los grupos más vulnerables. Este tipo de herramientas son muy útiles para identificar si se está cumpliendo con el principio de igualdad y permite, además, desarrollar políticas públicas basadas en la evidencia y en las necesidades de los grupos más vulnerables

### 2. Retrasa los procesos de toma de decisiones

Es probable que llevar a cabo una evaluación de impacto implique ampliar los plazos de toma de decisiones, pero hay que tener en cuenta que el invertir ese tiempo en el proceso de diseño y planificación contribuye a garantizar que las medidas que se van a emprender son las adecuadas y más adaptadas a la necesidades de toda la población, especialmente de las personas más vulnerables. En un contexto de crisis, es importante invertir los recursos allí donde son más necesarios

### 3. No cuento con la información para llevar a cabo una evaluación del impacto

En España, hay cada vez más estudios e informes relacionados con la igualdad y la no discriminación, así como con las necesidades de las personas en situación de exclusión social. Esta información es un buen punto de partida. Además, es conveniente fomentar la participación de los actores clave, especialmente de ONG que pueden aportar información valiosa en este proceso

### 4. Es mejor hacer este tipo de evaluaciones tras la implementación de las acciones

Llevar a cabo este tipo de evaluaciones al finalizar un proyecto o tras la implementación de una normativa o política pública puede aportar información muy útil de cara a futuras medidas. No obstante sólo hacerlo al final impide hacer los ajustes que podrían contribuir a que las medidas emprendidas sean más eficaces y equitativas

### 5. Es una inversión no rentable: es sólo burocracia y papeleo

Llevar a cabo una evaluación de impacto no requiere de una gran inversión si se hace de forma sistemática e implicando a los actores clave en el proceso, que pueden facilitar la información necesaria. De hecho, es una forma de prevenir futuras ineficacias o conflictos que pueden surgir al no haber previsto medidas compensatorias o más ajustadas a la realidad de las personas más vulnerables. Por ejemplo, la inversión necesaria para garantizar la accesibilidad a las personas con discapacidad será muy inferior si se hace en el momento de la construcción que si se hace cuando el espacio ya está construido



## HERRAMIENTA 15: CONTRATACIÓN RESPONSABLE

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, ya que es forma de apoyar las iniciativas a favor de la inclusión social y laboral de las personas más vulnerables o en situación de pobreza o exclusión social.

La base legal para el uso de este tipo de instrumentos es amplia:

### ⇒ Constitución Española

- **Artículo 9.2:** mandata a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de todas las personas sean reales y efectivas.
- **Artículo 40.1:** impone a los poderes públicos la obligación de promover el progreso social y económico, una distribución de la renta regional y personal más equitativa y una política orientada al pleno empleo.

- ⇒ Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: el artículo 33 establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre

### Buying better outcomes

Mainstreaming equality considerations in procurement

A guide for public authorities in England

Equality and Human Rights Commission

### “Buying better outcomes” Comprando mejores resultados

Un estudio llevado a cabo por la Equality and Human Rights Commission del Reino Unido demostró que fomentar la contratación responsable tiene beneficios sociales pero también económicos puesto que promueve la inclusión laboral de grupos más vulnerables que contribuyen a la economía a través del consumo y el pago de impuestos, pero también el ahorro en prestaciones y medidas sociales

**Más información**

mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

- ➔ 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**, que incluye varias disposiciones que prevén la posibilidad de incorporar en los contratos públicos aspectos tales como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el empleo estable y de calidad, el comercio justo y la compra responsable en la Administración así como el fomento de la responsabilidad social de las empresas (artículos 118, 134, disposición adicional 4ª y 5ª - ver en detalle sección sobre “Legislación vigente” en el bloque “Aprendiendo sobre la igualdad...”).

## Los contratos públicos como vía para fomentar una contratación más responsable e inclusiva

### Fomento de la contratación de personas con discapacidad

- Los órganos de contratación ponderarán que los licitadores cumplan con la obligación de contar con un 2% de personas trabajadoras con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes, cuando sea obligatorio. Para ellos, se podrá incorporar a los pliegos de cláusulas administrativas particulares (cláusula relativa a la documentación a aportar por los licitadores) la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores y trabajadoras de plantilla como el número particular de personas trabajadoras con discapacidad o, en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas
- Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores 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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2%, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla</li> </ul>
<p><b>Fomento de la contratación con empresas de inserción, entidades sin ánimo de lucro y centros especiales de empleo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podrá establecerse 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</li> <li>• Podrá establecerse 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</li> <li>• Podrá reservarse 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. En el anuncio de licitación deberá hacerse referencia a la presente disposición</li> </ul>

## Aprendiendo de la práctica...

### La no discriminación en la contratación pública, Suecia

Autoridad de Competencia, 2009

#### Descripción y objetivo

Aprobación del Decreto de cláusulas de no discriminación en la contratación pública que obliga a las 30 agencias públicas más grandes a incluir **cláusulas de no discriminación** por partes de los proveedores de las administraciones públicas. Esta iniciativa venía a complementar y reforzar la Ley de no discriminación de 2006 para garantizar el cumplimiento y con-

trarrestar el incumplimiento de la legislación de no discriminación en la contratación pública. Esta experiencia abordó todos los motivos de discriminación.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ La Autoridad de Competencia es responsable de supervisar el cumplimiento de la norma y facilita directrices sobre la aplicación de la norma a las agencias estatales.
- ➔ Las agencias estatales están obligadas a: 1) incluir cláusulas de no discriminación en los procesos de contratación; 2) hacer seguimiento del cumplimiento de dichas cláusula y aplicar sanciones en caso de incumplimiento.
- ➔ Los proveedores que firman un contrato están obligados a presentar un plan de igualdad que especifique como promoverán la igualdad y no discriminación en el empleo y en los servicios que prestan.
- ➔ La Oficina del Defensor del Pueblo contra la Discriminación evalúa los planes de igualdad presentados.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Desarrollo normativo.
- ➔ Elaboración de directrices para facilitar la aplicación de las cláusulas por la Autoridad de Competencia.
- ➔ Evaluación de los planes de igualdad de los proveedores por la Oficina del Defensor del Pueblo.

**Perspectiva de género**

El respeto a la igualdad de género fue uno de los motivos incluidos en las cláusulas.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ El Decreto fomentó que los proveedores pusieran en marcha acciones de promoción de la igualdad</li> <li>➔ Las directrices de la Autoridad de Competencia facilitaron la aplicación de las cláusulas en las agencias públicas</li> <li>➔ La implicación de un organismo especializado en el proceso de revisión de los planes de igualdad de los proveedores facilitó el trabajo a las agencias nacionales (no requería personal adicional y apoyo en la capacitación del personal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Dificultades en determinar si un proveedor ha infringido la ley anteriormente porque no existe un sistema centralizado de sentencias</li> <li>➔ Impacto negativo en la capacidad de las PYMES de presentarse a convocatorias</li> <li>➔ Falta de seguimiento sobre los planes de igualdad de los proveedores por las autoridades públicas</li> </ul>



## HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS Y ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA DIVERSA

La gestión de **servicios públicos y atención a la ciudadanía diversa** es en muchos casos una consecuencia de la implementación de normativas y políticas públicas que se emprenden desde las administraciones públicas. Por tanto, muchas de las herramientas que se han incluido en la sección de “diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas” también pueden ser utilizadas por órganos directivos que son responsables de algún servicio público, como por ejemplo, la formación y la capacitación, la creación de comités inter-departamentales, de participación o comités de personas expertas o la promoción de acciones de comunicación y sensibilización.

Existen, no obstante, una serie de herramientas específicas a la gestión de servicios públicos que pueden resultar muy útiles y son las que se describen a continuación, en concreto:

1. Protocolos de atención al público.
2. Actividades conjuntas con grupos vulnerables.
3. Encuestas y consultas de satisfacción.

### Artículo 9.2 de la Constitución Española

*“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”*



## HERRAMIENTA 1: PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

Trabajar con **protocolos** de atención al público que aborden el modo en el que se organizan los procesos de atención al público es una forma de garantizar que los servicios públicos son eficientes y eficaces, y que a la vez respetan el principio de igualdad y no discriminación. Muchos de los protocolos de atención que se han ido desarrollando con la entrada de la democracia se basaban en la atención a una sociedad más percibida como una sociedad homogénea. No obstante, los datos y las estadísticas muestran una fotografía de la realidad distinta, muestran una sociedad cada vez más diversa y que por tanto, requiere servicios más adaptados a las nuevas necesidades.

Las experiencias llevadas a cabo en España y en otros países de la Unión Europea han resultado muy positivas y demuestran que incorporar un enfoque de gestión de la sociedad diversa a los protocolos de atención permite:

- ➔ Ser más eficaz a la hora gestionar la atención que se presta en los servicios públicos, sean de la naturaleza que sean: servicios de empleo y seguridad social, centros de salud, centros educativos, servicios de vivienda, servicios sociales, etc.
- ➔ Garantizar que todas las personas accedan a los servicios, especialmente aquellas que más lo necesitan.

“Con la aprobación del Protocolo para la identificación de personas en la vía pública, la Policía Local de Fuenlabrada incrementó su grado de eficacia: se realizan menos identificaciones y en 3 de cada 10 identificaciones se comprueba una infracción penal o administrativa”

**Policía Local de Fuenlabrada**

### *Atención al público culturalmente diverso*

#### **Curso para informadores del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)**

Este curso se organiza desde 2010 a iniciativa del INSS y ha sido valorado muy positivamente por las personas que han asistido, que consideran que están mejor capacitadas para atender personas procedentes de otras culturas

- Reducir los prejuicios y estereotipos que pueden tener las personas que están en contacto con la ciudadanía.
- Una mayor legitimidad y respeto hacia los servicios públicos por parte de toda la ciudadanía.
- Acercar las instituciones públicas a los grupos especialmente vulnerables.

La adaptación de los protocolos de atención al público no requiere una alta inversión en recursos económicos puesto que se trata muchas veces de adaptar los protocolos que se usan en la actualidad y no de crear procesos *ad hoc*. No obstante, sí **es conveniente que vaya complementado con un programa formativo dirigido sobre todo a:**

- Dar a conocer la legislación vigente así como el contexto actual de la discriminación.
- Remover o contrastar prejuicios y estereotipos que se puedan tener hacia ciertos grupos.

Es importante tener en cuenta que **este proceso se simplifica cuando las administraciones públicas impulsan políticas sectoriales inclusivas**, puesto que estas inspiran la forma en que se gestionan los servicios públicos.

#### Por ejemplo...

El Gobierno Vasco cuenta con un *Plan Estratégico de Atención a la Diversidad en el marco de una Escuela Inclusiva 2012-2016*

#### Contenido del Plan Estratégico

1. Primera parte: marco general
  - Descripción de lo que es una escuela inclusiva
  - Qué supone gestionar una escuela inclusiva: creación de culturas inclusivas, elaboración de políticas inclusivas, desarrollo de prácticas inclusivas

- Prioridades de las escuelas inclusivas

## 2. Segunda parte: Plan Estratégico

- Análisis de la situación
- Misión y visión de la escuela inclusiva vasca
- Objetivos, metas y acciones
- Evaluación del plan

## 3. Apéndice y anexos: alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, glosario, bibliografía, cronograma

[enlace](#)

### Por ejemplo...

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuenta con una *Estrategia Nacional de Equidad en Salud* y una Comisión Nacional para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España

## Contenido de la Estrategia Nacional

### 1. Introducción y contexto

- Las desigualdades en salud. Qué son y por qué existen
- Las desigualdades en salud en España y sus determinantes
- Las políticas para reducir las desigualdades en salud en el contexto internacional
- Políticas para reducir las desigualdades en España: Planes de salud y experiencias de buena práctica

### 2. Recomendaciones

- La distribución del poder, la riqueza y los recursos

- Condiciones de vida y de trabajo cotidianas a lo largo del ciclo vital
  - Entornos favorecedores de la salud
  - Servicios sanitarios
  - Información, vigilancia, investigación y docencia
- 3.** Políticas e intervenciones prioritarias desde el sector de salud

**enlace**

## Aprendiendo de la práctica...

### Protocolo para la identificación de personas en la vía pública

Policía Local de Fuenlabrada, desde 2008

#### Descripción y objetivos

A través de su participación en el proyecto europeo STEPSS (*Estrategias Eficaces sobre Paradas e Identificaciones Policiales*), se diseñó un protocolo de identificación en la vía pública por el cual los agentes deben entregar un boletín a la persona identificada donde consta la razón que motiva la identificación, los derechos y obligaciones de los/as ciudadanos/as,

así como los mecanismos para presentar una queja si consideran que la Policía no les ha tratado correctamente. Los objetivos eran: 1) Prevenir y reducir los sesgos discriminatorios (fenotipos, apariencia, etc.) que pudieran producirse a la hora de identificar a personas en la vía pública 2) Fomentar la especialización y la eficacia en los procesos de identificación de las personas en la vía pública 3) Gestionar mejor la diversidad de la población. Tres meses después de la puesta en marcha de este protocolo se constató una notable mejora en la eficacia de la policía. Se redujeron el número de identificaciones anuales en un 50% (de 8.000 se pasó a 4.000) y se incrementó su grado de eficacia: 3 de cada 10 identificaciones permitieron identificar a personas que habían cometido una infracción (en el caso de la Policía metropolitana de Londres, que ostenta muy buenos resultados y en un contexto normativo diferente -por ejemplo: no existe DNI-, su grado de eficacia en materia de identificaciones policiales es de 1 de cada 10).

#### Instituciones/organizaciones implicadas

➔ Órgano directivo de la Policía Local de Fuenlabrada.

#### Métodos y herramientas utilizadas

➔ Aprobación de un protocolo que mejora la calidad y la eficacia del servicio prestado (garantiza que se respetan los derechos de todas las personas y previene posibles situaciones potencialmente discriminatorias)

**Perspectiva de género**

Esta perspectiva se tiene en cuenta en todas las actuaciones que se llevan a cabo.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La implicación de los grupos minoritarios del municipio en las actividades formativas y lúdicas de la policía local</li> <li>➔ El conocimiento mutuo entre agentes y grupos minoritarios</li> <li>➔ Mostrar cómo en poco tiempo los cambios en el protocolo han dado resultados positivos y han mejorado la eficacia de la actuación policial en el municipio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Identificación de multiplicidad de formas de discriminación, ámbitos en los que se produce y características de las víctimas y victimarios</li> <li>➔ Escasez de medios en las entidades locales de menor tamaño</li> </ul>

## Aprendiendo de la práctica...

### Manual de apoyo para la Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la Identificación y registro de Incidentes racistas o xenófobos

Ministerio de Empleo y Seguridad Social y  
Ministerio del Interior, 2012

#### Descripción

El Manual se publicó en el marco del proyecto *Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FCS) en la identificación y registro de incidentes racistas o xenófobos (FIRIR)* cuyo objetivo era perfeccionar la formación en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia de las FCS, proporcionando herramientas para la formación específica en los criterios a utilizar por las distintas FCS, para la eficaz detección y registro de “incidentes racistas y/o xenófobos”,

así como difundir la formación adquirida, a fin de sensibilizar a los diversos actores involucrados, especialmente al personal de las FCS.

#### Instituciones/organizaciones implicadas/expertos

- ➔ Secretaría General de Inmigración y Emigración, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).
- ➔ Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría e Estado de Seguridad del Ministerio del Interior.
- ➔ Representantes de la Guardia Civil, de la Policía Nacional, de los Mossos d'Esquadra, de la Ertzaintza, de la Policía Foral de Navarra y de la Federación Española de Municipios y Provincias como representante de las Policías Locales.
- ➔ Expertos y expertas en representación de la Universidad de Salamanca, Universidad Nacional de Educación a Distancia, del Servicio de Delitos de Odio y discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona y del Servicio de Estadística y Criminalidad del Ministerio del interior.



**Métodos y herramientas utilizadas**

- ➔ Grupos de trabajo compuestos por representantes de las distintas instituciones implicadas, para trabajar las sesiones formativas: metodología, contenidos, etc.
- ➔ Celebración de cuatro jornadas de “Formación de Formadores” en las que participaron 165 formadores de formadores de todas las Fuerzas y Cuerpos de seguridad.
- ➔ Elaboración de un Manual disponible en **español e inglés**.

**Perspectiva de género**

Esta perspectiva se tuvo en cuenta de forma transversal en todas las acciones.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS en la ejecución del proyecto
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Ha permitido que las escuelas de formación y perfeccionamiento de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad estén realizando una formación en cascada en sus módulos formativos. Los mencionados 165 formadores de formadores, a su vez, han formado a más de 20.000 especialistas de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía, de la Ertzaintza, de los Mossos d'Esquadra, de la Policía Foral de Navarra y de las Policías Locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La identificación de agentes clave</li> <li>➔ La toma de conciencia de la cifra sumergida de delitos cometidos y que no se denuncian</li> </ul>

### ¿Qué información relevante contiene el Manual?

- Ofrece una **información detallada sobre la aproximación a los conceptos clave** en la materia, la perspectiva internacional y nacional en relación con el registro e identificación de incidentes racistas o xenófobos, los artículos del Código Penal, además de otra normativa y la jurisprudencia relacionada (páginas 60 a 93)
- Se dan pautas sobre **cómo codificar estadísticamente los artículos del Código Penal en el Sistema Estadístico de Criminalidad** (páginas 99 a 107). Son muy significativos, a tal fin, los llamados *indicadores de polarización*. Se trata de un conjunto de indicios que deben ser debidamente recopilados por la policía e incorporados al atestado policial, con el fin de dotar a fiscales y jueces de los suficientes indicios racionales de criminalidad, que permitan formular cargos de imputación y, en su caso, condenas. (Páginas 103 a 105)
- Se detallan los **motivos por los que las víctimas no denuncian incidentes racistas o xenófobos sufridos** a la policía y a las autoridades públicas debido a la dificultad a la que se enfrentan las víctimas para poder acreditar la motivación racial en los incidentes sufridos, (páginas 31 a 32)
- Incluye recomendaciones para que la policía obtenga información de las víctimas y de los testigos que permita acreditar dicha motivación, en concreto la *entrevista cognitiva* (Págs. 131 a 136)
- Refleja la necesidad de colaboración entre la policía y la sociedad civil, destacándose la importancia de la colaboración con los servicios sociales de atención a víctimas/testigos, las ONG, organizaciones de inmigrantes o grupos étnicos minoritarios, representantes o líderes culturales o religiosos y grupos comunitarios que trabajan en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, o que participan en apoyo y representación de inmigrantes y otros colectivos vulnerables (Pág. 36 y 37)
- Por último, se recoge una selección de **buenas prácticas policiales** y recomendaciones para la elaboración de un protocolo de actuación policial ante incidentes racistas o xenófobos así como un CD con legislación y documentación de interés

## Aprendiendo de la práctica...

### Curso “Atención al público culturalmente diverso”

Instituto Nacional de Seguridad Social,  
desde 2009

#### Descripción y objetivos

Ante la posibilidad de que el personal de información no dispusiera de las capacidades adecuadas para conseguir una interacción efectiva con personas con referentes culturales diferentes, y con el fin último de garantizar el ejercicio de sus derechos en materia de Seguridad Social, se planteó la conveniencia de desarrollar una acción formativa, cuyo propósito era ajustar el diferencial que pudiera existir entre la necesidad de servicio

demandada por las personas con otros referentes culturales, y la capacidad de los informadores que han de satisfacerla. El enfoque del curso trata de resolver una doble necesidad: la del ciudadano que ha de obtener la respuesta más adecuada a sus necesidades y expectativas, desde su identidad cultural, y las de los informadores e informadoras que, al reforzar sus competencias profesionales en campo de la diversidad cultural, puedan estar en mejores condiciones para realizar su trabajo, sufrir el menor desgaste posible, y evitar conflictos no deseables.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Instituto Nacional de Seguridad Social:
  - Subdirección General de Recursos Humanos y Materiales.
  - Centros de Atención e Información - CAISS - de la Dirección Provincial de Madrid.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Grupo de trabajo formado por el secretario provincial, la coordinadora de formación y personal de los CAISS con experiencia profesional en esa área de trabajo y en formación.

- ➔ Curso formativo: desde 2009 se han realizado nueve ediciones con el siguiente formato: 10 horas lectivas, en dos jornadas de 5 horas: Módulo I: Cultura y diversidad cultural, multiculturalidad e interculturalidad, aproximación conceptual; Módulo II: La competencia profesional intercultural; Módulo III: La comunicación intercultural y las barreras que la dificultan; Módulo IV: Gestión de conflictos multiculturales en la atención al público.
- ➔ Informe de evaluación que resume el proyecto, describe el diseño y contenidos del curso, y evalúa sus resultados e impacto.

### Perspectiva de género

Se contempla como una variable más dentro de la diversidad del público que visita las oficinas, haciendo una mención especial a que los roles masculino/femenino en las diferentes culturas son interpretados de formas diferentes y se deben tratar desde el respeto, dentro del marco de los Derechos Humanos.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Se ha conseguido rebajar el estrés de funcionarios y funcionarias en el desempeño de sus tareas</li> <li>➔ Se han reducido y se gestionan mejor los conflictos</li> <li>➔ Las competencias interculturales son transversales en el desempeño del puesto de trabajo del personal encargado de informar al público</li> <li>➔ Se constata el interés por parte del personal en conocer las particularidades de otras culturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La dificultad de reconocer que la cultura propia es un obstáculo a la hora de interactuar con personas de otras culturas</li> <li>➔ Resistencia a la destrucción de los prejuicios y del etnocentrismo</li> </ul>



## HERRAMIENTA 2: ACTIVIDADES CONJUNTAS CON GRUPOS VULNERABLES

Los estudios sociológicos así como los distintos estudios e informes sobre discriminación demuestran que todas las personas tenemos prejuicios y estereotipos hacia personas que reúnen ciertas características porque es el modo en el que el cerebro clasifica la información y, aunque las personas que trabajan en las administraciones públicas tienen el deber de garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas, eso no quiere decir que no se tengan prejuicios o estereotipos.

En ocasiones estos se habrán formado por la experiencia y educación personal de las personas y en otras ocasiones por la experiencia profesional trabajando con ciertos grupos de población. Lo mismo sucede con los grupos vulnerables que también suelen tener sus prejuicios y estereotipos hacia los poderes públicos y hacia las personas que trabajan en ellos.

### 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 las siguientes actividades con el fin de facilitar el mejor conocimiento y entendimiento mutuo entre la Policía y los distintos grupos minoritarios del municipio:

- 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
- 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.)

Estas actividades, que requieren una inversión pequeña de recursos, mejoraron considerablemente las relaciones entre la policía y los grupos minoritarios

Un modo de favorecer el acercamiento y conocimiento mutuo es fomentar el que existan espacios informales que permitan conocerse y por tanto contrastar la experiencia personal o profesional que se puede tener, como por ejemplo:

- ➔ Jornadas de puertas abiertas.
- ➔ Actividades culturales y deportivas.
- ➔ Espacios de información y debate.
- ➔ Comités de consulta con ONG y asociaciones representativas de los grupos minoritarios que pueden canalizar las necesidades de dichos grupos así como la información clave de los servicios públicos.

Este tipo de actividades han resultado muy efectivas y positivas, especialmente cuando se han fomentado desde instituciones como las fuerzas y cuerpos de seguridad.



## HERRAMIENTA 3: ENCUESTAS Y CONSULTAS DE SATISFACCIÓN

Llevar a cabo **encuestas y consultas de satisfacción** es una forma de medir la eficacia y la satisfacción de la ciudadanía respecto a la prestación de los servicios públicos. Este tipo de instrumentos pueden ser muy útiles para evaluar el alcance de los servicios públicos y hasta qué punto se llega a toda la ciudadanía. Así se desprende del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

Este Real Decreto establece una serie de programas para fomentar la calidad en la Administración, que pueden ser de gran utilidad para evaluar hasta qué punto los servicios son inclusivos y previenen posibles situaciones de discriminación:

1. Programa de análisis de la demanda y de evaluación de la satisfacción de los usuarios de los servicios.
2. Programa de *cartas de servicios*.
3. Programa de quejas y sugerencias.
4. Programa de evaluación de la calidad de las organizaciones.
5. Programa de reconocimiento.
6. Programa del Observatorio de la Calidad de los Servicios Públicos.

Como sucede con muchas de las herramientas expuestas en este manual, no es necesario contar con encuestas o consultas específicas sobre igualdad y no discriminación, aunque en un momento dado pueda ser interesante realizarla, sino que se pueden aprovechar mecanismos existentes.

### Herramientas para la medición de la satisfacción de la ciudadanía hacia los servicios públicos

- Encuestas de satisfacción
- Procedimiento de quejas y reclamaciones
- Focus group
- Consultas a grupos vulnerables

Por ejemplo:

- Incluyendo **preguntas** relacionadas con la igualdad y la no discriminación **en encuestas y consultas de satisfacción genéricas** que se lleven a cabo (estudios de satisfacción, análisis de las quejas y reclamaciones, focus group, etc., siguiendo lo establecido en el Real Decreto 951/2005).
- Incluyen referencias a la igualdad y no discriminación y a la diversidad en las *cartas de servicios* aprobadas por los distintos ministerios. La Carta de Servicios del Ministerio de Justicia, por ejemplo, incluye referencias a la igualdad entre hombres y mujeres, pero también referencias a las personas con discapacidad y a la atención a la diversidad.

## ¿Qué tipo de información es interesante obtener de este tipo de encuestas y consultas?

Se podrían hacer preguntas orientadas a conocer:

- La diversidad de las personas que utilizan los servicios, respetando la legislación de protección de datos (ver sección sobre “Cómo recopilar datos” en el bloque “Aprendiendo sobre la igualdad..”).
- El grado de satisfacción con la atención recibida, especialmente la atención a la diversidad o a la diferencia.
- La percepción del encuestado o encuestada sobre el grado de respeto hacia la igualdad, la no discriminación y la diversidad de las personas responsables de atención al público.
- Si el encuestado o encuestada tiene alguna recomendación que mejoraría el modo en que se atiende a las personas o si requeriría algún tipo de adaptación.



## HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

### HACIA UNA ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Para llevar a cabo un verdadero *mainstreaming* o aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en la gestión interna de las administraciones públicas, es necesario que exista un marco de referencia claro, con objetivos bien definidos y una orientación temporal a medio y largo plazo (no sólo a corto). Los **elementos** que habría que tener en cuenta para diseñar dicha **Estrategia de Diversidad** serían, al menos, los siguientes:

<b>1. Cultura inclusiva</b>	<p>Supone un cambio cultural y de comportamiento, y consiste en asegurar que la forma en que tratamos a nuestros recursos humanos y a la ciudadanía:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Está libre de toda discriminación</li> <li>• Se caracteriza por el respeto a la dignidad de cada persona</li> <li>• Valora a cada persona con independencia de sus características personales o socioeconómicas</li> <li>• Crea un entorno inclusivo de trabajo, en el que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial</li> </ul>
<b>2. Compromiso de alta dirección y transparencia</b>	<p>Sin una gestión transparente y una implicación visible y directa de la gestión pública en las políticas de diversidad será muy difícil alcanzar un grado satisfactorio de cumplimiento. En este sentido, es particularmente útil la creación de grupos o redes estables e interdepartamentales, compuestas por personal directivo de servicios públicos de nivel <i>senior</i> implicados y sensibilizados con la diversidad, a modo de <i>Diversity Champions</i>, como ya existen en otros países de nuestro entorno</p>

**3. Sistema de gestión del talento**

En palabras de uno de los participantes en la creación de este Manual, “no podemos hacer frente a los retos del siglo XXI con estructuras y modelos de gestión del siglo XIX”. Aunque la diversidad de modelos de gestión de personas es grande dentro del sector público (por ejemplo la existente en un ministerio con escaso contacto con la ciudadanía frente a las agencias públicas u organismos autónomos), es innegable que una mayor profesionalización de los sistemas de recursos humanos sólo puede redundar en mejores resultados. Como se ha mencionado anteriormente, esto no sólo mejora la satisfacción del personal público, sino también la percepción ciudadana. Ello requiere atraer, desarrollar y motivar a las y los mejores profesionales

**4. Sostenibilidad y representación**

La sociedad está en continuo proceso de cambio. Por lo tanto, para anticipar y poder dar respuesta a los retos que se nos presentan, es necesario que la composición interna de las administraciones públicas refleje la sociedad a la que pretende servir. Así no sólo se mejora la prestación de los servicios, sino que se puede avanzar en su grado de personalización. Para lograrlo, habría que valorar acciones positivas para mejorar la representación de determinados colectivos, mediante el establecimiento de objetivos de mejora, como ya ha hecho el sector privado

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN EL SECTOR PÚBLICO?

El sector público y el privado comparten muchos de los retos y problemas asociados al mundo del trabajo. Uno de ellos es la necesidad de atraer, identificar, mantener, promocionar y desarrollar el **talento** interno.

Entendemos por talento el resultado de alinear las capacidades (“puedo”), el compromiso (“quiero”) y la acción (“actúo”). Dicho de otro modo:

**Talento = Capacidad x Compromiso x Acción**

Como podemos ver en el gráfico, si tenemos la **capacidad** y el **compromiso** pero no actuamos, perderemos la oportunidad de desarrollar el talento (individual u organizativo). Si, por el contrario, **podemos** y pasamos a la **acción** pero sin contar con el compromiso necesario, acabaremos desmotivados. Por último, si **actuamos** y estamos **comprometidos** pero carecemos de las capacidades necesarias, el resultado será un cúmulo de buenas intenciones de dudosa efectividad.

Avanzar en la profesionalización de la gestión de personas en el sector público es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las administraciones públicas, dado que cuanto mejor pre-

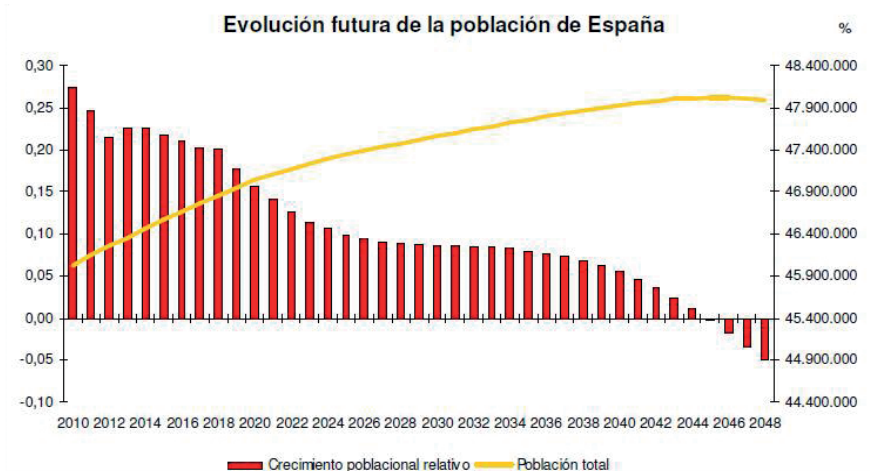
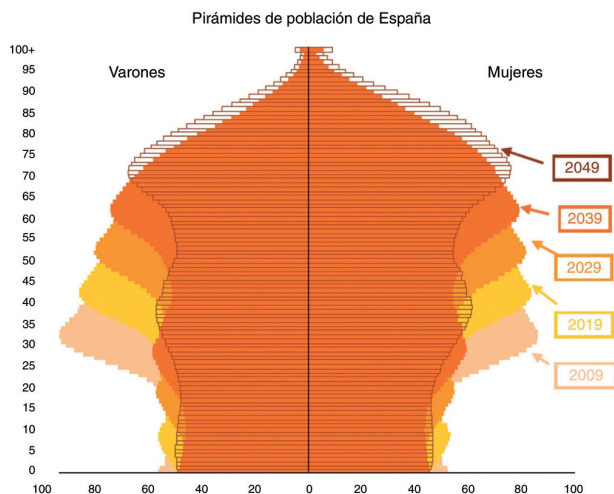


Fuente: ALLES, M., Desarrollo del talento humano basado en competencias, Montevideo, Ediciones Granica, 2005.

Imagen: [enpositivocoaching.wordpress.com](http://enpositivocoaching.wordpress.com)

parado esté el personal público, mejor será la calidad de los servicios que prestan. Dicha profesionalización pasa por “identificar, evaluar y potenciar a profesionales con talento”, así como “tratar las necesidades y expectativas específicas de cada individuo” (*Cambios y retos en los recursos humanos del sector público*, Manpower, 2010). En definitiva, gestionar la diversidad existente en las plantillas y promover un entorno inclusivo de trabajo. Por ese motivo decimos que **la gestión de la diversidad es gestión del talento**.

## Razones para implantar una gestión inclusiva del talento en las AAPP:



➔ **Cambios demográficos:** es un hecho que las personas cada vez vivimos más y trabajamos hasta una edad más tardía (ver gráficos “Pirámide de población en España” y “Evolución futura de la población en España” en la página siguiente).

Las últimas estimaciones del Instituto Nacional de Estadística, INE, indican que en el año 2049 la mitad de la población no estará en edad de trabajar. Por otro lado, a medida que la generación correspondiente al *baby boom* se acerca a la jubilación, la natalidad desciende y España pierde población en términos netos, ello tiene consecuencias en el mercado laboral. En el conjunto de las administraciones públicas, donde la media de edad es elevada, la coexistencia de diversas generaciones en las plantillas es un aspecto a tener en cuenta (por ejemplo, personas de treinta años gestionando equipos de trabajo donde la edad media supera los 50). Cuando el ciclo económico mejore y la competencia con el sector privado por el talento se intensifique, ¿cómo podrá asegurarse el sector público las y los mejores profesionales? ¿encontrará los mismos perfiles que ha venido teniendo hasta ahora?

➔ **Cambios sociales:** las expectativas y normas individuales han sufrido una profunda transformación en los últimos años. Existe una marcada tendencia hacia una mayor flexibilidad: de horarios, de ubicación (teletrabajo desde casa o a distancia), de trabajos a tiempo parcial que faciliten la conciliación a hombres y mujeres, etc. Según indican



### RECUERDA QUE...

- Existe una Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de **teletrabajo** en los departamentos ministeriales
- Existen asimismo dos resoluciones contra el **acoso**
  - a) Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el **Protocolo de actuación frente al acoso laboral** en la Administración General del Estado
  - b) Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella)

Ambas resoluciones hacen referencia al acoso discriminatorio

los estudios “la balanza empleado-empresa comenzará a inclinarse del lado del empleado. El cómo, el dónde y el qué del trabajo se convertirán en factores clave de la selección y la retención del personal” (Manpower, 2010). Tenemos que pensar que estos nuevos modelos de trabajo no sólo benefician al personal, sino que también pueden repercutir en una mejor y más personalizada prestación de servicios públicos, al adaptarse a los horarios y necesidades de la ciudadanía.

- ➔ **Cambios en el propio sector público:** si el sector público quiere mantener su atractivo como empleador, será importante gestionar adecuadamente la diversidad existente, además de comunicarlo a la ciudadanía.

### ¿Qué ventajas tiene desarrollar una política de gestión del talento?

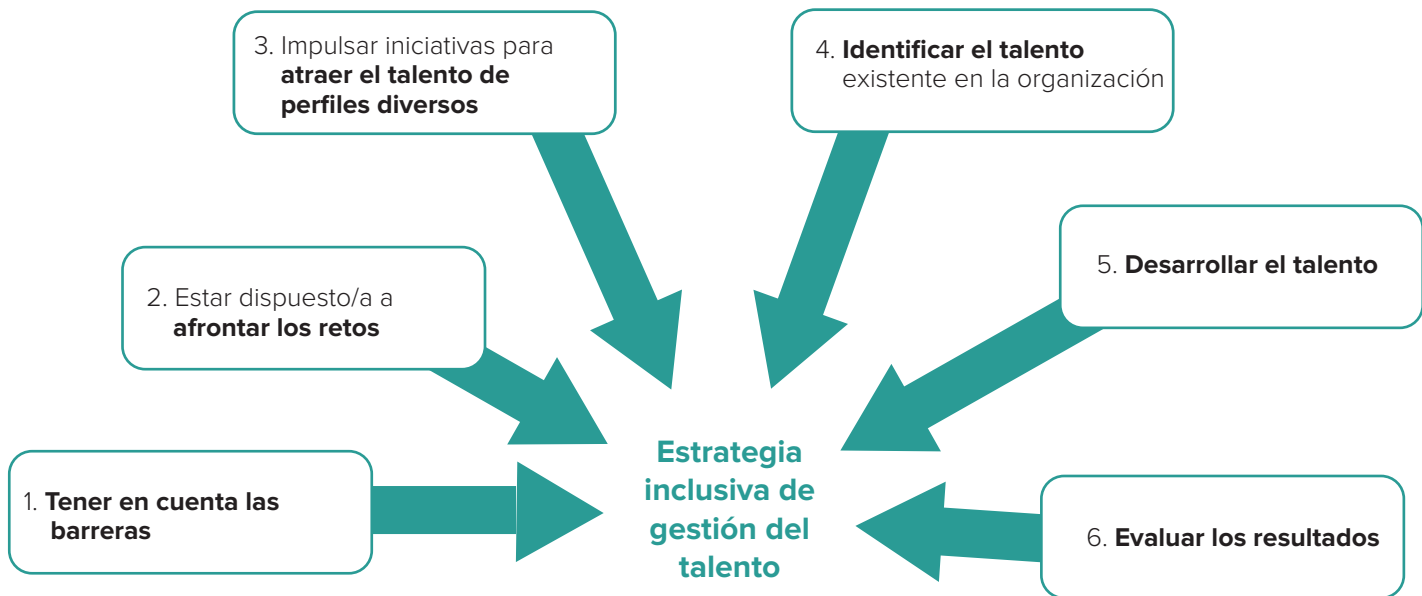
#### Para las personas...

- Sentir que nuestra aportación se valora y se tiene en cuenta
- Mejorar la eficacia y el impacto de nuestro trabajo
- Sentirnos más satisfecho con el trabajo realizado
- Considerarnos comprometidos con los objetivos generales de la organización (lealtad institucional)
- Recomendar a otros nuestra organización

#### Para la organización...

- Alinear los objetivos personales con los generales
- Contribuir a un mejor resultado (eficacia organizativa)
- Fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua
- Ofrecer valores intangibles que fidelicen a la clientela y a los recursos humanos
- Mejorar nuestra imagen como empleador

## ¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA GENERAR ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS?



## 1. TENER EN CUENTA LAS BARRERAS EXISTENTES

Además de las barreras mencionadas en los capítulos dedicados a la prestación de servicios y el diseño de políticas públicas, en relación a la gestión de personas podemos añadir las siguientes:

- Ausencia de referentes o *role-models* en los distintos organismos, niveles y funciones, que puedan ejercer una influencia positiva en las aspiraciones profesionales de los distintos colectivos.
- Dificultades de acceso a las redes informales de *networking* que permiten solicitar determinados puestos y/o trabajos.
- Imagen del sector público como empleador (algo cada vez más valorado por las nuevas generaciones).
- Falta de confianza a la hora de solicitar determinados puestos o promociones por parte de determinados colectivos.
- Procesos de selección que excluyen, sin pretenderlo, a determinados grupos.

## 2. ESTAR DISPUESTO/A A AFRONTAR LOS RETOS

- Presencia de sesgos inconscientes en la toma de decisiones de selección o promoción (por ejemplo, la posible preferencia por candidatos y candidatas más jóvenes para las comisiones de servicios o adscripciones provisionales).
- Desconocimiento de los argumentos (*business case*) que correlacionan positivamente la diversidad en los equipos de trabajo con la innovación, la resolución de problemas o la productividad.
- En particular, resulta esencial formar a los responsables de dichos equipos, en particular los mandos intermedios, en la identificación de personas con talento aunque posean perfiles distintos a los suyos propios o al estándar organizativo.
- Ausencia de liderazgo visible y de una comunicación clara y eficaz del compromiso organizativo con la diversidad.



### 3. ATRAER TALENTO DIVERSO

Sobre el papel, los procesos selectivos dentro de la administración se rigen por criterios exclusivamente meritocráticos. Pero ¿cómo asegurar que las personas de perfiles diversos o pertenecientes a determinados colectivos pueden competir en igualdad de condiciones por un puesto público? ¿Qué imagen tiene el sector público entre estas personas? ¿Se considera un entorno de trabajo atractivo y libre de prejuicios?

Está claro que es preciso realizar un esfuerzo de comunicación para transmitir el compromiso de las administraciones públicas con la diversidad y la igualdad de oportunidades y las ventajas de trabajar en este ámbito para los colectivos que han sido tradicionalmente víctimas de discriminación laboral, ya sea directa o indirecta.

Por consiguiente, es fundamental **informar y formar** a estos grupos minoritarios. Para ellos puede resultar especialmente útil la colaboración con las ONG que trabajan con ellos. Recordemos el ejemplo anteriormente citado de la empresa pública de transportes de Barcelona (TMB), que realizó una campaña para fomentar la incorporación de mujeres conductoras en los autobuses urbanos, facilitándoles la formación necesaria (permiso de conducción) para superar las pruebas de acceso.

En el caso del **género**, la mencionada Ley para la Igualdad establece una participación equilibrada (mínimo 40%, máximo 60%) de mujeres y hombres en todos los ámbitos de las administraciones públicas. Adicionalmente, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ofrece una serie de recursos para ayudar en la implantación de Planes de Igualdad en las empresas: (<http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm>).



### RECUERDA QUE...

En España existen una serie de normas que regulan la incorporación de perfiles diversos

#### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

El título V “El principio de igualdad en el empleo público” regula:

- Los criterios de actuación de las administraciones públicas (artículo 51)
- El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículos 52 a 54)
- Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículos 55 a 64)

Esta Ley establece una participación equilibrada (mínimo 40%, máximo 60%) de mujeres y hombres en todos los ámbitos de las administraciones públicas

#### **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

El artículo 59 establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. La reserva del 7% indicado en el apartado anterior se realizará de manera que el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad

**Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad**

Este Real Decreto se divide en 5 capítulos:

1. Disposiciones generales
2. Reserva de plazas para personas con discapacidad
3. Desarrollo de los procesos selectivos
4. Puestos de trabajo
5. Otras medidas favorecedoras de la integración

Este Real Decreto prevé las siguientes medidas:

- En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%
- Se podrán realizar convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad

Con respecto a la **diversidad funcional o discapacidad**, existen varias alternativas a la contratación para cumplir con el anteriormente mencionado LISMI:

- Compra de bienes a un Centro Especial de Empleo o a un/a autónomo/a con discapacidad.
- Formalización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, con un trabajador/a autónomo/a discapacitado/a, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donación o acción de patrocinio.
- Creación de Centros Especiales de Trabajo (CET) y enclavamientos laborales (RD 290/2007 del 20 de febrero).

## HERRAMIENTAS PRÁCTICAS &gt;&gt;&gt;

## Gestión de recursos humanos

En relación a las **bases para la contratación** de personal, es importante comprobar que no se produce discriminación indirecta ni sesgos inconscientes (ver recuadro) en su redacción. Por ejemplo, que no se pide un nivel de estudios superior al realmente requerido para el puesto (ver Bloque 1 “Aclarando conceptos”).

A continuación mencionamos algunas iniciativas del ámbito internacional que ejemplifican cómo el sector público puede ser una referencia en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades y el tratamiento de la diversidad a través de la contratación pública.

### “Lo he hecho sin querer”. El poder de los sesgos inconscientes y su influencia en la toma de decisiones.

Los denominados sesgos ocultos (*hidden bias*) o inconscientes (*unconscious bias*) son uno de los aspectos más recientes y, por lo tanto, menos desarrollados de las políticas de gestión de la diversidad. Podemos definirlos como aquellas asociaciones mentales que hacemos sin darnos cuenta y, por lo tanto, sin intencionalidad. Por ejemplo entre la inteligencia de una persona y cualquier otra característica (su nivel socioeconómico o de estudios, su carácter tímido o extrovertido, etc)

La Orquesta Filarmónica de Viena (famosa por su interpretación televisada del Concierto de Año Nuevo) ha sido recientemente criticada por su escasez de intérpretes femeninas. No en vano, las mujeres tenían prohibido pertenecer a ella hasta 1997, circunstancia que explica en parte por qué actualmente sólo 7 de entre sus 126 músicos permanentes lo son (un 5%). Una de las explicaciones aducidas es que, pese a efectuarse audiciones “ciegas” (tras una cortina), lo cual es una práctica habitual en todas las grandes orquestas del mundo hoy en día, la existencia de una prueba final “a cara descubierta” en la Filarmónica de Viena permite filtrar a los/as candidatos/as no deseados/as

Como nos recuerda el premio Nobel de Economía Daniel Kahneman, las personas poseemos dos sistemas de pensamiento: uno rápido, (inconsciente y propenso a generalizaciones y estereotipos) y otro más lento (lógico, pero que requiere más esfuerzo). Por ese motivo, las personas necesitamos un entrenamiento constante para ver más allá de lo que nuestras experiencias previas nos dictan, es decir, para detectar el talento allí donde menos se espera que exista

## Aprendiendo de la práctica...

### Atracción de talento minoritario

Departamento de Trabajo y Pensiones  
(Reino Unido)

#### Descripción y objetivos

El Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) desarrolló el programa *Reach*, dirigido a puestos administrativos y a mandos intermedios procedentes de minorías étnicas (*black/asian*) y/o con alguna discapacidad.

El objetivo general del programa es asegurar que la plantilla del Departamento es tan diversa como su base de clientes, una de las más numerosas, ya que se trata de uno de los principales departamentos de atención al público del gobierno.

Sus objetivos específicos son:

- Proporcionar a las personas asistentes herramientas y técnicas para superar de manera constructiva las barreras existentes y competir en igualdad de condiciones por las posibilidades de promoción.
- Maximizar el potencial de una plantilla diversa.
- Abordar la infrarrepresentación en los niveles jerárquicos superiores de la organización.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) del gobierno británico.

#### Métodos y herramientas utilizadas

- *Development Centre* (similar al *Assessment Centre* pero centrado en la identificación de talento para planes de sucesión y/o promoción).

- ➔ Programas cortos de habilidades (*skill clinics*).
- ➔ *Mentoring*.
- ➔ Acreditación de las acciones por una institución de reconocido prestigio (Instituto de Liderazgo).

### Perspectiva de género

Se analizó, mediante un Análisis de Impacto (*Equality Impact Assessment*), el porcentaje relativo de solicitudes que se esperaba recibir de candidatos de uno u otro sexo, en función de variables como las prestaciones por discapacidad o la duración media del desempleo. El programa está dirigido a ambos sexos sin distinción, aunque se lleva a cabo un seguimiento (*monitoring*) de las características de los solicitantes, incluyendo el género.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<p>El programa <i>Reach</i> forma parte de una estrategia integral, más amplia, de gestión del talento (<i>Talent Management Strategy</i>)</p> <p>Ha sido reconocido como uno de los más innovadores en su campo, tanto por parte del sector público como del privado</p>	<p>Las propias de la detección del talento en las organizaciones (sesgos inconscientes, etc.)</p>

## Aprendiendo de la práctica...

### Selección con enfoque de diversidad en Leeds (Reino Unido)

Agencia de Operadores de Vehículos, 2009

#### Descripción y objetivos

La Agencia de Operadores y Vehículos (Vehicle and Operators Services Agency) y la Oficina Central de Licencias (Central Licensing Office) unieron sus esfuerzos para contratar personal local en su oficina de Harehills, Leeds (Reino Unido).

Se celebraron jornadas de puertas abiertas (*open days*) para dar a conocer la Agencia entre los candidatos locales, fomentándose específicamente las acciones de comunicación hacia colectivos diversos. Para ello se empleó una agencia local de colocación especializada en personas en riesgo de exclusión.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

VOSA. Agencia de Operadores y Vehículos (Vehicle and Operators Services Agency) y CLO, Oficina Central de Licencias (Central Licensing Office).

#### Métodos y herramientas utilizadas

- ➔ Jornadas de puertas abiertas.
- ➔ Anuncios en medios de comunicación local.
- ➔ Agencias de colocación especializadas.
- ➔ Campaña publicitaria (posters y folletos).

**Perspectiva de género**

Durante las presentaciones, se enfatizó la existencia de políticas de conciliación y flexibilidad (*family-friendly environment*)

**FACTORES DE ÉXITO**

Los resultados fueron excelentes. La proporción del personal contratado de minorías étnicas prácticamente se duplicó, pasando a representar el 15% en 2009, frente a sólo un 8.7% en 2006



## 4. IDENTIFICAR EL TALENTO EXISTENTE EN LA ORGANIZACIÓN

¿Sabemos reconocer el talento existente en nuestra organización? Esto no es una tarea exclusiva de Recursos Humanos, sino de todas aquellas personas con responsabilidades sobre un equipo. La continua demanda por una mayor profesionalización del sector público exige una aproximación más sistemática a la hora de definir, valorar, motivar, reconocer y desarrollar el talento. De lo contrario, la competencia con el sector privado acarreará la fuga de los recursos humanos más preparados, más motivados e innovadores, en busca de nuevos desafíos profesionales.

El propio *Estatuto del Empleado Público* hace referencia a la evaluación periódica del rendimiento como un instrumento eficaz de desarrollo y motivación de los profesionales públicos. Aunque las experiencias llevadas a cabo hasta la fecha no permiten establecer conclusiones acerca del mejor método para medir –y por tanto mejorar- el rendimiento del personal público, sí ponen de manifiesto una presión creciente para asegurar que la inversión realizada –vía impuestos- ofrece los frutos esperados, en términos de eficacia, nivel de servicio, calidad, etc. Existen en este sentido algunas iniciativas de **gestión por competencias**, que ahondan en la idea de alinear las capacidades y motivaciones individuales con las necesidades y objetivos de los diferentes organismos y servicios.

El siguiente gráfico es un ejemplo de la **matriz de talento** utilizada en el sector privado para llevar a cabo este análisis. Para su aplicación en el marco de una estrategia que fomente la diversidad y la inclusión es necesario analizar el **porcentaje relativo de cada uno de los diferentes colectivos** en cada casilla de la matriz, por si fuera necesario implementar acciones correctoras. Por ejemplo, la proporción de mujeres en cada casilla y los cambios habidos en el último año. De esta manera se obtiene una visión dinámica de cómo se mueve el talento dentro de la organización.

La zona sombreada corresponde a las prioridades a la hora de llevar a cabo iniciativas de promoción del talento de las personas respetando su diversidad.

<b>POTENCIAL</b>	<b>Alto</b>	<p><b>Enigma</b></p> <p>¿Necesita adquirir experiencia? ¿Encaja en su puesto/jefatura actual?</p>	<p><b>Altos Potenciales</b></p> <p>Valorar, reconocer, recompensar, ofrecer nuevos desafíos, desarrollar</p>	<p><b>Futuros Líderes</b></p> <p>Plan de Carrera / Sucesión Reconocer, recompensar, desarrollar</p>
	<b>Medio</b>	<p><b>Dilema</b></p> <p>¿Poco tiempo en posición actual? ¿Necesita asumir nuevos retos? Ofrecer <i>coaching</i></p>	<p><b>Personal “core”/ líderes potenciales</b></p> <p>¿Qué necesita desarrollar (competencias, motivación) para pasar al siguiente nivel?</p>	<p><b>Líderes en crecimiento</b></p> <p>Motivar, reconocer, recompensar, ofrecer nuevos desafíos, desarrollar</p>
	<b>Bajo</b>	<p><b>En desarrollo</b></p> <p>¿Ofrece resistencias al cambio? ¿Necesita mejorar su cualificación?</p>	<p><b>Profesionales eficaces</b></p> <p>Especializado en su campo/disciplina ¿Ha alcanzado su plena capacidad profesional? ¿Lleva demasiado tiempo en la posición actual?</p>	<p><b>Profesionales de confianza</b></p> <p>Especializado en su campo/disciplina ¿Ha alcanzado su tope? ¿Quiere crecer en la organización?</p>
		<b>No cumple objetivos</b>	<b>Cumple objetivos</b>	<b>Excede objetivos</b>
		<b>NIVEL DE RENDIMIENTO / DESEMPEÑO</b>		

## 5. DESARROLLAR EL TALENTO

### El *coaching* y el *mentoring*, dos herramientas poderosas para desarrollar el talento

La palabra *coach* se utilizó por primera vez para designar un medio de transporte (un carruaje tirado por caballos). Aún hoy conserva ese significado de trasladar al interesado de un punto A a un punto B, es decir, en lenguaje organizativo, de la situación actual a la realidad deseada. En la práctica, el *coaching* es una conversación entre dos personas, donde una de ellas (el *coach*, generalmente una persona externa a la organización) formula preguntas a la otra (el *coachee*, generalmente un/a directivo/a medio/a o alto/a) para ayudarle a descubrir aquello que le está impidiendo alcanzar el objetivo que se ha propuesto. Por ejemplo, obtener los resultados esperados, manejar a su equipo, desarrollar la capacidad de sus colaboradores/as, etc.

A diferencia de la formación, la consultoría o la asistencia técnica, donde se imparte un conocimiento que se presupone inexistente o poco desarrollado en la organización, el *coaching* no aconseja ni establece recomendaciones, sino que ayuda al cliente a utilizar sus propios recursos para alcanzar una respuesta satisfactoria a sus inquietudes

El *mentoring*, por su parte, es una relación en la que una persona con más experiencia o conocimiento dentro de la organización (*mentor*) aconseja a otra menos experimentada (*mentee*) en su crecimiento y desarrollo profesional. Por ejemplo, presentándole a personas clave que puedan acelerar su carrera, dándole pautas de cómo tratar determinadas situaciones, utilizando su influencia para aumentar la visibilidad del *mentee*, etc. Ambas herramientas son particularmente útiles para el avance de la diversidad en las organizaciones, puesto que ofrecen un apoyo personalizado que complementa otras políticas de gestión del talento

Como dice el refrán, *lo que no crece, mengua*. Las expectativas de los ciudadanos y de los propios profesionales públicos van evolucionando a lo largo del tiempo, así como las necesidades y requerimientos de los servicios que el sector público presta. Es por tanto imprescindible llevar a cabo acciones específicas de desarrollo, dirigidas a mejorar la cualificación profesional de las empleadas y los empleados, y en especial de las y los directivos públicos. Algunos ejemplos de dichas iniciativas son los siguientes:

- Formación tradicional, ya sea de manera presencial en el aula, a distancia (virtual) o combinando ambas opciones (formato *blended*). Por ejemplo, programas de desarrollo de habilidades directivas.
- Proyectos transversales, que involucren a distintos departamentos u organismos, y/o que ofrezcan la posibilidad de interactuar con niveles jerárquicos superiores.
- “*Un día/semana/etc, en la vida de...*”: asignación temporal a otro departamento, con el objetivo de mejorar la cooperación horizontal entre las distintas divisiones de la organización.
- *Assessment centers* (procesos que ponen a prueba las habilidades prácticas de resolución de situaciones cotidianas de trabajo, mediante ejercicios de simulación).
- Acciones desarrolladas por grupos de afinidad (*affinity groups*) para empleadas y empleados pertenecientes a determinados colectivos, por ejemplo programas dirigidos a mejorar la autoconfianza y/o habilidades profesionales.
- Programas de *coaching* o *mentoring*.

A continuación se detallan algunas experiencias de estas acciones de desarrollo:

## Aprendiendo de la práctica...

### Programa de *Mentoring* en el Ministerio del Interior (Reino Unido)

Home Office, 2009

#### Descripción y objetivos

El Ministerio del Interior del gobierno británico (*Home Office*), en colaboración con el *Consortio Nacional de Mentoring* y la *Windsor Fellowship* llevaron a cabo un programa destinado a la preparación personas procedentes de minorías étnicas dentro de su programa de promoción acelerada (*Fast Stream*), que da acceso a puestos superiores.

Aunque el programa no garantiza la promoción propiamente dicha, sí proporciona herramientas para mejorar la preparación necesaria para que la persona sea admitida como candidata.

Se llevan a cabo tres *workshops* sobre aspectos relativos a:

- Realización de entrevistas y redacción de informes.
- Técnicas e instrumentos de selección y cómo superarlos con éxito.
- Visión realista de lo que supone formar parte del programa acelerado *Fast Stream*.

Asimismo, los participantes recibieron 6 meses de *mentoring* por parte de funcionarios del Ministerio del Interior. Al finalizar el programa se les incluyó entre el grupo de antiguos alumnos (*Keep in Touch scheme*).

#### Instituciones/organizaciones implicadas

El Ministerio del Interior del gobierno británico (*Home Office*), en colaboración con el *Consortio Nacional de Mentoring* y la *Windsor Fellowship*.

**Métodos y herramientas utilizadas**

- ➔ Seminarios tipo *workshop* de 3 días de duración total, sobre aspectos relativos a los puestos ofertados y al proceso de selección en sí.
- ➔ *Mentoring* mensual con el personal público durante 6 meses.
- ➔ Programa de antiguo alumnado (*Keep in Touch scheme*).

**Perspectiva de género**

El programa se extendió posteriormente para incluir la perspectiva de género entre las personas beneficiarias.

FACTORES DE ÉXITO	PRINCIPALES BARRERAS
<p>Proporcionar apoyo especializado a minorías para consolidar la imagen del sector público como un empleador atractivo y libre de prejuicios para las minorías étnicas</p>	<p>Continuidad de la financiación</p>

## Aprendiendo de la práctica...

### Programa de *Coaching* en el Ministerio de Justicia (Reino Unido)

Ministerio de Justicia y Price Waterhouse Coopers

#### Descripción y objetivos

El Ministerio de Justicia del gobierno británico, junto con la empresa consultora Price Waterhouse Coopers (PWC) estableció un programa conjunto (*co-coaching*) de *coaching* dirigido al talento femenino. Debido a su éxito, el programa se extendió al cabo de los años para incluir también a minorías étnicas, LGBT y discapacidad.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

El Ministerio de Justicia del gobierno británico, junto con la empresa consultora Price Waterhouse Coopers (PWC).

#### Métodos y herramientas utilizadas

*Coaching* cruzado (*co-coaching*), donde se emparejan profesionales de niveles directivos o pre-directivos de las dos organizaciones involucradas.

#### Perspectiva de género

Incluida.

## FACTORES DE ÉXITO

Las personas destinatarias del programa destacaron, como resultado de su paso por el programa, que éste las había ayudado a:

- Comprender los diferentes estilos de liderazgo presentes en cada una de las dos organizaciones
- Contar con un *coach* externo independiente (no sesgado por la pertenencia a la propia organización)
- Acceso a una red más amplia de contactos profesionales
- Mejor comprensión de las oportunidades de carrera profesional
- Mayor empoderamiento

El programa fue incluido en un listado de buenas prácticas de empleadores públicos y privados (*Opportunity Now Exemplar Employers Index*).



## 6. EVALUAR LOS RESULTADOS

¿Cómo sabremos si las iniciativas relativas a la Diversidad y la Inclusión, en el marco de una estrategia de gestión del talento, tienen éxito? Además de analizar el grado de consecución de los objetivos inicialmente planteados, como se hace habitualmente en cualquier plan estratégico, debemos tener en cuenta de manera particular en este caso la opinión de las personas destinatarias de estas iniciativas.

Debemos, por tanto, preguntarnos:

¿Cómo saber si lo hemos hecho bien?	
A nivel individual...	A nivel organizativo...
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ ¿Cómo valoramos la experiencia?</li> <li>➔ ¿Qué hemos aprendido?</li> <li>➔ ¿Qué cambios hemos notado?</li> <li>➔ ¿Qué cambios han notado nuestros compañeros/as?</li> <li>➔ ¿Qué consecuencias ha tenido en mi desarrollo profesional?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ ¿Cuánta gente se ha presentado?</li> <li>➔ ¿Qué proporción de colectivos prioritarios ha mejorado su situación?</li> <li>➔ ¿Ha mejorado el ambiente y clima laboral?</li> <li>➔ ¿Contamos con planes de sucesión para los puestos críticos?</li> <li>➔ Si realizamos un Análisis de Impacto (<i>Equality Impact Assessment</i>) a posteriori, ¿qué resultados ofrece?</li> </ul>

## INICIATIVAS ORGANIZATIVAS Y PERSONALES

En ocasiones, el aumento del grado de conciencia sobre el potencial de la diferencia viene acompañado de ciertas dudas acerca de nuestras propias capacidades para gestionarla. Es decir, una vez “sensibilizados”, cuesta dar el primer paso. Aquí debemos recordar que la complejidad y/o **las diferencias no son una excusa**. Nuestro trabajo como profesionales públicos es precisamente acercar posturas y encontrar soluciones creativas a los problemas de la sociedad. La buena noticia es que ese trabajo de poner en valor la diferencia nunca podrá realizarlo una máquina o un ordenador, así que no hay riesgo de quedar obsoletos, al menos por el momento.

En conclusión: la mera conciencia o sensibilización hacia las diferencias no es suficiente. Debemos aprender a manejarlas, a resolver dilemas culturales, a anticiparnos a posibles malentendidos y, sobre todo, a trabajar para que los estilos de trabajo y liderazgo estén al servicio de los objetivos y de las estrategias, más allá de nuestras preferencias o hábitos personales. Ese esfuerzo tiene un doble componente: organizativo y personal.

Algunas cosas que podemos hacer:

### ➔ Desde el punto de vista de la organización (como personal directivo o responsables de RRHH):

- Comunica el sentido y la importancia de los procesos formales para el desarrollo profesional. Recuerda que el mejor predictor del grado de compromiso de una persona, sea cual sea su puesto, es la relación con su superior jerárquico. Asegúrate de dotar a éste último de la formación y las herramientas que necesita para hacer crecer a su equipo.
- En las reuniones, designa una persona que actúe como moderador o moderadora -mejor si es una persona distinta de quien la convoca- cuyo trabajo será asegurarse de que todo el mundo contribuye de manera relevante, controlando a las personas más habladoras y minimizando las interrupciones.

- Todas las adaptaciones al cambio tienen un componente organizativo: revisa tus procesos, políticas formales y prácticas habituales desde la perspectiva de la otra persona. Piensa que el objetivo no es la mera convivencia en la empresa, sino aprender constantemente unos de otros para mantener nuestra ventaja competitiva.

### ➔ Como profesionales:

- Analiza tus posibles sesgos y “*puntos gatillo*”. Todas las personas tenemos alguno: el autoengaño no conduce al crecimiento. La diferencia entre los mejores y el resto está precisamente en conocerlos y trabajarlos. Sólo así conseguiremos que nuestras decisiones estén basadas en hechos y no en percepciones.
- Pensar “*la culpa de todo es de mi organización*” o “*que empiece por hacerlo mi jefe o jefa*” es poco práctico y un desastre como elemento motivador. Si realmente quieres que las cosas cambien, empieza por hacerlo tú (*leading by example*).
- Sal de tu zona de confort. Desenvolverse en un mercado global implica aprender a convivir con la incertidumbre, la ambigüedad e incluso la “*bestia negra*” de muchos españoles: el sentido del ridículo.
- Ponte en contacto con personas afines o con redes temáticas, como por ejemplo:
  - Gaylespol: <http://www.gaylespol.es/nosotros/>
  - Diversity Network, Policía federal de Bélgica **más información (p.26)**
  - Diversity Champions Network, British-Africans In Government, Civil Service disability network, The Minority Ethnic Talent Association (META), Civil Service Muslim Network, Civil Service Rainbow Alliance, Christians in Government (Reino Unido) **más información**

### Cuidando los detalles: microdiscriminaciones laborales

*“No gracias. No fumo”.* Aparentemente, una respuesta inocente, probablemente sincera, ante una invitación. El problema es cuando la pregunta viene de tu jefe, y otro de tus compañeros acepta encantado. Mientras observas cómo salen a diario a compartir esos cigarrillos, te planteas: “¿me estaré perdiendo algo? ¿seguro que sólo hablan de nimiedades durante esos 10 minutos?”. Al cabo de los días, te das cuenta de que determinadas decisiones ya están tomadas cuando tú las solicitas, pese a ser tú y sólo tú el encargado de ese tema. ¿Qué está pasando? Muy sencillo: estás viviendo lo que los expertos denominan “inequidades sutiles” o sencillamente, “microinequidades”

Algunos ejemplos:

- Vas al despacho de tu jefe. Preguntas por su fin de semana y te responde de manera lacónica. A continuación, entra tu compañero de mesa y les oyes comentar entre risas el partido del día anterior
- Estás presentando a dos miembros de tu equipo a una visita importante. Con una de esas personas juegas al tenis los fines de semana, mientras que con la otra apenas has tenido trato personal, pese a haberse unido al equipo hace ya un año. Dices: “Permítame que le presente a Rosa, una de nuestras más destacadas analistas. Y a Natalia, que lleva con nosotros desde enero”
- Te acaban de nombrar supervisor. En tu primer día saludas, de entre las 50 personas que forman tu nuevo equipo, a aquellas que levantan la cabeza o te hablan cuando pasas a su lado
- Llegas a una reunión con personas de otro departamento y te sientas al lado de tus colegas más cercanos y/o afines

## Aprendiendo de la práctica...

### Política de gestión de la diversidad interna y externa, España

Empresa de la AMB Transports Metropolitans de Barcelona, desde 2001

#### Descripción y objetivos

Transports Metropolitans de Barcelona, TMB, cuenta con una política de gestión de la diversidad desde dos dimensiones: en la dimensión interna, contar con un equipo cohesionado, independientemente del género, el origen racial o étnico, la edad, la discapacidad o las creencias y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y reconocimiento del personal; en la dimensión externa, ofrecer un servicio inclusivo y adaptado

a todas las personas. En el plano interno, TMB tiene contratadas 191 personas con discapacidad (Ferrocarril Metropolitano de Barcelona: 92 personas, 2.8%; Transportes de Barcelona: 99 personas, 2.2%). La plantilla de TMB está compuesta por profesionales de orígenes diversos: comunitarios (Francia, Italia, Alemania, Portugal, Reino Unido, Suiza) y extracomunitarios (Perú, Venezuela, Uruguay, Argentina, Chile, Pakistán, Marruecos, Colombia, Ecuador, México, Cuba, Brasil, Filipinas, Guinea Ecuatorial, Israel). En el plano externo, se cuenta con protocolos de atención a la ciudadanía diversa.

Esta experiencia aborda todos los motivos de discriminación.

#### Instituciones/organizaciones implicadas

- ➔ Empresa del AMB (mancomunidad de municipios) Transports Metropolitans de Barcelona.
- ➔ Oficina para la No Discriminación.
- ➔ ONG representativas de distintos grupos.

**Métodos y herramientas utilizadas**

- ➔ Procesos de selección y promoción inclusivos con acciones positivas para incorporar grupos poco representados.
- ➔ Manifiesto público sobre los criterios éticos en la gestión de los recursos humanos que apuesta por convivir en diversidad para gestionarla mejor.
- ➔ Política de conciliación de la vida personal y laboral.
- ➔ Plan Director de accesibilidad universal. Plan Director de Cooperación y Solidaridad.
- ➔ Protocolo de atención a la sociedad diversa.

**Perspectiva de género**

La igualdad de género se aborda a través de planes de igualdad (medidas de igualdad en el acceso, de redistribución del tiempo para mejorar la conciliación; de igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo, y de comunicación y lenguaje no sexista). Actualmente algo más del 50% de maquinistas son mujeres en el metro de Barcelona aunque hasta la fecha sólo se contabiliza un 5% de conductoras de autobús.

**FACTORES DE ÉXITO**

- ➔ Un marco de relación fluida con las entidades de representación social, atendiendo a las necesidades de nuestros grupos de interés. Según las encuestas municipales el transporte público es de los servicios más valorados por la ciudadanía

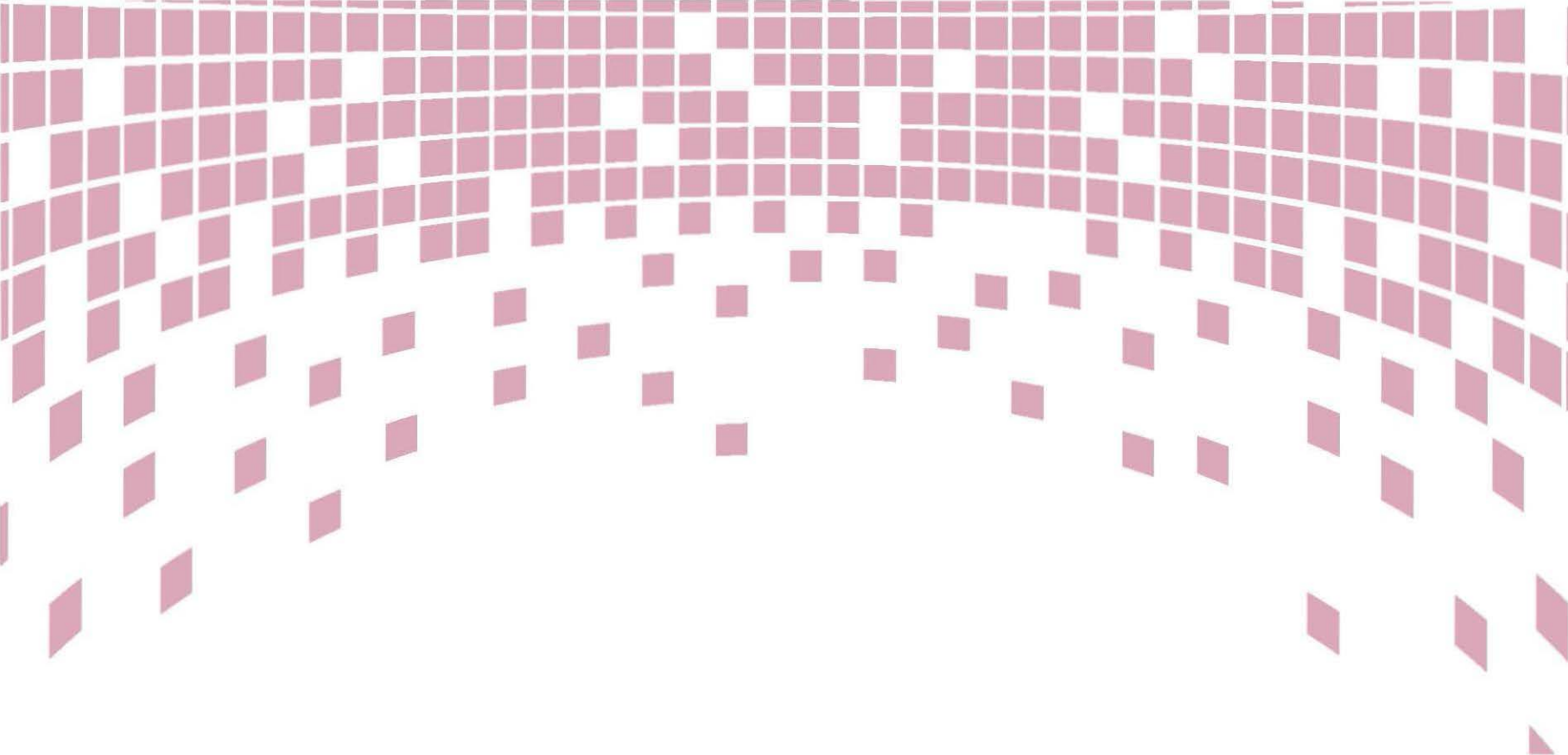
**PRINCIPALES BARRERAS**

- ➔ Coyunturas económicas y sociales como la actual que limitan la capacidad de actuación. En el mercado laboral por ejemplo: porcentualmente hay pocas mujeres con carnet de conducir profesional

PARA PROFUNDIZAR



Documentos de consulta





### RECOPIACIONES Y ESTUDIOS SOBRE NORMATIVA

- ▶ Developing anti-discrimination law in Europe. <http://bookshop.europa.eu/en/developing-anti-discrimination-law-in-europe-pbDSAW13001/>, Comisión Europea, 2013
- ▶ How to present a discrimination claim. Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination directives. [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/present\\_a\\_discrimination\\_claim\\_handbook\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/present_a_discrimination_claim_handbook_en.pdf), Comisión Europea, 2011
- ▶ In search of a balance between the right to equality and other fundamental rights. <http://bookshop.europa.eu/en/in-search-of-a-balance-between-the-right-to-equality-and-other-fundamental-rights-pbKE3210304/>, Comisión Europea, 2010
- ▶ Joint Report on the application of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin ('Racial Equality Directive') and of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation ('Employment Equality Directive'). COM(2014) 2 final. [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/com\\_2014\\_2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/com_2014_2_en.pdf), Comisión Europea, 2014
- ▶ National protection beyond the two EU antidiscrimination Directives, [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/final\\_beyond\\_employment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/final_beyond_employment_en.pdf), Comisión Europea, 2013

### CURSOS

- ▶ “Atención al público culturalmente diverso” - Una experiencia formativa para la igualdad y no discriminación, [http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Opinion/REV\\_031604](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Opinion/REV_031604), Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2013
- ▶ Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Plan de formación, <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/docs/PLANFORMACION2013DEFINITIVO.pdf>, Instituto de la Mujer, 2013
- ▶ Escuela virtual de Igualdad (formación online), [www.escuelavirtualigualdad.es](http://www.escuelavirtualigualdad.es), Instituto de la Mujer,
- ▶ Informe curso on-line de formación sobre “Planes locales integrales contra la discriminación”, <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/propuestafemp.pdf>, Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Federación Española de Municipios y Provincias, 2011

## GUÍAS Y MANUALES

- ▶ Fundamental rights-based police training. A manual for police trainers. [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-fundamental-rights-based-police-training\\_en\\_0.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-fundamental-rights-based-police-training_en_0.pdf) , Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2013.
- ▶ Joining up fundamental rights: toolkit for local, regional, and national public officials, <http://fra.europa.eu/en/joinedup/home>, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2013.
- ▶ Guías y herramientas metodológicas elaboradas por la Red de Políticas de Igualdad, <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyMetodologia/home.htm>, Instituto de la Mujer.
- ▶ Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género, [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyActividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09\\_Protocolo\\_MG\\_def.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyActividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Protocolo_MG_def.pdf), Grupo de trabajo de mainstreaming de género, Instituto de la Mujer (Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), Unidad Administradora del FSE (Secretaría de Estado de Empleo), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013.
- ▶ Manual de formación sobre discriminación “Seminarios de sensibilización en las áreas de no discriminación e igualdad orientados a organizaciones de la sociedad civil”, [http://www.humanconsultancy.com/Publications/ES\\_Training%20manual%20+%20national%20context.pdf](http://www.humanconsultancy.com/Publications/ES_Training%20manual%20+%20national%20context.pdf) , Lukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas y Romantita Lordache (Human European Consultancy, Grupo de Políticas de Migraciones, Comisión Europea), 2012,
- ▶ Manual de formación sobre discriminación “Seminarios de sensibilización en las áreas de no discriminación e igualdad orientados a organizaciones de la sociedad civil”. Documento de contexto nacional: ESPAÑA <http://reventon.websitewelcome.com/~migpolgr/public/docs/Spain.pdf>, Human European Consultancy, Grupo de Políticas de Migraciones, Fundación Luis Vives, Comisión Europea, 2012.
- ▶ Prévenir les discriminations et garantir l'égalité ? Méthode d'autoévaluation. Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales, [http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/attachment/data/2012/07/14/12071401/guide\\_collectivites-territoriales.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/attachment/data/2012/07/14/12071401/guide_collectivites-territoriales.pdf), Le Défenseur des Droits, Francia, 2012.
- ▶ A toolkit for equality screening, <http://www.equality.ie/en/Good-Practice/A%20Toolkit%20for%20Equality%20Screening.doc>, Public sector Equality learning Network (PSEL), Ireland.
- ▶ Making Inclusion a Reality in Development Organisations. A manual for advisors in disability mainstreaming. [http://www.iddcconsortium.net/sites/default/files/resources-tools/files/121200\\_iddc\\_totm\\_digi\\_revised.pdf](http://www.iddcconsortium.net/sites/default/files/resources-tools/files/121200_iddc_totm_digi_revised.pdf) ,International Disability and Development Consortium, 2012.

- ▶ Propuesta metodológica para el trabajo contra la discriminación en el ámbito local, [http://www.femp.es/files/566-1303-archivo/Guia\\_metodologica\\_FEMP-MSSSI.pdf](http://www.femp.es/files/566-1303-archivo/Guia_metodologica_FEMP-MSSSI.pdf), Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Federación Española de Municipios y Provincias, 2011.
- ▶ The Essentials guide to the public sector equality duty, <http://www.equalityhumanrights.com/publications/guidance>, Equality and Human Rights Commission. United Kingdom, 2012.
- ▶ Equality Act 2010. Technical Guidance on the public sector Equality duty in England, <http://www.equalityhumanrights.com/publications/guidance>, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom.
- ▶ Good Practice Guide. Diversity in Recruitment to the Senior Civil Service, [http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/20091207GoodPracticeGuideDiversityinRecruitmenttotheSCS\\_tcm6-35296.pdf](http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/20091207GoodPracticeGuideDiversityinRecruitmenttotheSCS_tcm6-35296.pdf), Civil Service, United Kingdom Government, 2009.
- ▶ Manual for Gender Mainstreaming, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en>, Comisión Europea, 2008.
- ▶ Inclusive Talent Management Top Tips for the Civil Service. [http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/Inclusive-Talent-Management-Tips\\_tcm6-35851.pdf](http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/Inclusive-Talent-Management-Tips_tcm6-35851.pdf), Civil Service, United Kingdom Government, 2008.
- ▶ Practitioner Guide: How to create a Talent Management Strategy that reflects Diversity, [http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/Talent-Strategies-Practitioner-Guide\\_tcm6-35853.pdf](http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/Talent-Strategies-Practitioner-Guide_tcm6-35853.pdf), Civil Service, United Kingdom Government, 2008.
- ▶ Non-discrimination: mainstreaming – instruments, case studies and way forwards, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1426&langId=en>, Comisión Europea, Centre for Strategy & Evaluation Services, 2007.
- ▶ Combatir la discriminación. Manual de formación [http://ikuspegi-inmigracion.net/documentos/documentos\\_externos/manual\\_formacion\\_discriminacion\\_UE.pdf](http://ikuspegi-inmigracion.net/documentos/documentos_externos/manual_formacion_discriminacion_UE.pdf), Comisión Europea, Human European Consultancy 2006.
- ▶ Common Measures for Discrimination II. Recommendations for Improving the Measurement of Discrimination. [http://www.ido.no/Global/Diverse%20PDF/CMD\\_delrapport\\_2.pdf](http://www.ido.no/Global/Diverse%20PDF/CMD_delrapport_2.pdf), The Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud and Danish Institute of Human Rights, 2006.
- ▶ A guide to gender impact assessment <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en>, Comisión Europea, 1998.

## RECOPIACIONES DE BUENAS PRÁCTICAS

- ▶ Catálogo de buenas prácticas en la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los fondos estructurales y el fondo de cohesión, <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyMetodologia/docs/CatalogoBuenasPracticas.pdf>, Instituto de la Mujer (Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), 2013
- ▶ Buenas prácticas de las Administraciones públicas en materia de mainstreaming de género, <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIguadad/estudiosInformes/docs/008-practicas.pdf>, Instituto de la Mujer; (Serie Observatorio), 2007.
- ▶ Quince buenas ideas. Gestión de diversidad cultural en las ciudades, [http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/Quince\\_Buenas\\_Ideas\\_espanol\(1\).pdf](http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/Quince_Buenas_Ideas_espanol(1).pdf), Cities of Migration, Fundación Bertelsmann, 2013
- ▶ Mejores prácticas de Recursos Humanos en el Sector Público, <http://www.oitcinterfor.org/node/4650/>, Secretaría de la Función Pública. Gobierno de México, 2012
- ▶ Buenas prácticas identificadas: temática y territorios, [http://www.femp.es/files/566-1303-archivo/Guia\\_metodologica\\_FEMP-MSSSI.pdf](http://www.femp.es/files/566-1303-archivo/Guia_metodologica_FEMP-MSSSI.pdf), Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad), Federación Española de Municipios y Provincias, Consultoría Folia, IDP, EAPN España, 2011.
- ▶ Compendium of good practice on Non-Discrimination/Equality Mainstreaming, [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium\\_mainstreaming\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf), Comisión Europea, 2011.
- ▶ Embedding Equality in Public Services: What Works in Practice, <http://www.equality.ie/Files/Embedding%20Equality%20in%20Public%20Services%20-%20What%20works%20in%20practice.pdf>, Equality Authority, Irlanda, 2011
- ▶ Equality Benefits Tool. Your Service Users and You: Realising the Benefits in the Public Sector, <http://www.equality.ie/Files/Your-Service-Users-and-You.pdf>, Equality Authority, Irlanda, 2011.
- ▶ Final Seminar Report: Good Practice Exchange seminar on non-discrimination mainstreaming, Finland 7 – 8 September 2009, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4656&langId=en>, Niall Crowley (Human European Consultancy, Comisión Europea, ösb Consulting), 2009
- ▶ Non-discrimination: mainstreaming – instruments, case studies and way forwards, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1426&langId=en>, Comisión Europea, Centre for Strategy & Evaluation Services, 2007

PARA PROFUNDIZAR &gt;&gt;&gt;

## Documentos de consulta

- ▶ Guía de Buenas Prácticas para el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal. [http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/2B6976CD33EFF43AC12575460038F977/\\$FILE/Gu%C3%Ada%20Buenas%20Pr%C3%A1cticas%20sobre%20el%20Equilibrio%20de%20la%20Vida%20Profesional%20y%20Personal.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/2B6976CD33EFF43AC12575460038F977/$FILE/Gu%C3%Ada%20Buenas%20Pr%C3%A1cticas%20sobre%20el%20Equilibrio%20de%20la%20Vida%20Profesional%20y%20Personal.pdf?OpenElement&lang=1), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de las Familias y la Infancia, 2007.

## ESTUDIOS Y DIAGNÓSTICOS

- ▶ Análisis y reflexión en torno al mainstreaming en las políticas de igualdad. <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/429.doc>, María Silvestre, Arantxa Elizondo, Ainhoa Novo, 2013
- ▶ Il Encuesta sobre opiniones y actitudes de los españoles ante la dimensión cotidiana de la religiosidad y su gestión pública, [http://www.observatorioreligion.es/upload/97/31/II\\_Encuesta\\_sobre\\_opiniones\\_y\\_actitudes\\_de\\_los\\_espanoles\\_ante\\_la\\_dimension\\_cotidiana\\_de\\_la\\_religiosidad\\_y\\_su\\_gestion\\_publica.pdf](http://www.observatorioreligion.es/upload/97/31/II_Encuesta_sobre_opiniones_y_actitudes_de_los_espanoles_ante_la_dimension_cotidiana_de_la_religiosidad_y_su_gestion_publica.pdf), Observatorio del Pluralismo Religioso en España, 2013
- ▶ Mujeres y hombres en España, [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=PRODUCTOSYSERVICIOS%2FPYSLAYOUT&param1=PYSDetalleGratis](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=PRODUCTOSYSERVICIOS%2FPYSLAYOUT&param1=PYSDetalleGratis), Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013
- ▶ Un minuto para la igualdad: Boletines informativos online de la Red de políticas de Igualdad de Oportunidades en los Fondos, <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/BoletInformOnline/Boletinformonline.htm>, Instituto de la Mujer,
- ▶ Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora, <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/016-analisis.pdf>, Instituto de la Mujer (Serie Observatorio; 16), 2009.
- ▶ Informe, desde la perspectiva de género, sobre valoración económica de los programas presupuestarios incluidos en los presupuestos generales del Estado, <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/informe.pdf>, Instituto de la Mujer (Serie Observatorio), 2011.
- ▶ Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España, [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/r\\_Castellano\\_vf..pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/r_Castellano_vf..pdf), Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013
- ▶ Hidden Talents, Wasted Talents? The real cost of neglecting the positive contribution of migrants and ethnic minorities. <http://cms.horus.be/files/99935/>

- MediaArchive/publications/20068\_Publication\_HiddenTalents\_web.pdf**, Catherine Lynch, Shannon Pfohman, European Network against Racism, 2013
- ▶ Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>, Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, Gerd Schwartz (Fondo Monetario Internacional), 2013.
  - ▶ La contribución de los emprendedores inmigrantes a la economía. (SOC/449), [http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=ces/soc/soc449/es/ces638-2012\\_00\\_00\\_tra\\_ac\\_es.doc](http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=ces/soc/soc449/es/ces638-2012_00_00_tra_ac_es.doc), Brenda King, Comité Económico y Social Europeo, 2012.
  - ▶ Exchange of good practices on gender equality. Implementation of gender mainstreaming. Comments paper – Spain, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_be/es\\_comments\\_paper\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_be/es_comments_paper_en.pdf), Comisión Europea, Instituto per la Ricerca Sociale (IRS), ösb Consulting, 2011.
  - ▶ Exchange of good practices on gender equality. Women in economic dDecision- making. Comments paper – Spain, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_no/es\\_comments\\_paper\\_no\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/es_comments_paper_no_2012_en.pdf), Comisión Europea, Instituto per la Ricerca Sociale (IRS), ösb Consulting, 2011.
  - ▶ Economic Cost of Roma Exclusion, [http://siteresources.worldbank.org/EXTROMA/Resources/Economic\\_Costs\\_Roma\\_Exclusion\\_Note\\_Final.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTROMA/Resources/Economic_Costs_Roma_Exclusion_Note_Final.pdf), The World Bank, European and Central Asia Development Department, 2010.
  - ▶ Cambios y retos en los recursos humanos del sector público, <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/ESCampus/5449398044681563a247ee462cdd5e41/Estudio%2BManpower%2BSector%2BP%C3%BAblico.pdf?MOD=AJPERES>, Manpower, 2010.
  - ▶ Measuring the impactc of equality bodies, [http://www.equineteurope.org/IMG//pdf/indicators\\_paper\\_merged\\_.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG//pdf/indicators_paper_merged_.pdf), Nial Crowley Equinet, 2013
  - ▶ Statistics on Discrimination and Database on Complaints. A contribution from national equality bodies, [http://www.equineteurope.org/IMG//pdf/EN\\_-\\_Statistics\\_on\\_Discrimination\\_and\\_Databas\\_on\\_Complaints.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG//pdf/EN_-_Statistics_on_Discrimination_and_Databas_on_Complaints.pdf), Equinet, 2009
  - ▶ “La gestió de la transversalitat a les administracions públiques: elements de diagnosi i propostes obertes.”, “La transversalitat a l’Administració pública: un enfocament organitzatiu”, [http://www20.gencat.cat/docs/eapc/Home/Publicacions/Butlletins%20i%20revistes/Escola%20Innovacio\\_Butlleti%20de%20la%20Funcio%20Directiva/2008/novembre/docs/ei009.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/eapc/Home/Publicacions/Butlletins%20i%20revistes/Escola%20Innovacio_Butlleti%20de%20la%20Funcio%20Directiva/2008/novembre/docs/ei009.pdf), Miquel Salvador, Enric Herranz, Alexandre Álvarez (Escola Innovació. Butlletí de la Funció Directiva.), 2008.

PARA PROFUNDIZAR &gt;&gt;&gt;

## Documentos de consulta

- ▶ Analysis Note: the Economic Case for Gender Equality, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3971&langId=en> , Mark Smith, Francesca Bettito, Comisión Europea, 2008.
- ▶ Equality Mainstreaming. A Perspective from the Equality Bodies, [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/EN\\_-\\_Equality\\_Mainstreaming.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/EN_-_Equality_Mainstreaming.pdf), Equinet, 2007.
- ▶ “Ethnic” statistics and data protection in the Council of Europe countries. Study Report, [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/themes/Ethnic\\_statistics\\_and\\_data\\_protection.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/themes/Ethnic_statistics_and_data_protection.pdf), Patrick Simon, Institut National d’Etudes Démographiques, Consejo de Europa, 2007.
- ▶ Measuring Discrimination. Data Collection and the EU Equality Law, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1687&langId=en>, Timo Makkonen, Comisión Europea, 2006.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**INAP**  
INSTITUTO NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

AGENCIA  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD