

informatayactua.org
no + discriminación

guía contra la discriminación laboral para empresas

Comisión Española de
Ayuda al Refugiado



SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
DE LOS INMIGRANTES



Contra la discriminación: ¡INFÓRMATE Y ACTÚA!

Desde 1979 CEAR trabaja en la mejora de las condiciones de vida y protección jurídica y social de las personas refugiadas e inmigrantes. El objetivo general, del Área de Formación y Empleo junto con el Área de Sensibilización, es que las personas con las que trabajamos tengan un empleo digno que les permita su integración en la sociedad que les acoge, y a su vez, el empresariado esté informado y contribuya a ser empresas socialmente responsables.

En el ámbito de esta actividad, CEAR va a desarrollar durante el año 2007 por segundo año consecutivo, **una campaña de sensibilización que potencie los aspectos positivos del acceso y permanencia al mercado de trabajo de las personas inmigrantes, previniendo su discriminación**, en el marco del Programa Operativo de “lucha contra la discriminación” financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo.



SERVICIOS CENTRALES

Avda. General Perón, 32 - 2º Der.
28020 Madrid
Tel. +34 91 556 89 17 / +34 91 556 30 58 / +34 91 598 05 35
Fax + 34 91 597 23 61
www.cear.es
www.informateyactua.com

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INFÓRMATE

_ reconocer la discriminación	_04
_ qué se entiende por igualdad de trato y discriminación en la normativa vigente	_06
_ cómo se aplica el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito del empleo	_07

ACTÚA

_ empresas socialmente responsables	_11
_ cómo prevenir la discriminación dentro del ámbito de las empresas	_12

INFÓRMATE

- reconocer la discriminación.
- qué se entiende por igualdad de trato y discriminación en la normativa vigente.
- cómo se aplica el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito del empleo.

"El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos..."

Reconocer la discriminación

Las directivas europeas sobre igualdad de trato y lucha contra la discriminación 2000/43 y 2000/78, han sido incorporadas al sistema legal Español mediante la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre](#) de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Dicha normativa modifica varios artículos de la Ley del Estatuto de lo Trabajadores, de la ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional; de la ley de Procedimiento Laboral, y de la ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Asimismo, recientemente se ha aprobado la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que avanza y mejora este ámbito legislativo.

En la lucha contra la discriminación, "El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal" ([Directiva 2000/78](#)).

¿Qué se entiende por igualdad de trato y discriminación en la normativa española vigente?

a) **Principio de igualdad de trato:** es la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

b) **Discriminación directa:** se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) **Discriminación indirecta:** se produce cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

d) **Acoso:** es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.



"Discriminación directa: se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra "

- Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

¿Cómo se aplica el derecho de trato y a la no discriminación en el ámbito del empleo?

El Artículo 34 de la ley 62/2003 de 30 de diciembre tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en:

- El acceso al empleo.
- La afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales,
- Las condiciones de trabajo.
- La promoción profesional.
- La formación profesional ocupacional y continua,
- En el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional.
- En la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Las leyes prohíben la discriminación y el acoso en el ámbito del empleo. Los trabajadores se

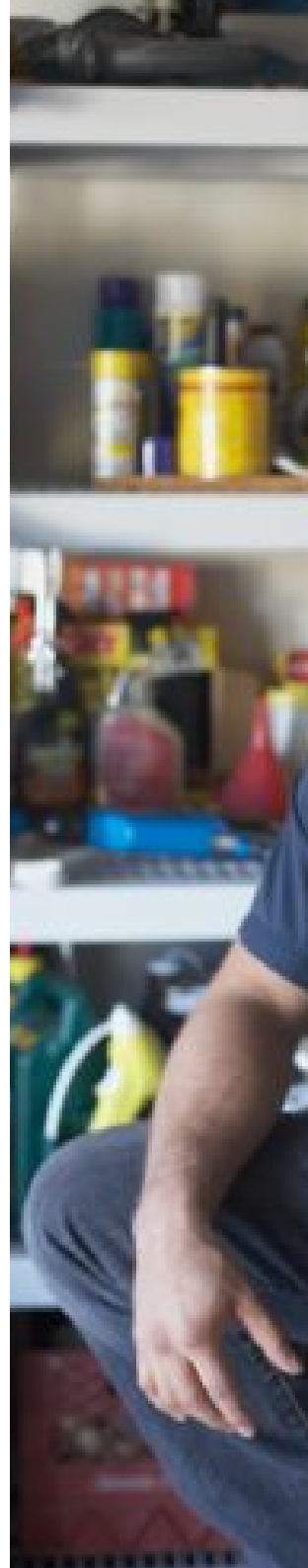
encuentran protegidos contra las represalias por motivos de origen racial o étnico en todos los ámbitos, y expresamente dentro del ámbito del empleo.

Los empresarios deben plantearse cómo prevenir situaciones de discriminación que puedan producirse por cualquiera de estos motivos, y tomar las medidas adecuadas para superar las que se pudieran haber producido.

La integración de las personas que han llegado a los diversos países europeos ha pasado por su incorporación al mercado laboral en condiciones de igualdad y respeto.

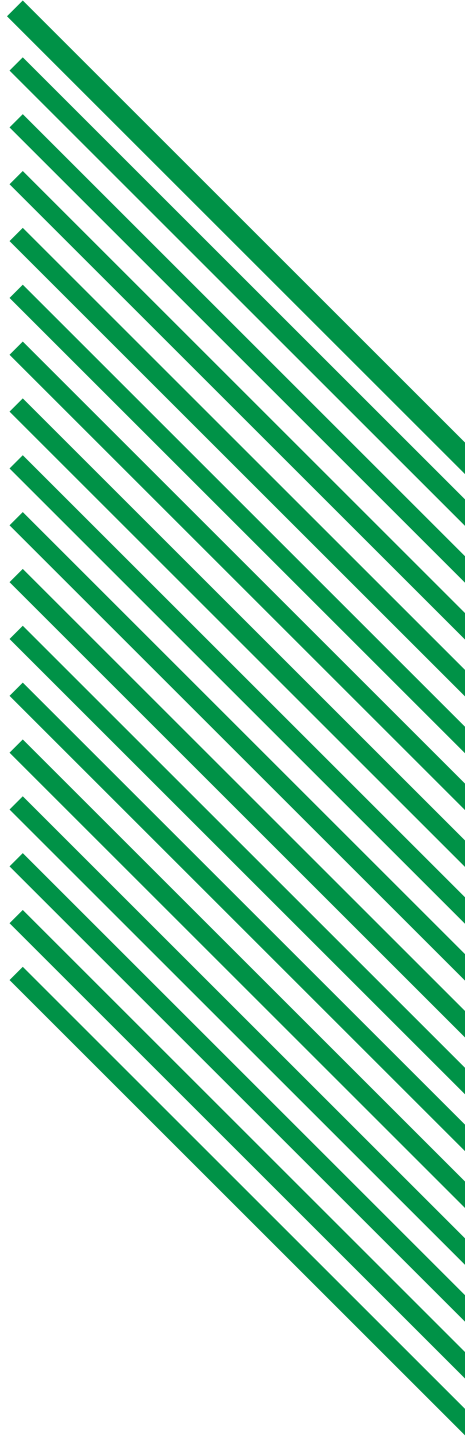
La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de objetivos que se han planteado a nivel europeo (Tratado CE) y en particular la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad, y también puede hipotecar el objetivo de desarrollar la Unión Europea como un espacio de libertad, seguridad y justicia. (Considerando 9, Directiva Europea 43/2000)

Desde CEAR creemos que la discriminación conlleva a que la sociedad no aproveche al máximo el capital social y humano, los conocimientos, experiencias y habilidades de todos sus miembros. Trabajar en el reconocimiento de la diversidad y las similitudes se traduce en intentar aprovechar éstas en beneficio de los individuos, las empresas y la sociedad.





"La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de objetivos que se han planteado a nivel europeo "





ACTUA
_empresas socialmente responsables.
_cómo prevenir la discriminación dentro del ámbito de empresas.

Empresas socialmente responsables

¿Qué es la responsabilidad social corporativa?

Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores.

Al ser socialmente responsables, las empresas intentan **elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos.**

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.

En relación a la gestión de recursos humanos y relaciones laborales, ser socialmente responsable se puede traducir en prácticas como:

- Favorecer una mayor **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres y, una mayor integración laboral de colectivos discriminados.
- En relación a la **contratación de personas de origen extranjero**, contribuir tanto a superar prejuicios sociales como a que se normalice su presencia en el entorno laboral.

"Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos "

El apoyo al empleo de las personas con mayores dificultades no está centrado únicamente en los trabajadores de la propia empresa, sino que hay que tener también en cuenta las relaciones que la empresa tiene con terceros (clientes, proveedores, etc.). Igualmente, a través de los departamentos de marketing y comunicación se puede jugar un papel muy importante en la integración sociolaboral de las personas con mayor dificultad.

Cómo prevenir la discriminación dentro del ámbito de la empresa:

En las próximas líneas, a modo de ejemplo, se exponen algunas “medidas adecuadas” que pueden seguir los empresarios para asegurar que no existan casos de discriminación en los lugares de trabajo, ó, si existen, la forma eficaz de afrontarlos.

- 1_ Romper con estereotipos y prejuicios, no juzgar al candidato por su aspecto físico, lugar de origen, costumbres, etc. Analizar profundamente los motivos por los que no se contrata a la población extranjera.**
- 2_ Seleccionar trabajadores/as bajo criterios objetivos: aptitudes, competencias, capacitación, experiencia, motivación, creatividad, etc. (no en cuestiones subjetivas tales como sexo, edad, origen, situación social, estado civil, etc.)**
- 3_ Tomar acciones positivas, estableciendo un**





mínimo de trabajadores/as extranjeros/as por empresa en relación con el número total de la plantilla.

4_ Recurrir a entidades con fines sociales y sin ánimo de lucro que realicen intermediación laboral con personas de origen extranjero, para buscar trabajadores/as.

5_ Incorporar a la empresa trabajadores/as que compartan los valores que se tienen en relación a la lucha contra la discriminación.

6_ Diseñar itinerarios de incorporación de las personas de origen extranjero a la empresa. Puede designarse un integrador cultural, que ayude a la persona a asumir elementos propios de la empresa y del entorno español y que sea su referente dentro del lugar de trabajo.

7_ Asegurarse que todos/as en la empresa (directivos/as y empleados/as) conocen la legislación antidiscriminación vigente. Sensibilizar y formar al personal de la empresa en interculturalidad, con el fin de que el trato entre compañeros se desarrolle en un ambiente de tolerancia. Informar al personal cómo detectar prácticas discriminatorias por parte de sus compañeros o superiores.


8_ Emitir un claro lenguaje anti-discriminatorio. Los trabajadores deben saber que se espera de ellos en este aspecto.

9_ Informar a la plantilla sobre las medidas que se están tomando en la empresa para luchar contra la discriminación (marketing,

sensibilización, contratación por ONGs, etc.)

- 10_ Revisar periódicamente si las políticas y prácticas que se desarrollan en la empresa tienen impacto negativo sobre grupos concretos de trabajadores, si tienen en cuenta las diferentes necesidades de los trabajadores, si son realmente necesarias para el rendimiento de la empresa, etc.
- 11_ Fomentar el trabajo en equipo y empoderar a las personas de origen extranjero para que puedan tomar decisiones y estimular su creatividad.
- 12_ Debe existir una implicación por parte de los/as directivos/as: no ignorar actitudes discriminatorias que se produzcan entre el personal, tomar una posición clara al respecto.
- 13_ Establecer un proceso claro para la recepción de las denuncias o quejas por parte de la víctima de discriminación. Es muy importante no tomar represalias por quien se queja por sentirse discriminado.
- 14_ En los planes formativos se podrían incorporar módulos de educación intercultural, lucha contra la discriminación, beneficios de la diversidad cultural, legislación en materia de discriminación, etc.
- 15_ Favorecer la contratación de alumnos en prácticas, o contratos de aprendizaje provenientes de este colectivo.
- 16_ Realizar compras a empresas que favorecen la contratación de personas de origen extranjero.



- 
- 17_ Apoyar a establecimientos comerciales del vecindario o empresas del sector que contraten personal de origen extranjero.
 - 18_ Subcontratar a empresas que favorezcan el empleo de inmigrantes.
 - 19_ Apoyar y colaborar con entidades que trabajen en la orientación e intermediación laboral con inmigrantes.
 - 20_ Desde el Área de Marketing: difundir y proyectar los valores que diferencian a la empresa por su gestión socialmente responsable.
 - 21_ Colaborar con estudios, trabajos de investigación sobre la inserción laboral del colectivo inmigrante.
 - 22_ Fomentar el voluntariado en organizaciones que se dedican a la inserción laboral de trabajadores Inmigrantes.
 - 23_ Si han tenido una buena experiencia con una entidad de intermediación laboral, recomendarla a otra empresa.
 - 24_ Establecer lazos con organizaciones que trabajen en contra de la discriminación para mantenerse informado sobre el tema y reproducir las novedades en la empresa.
 - 25_ Crear redes de tejido empresarial con compromiso social.

no+discriminación
informatayactua.org

Vincúlate con
informatayactua.org

El distintivo **no+discriminación** apoya la causa de la integración social en el trabajo. Puedes formar parte de esta campaña organizada por **CEAR** incluyendo la banda en tu web o blog.

Para más información, visita **informateyactua.org**

...org

informatayactua.org
no+discriminación

guía contra la discriminación para trabajadores

Comisión Española de
Ayuda al Refugiado

CEAR

laboral



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
DE LOS INMIGRANTES



UNION EUROPEA
Fondo Social Europeo

Contra la discriminación: ¡INFÓRMATE Y ACTÚA!

Desde 1979 CEAR trabaja en la mejora de las condiciones de vida y protección jurídica y social de las personas refugiadas e inmigrantes. El objetivo general, del Área de Formación y Empleo junto con el Área de Sensibilización, es que las personas con las que trabajamos tengan un empleo digno que les permita su integración en la sociedad que les acoge, y a su vez, el empresariado esté informado y contribuya a ser empresas socialmente responsables.

En el ámbito de esta actividad, CEAR va a desarrollar durante el año 2007 por segundo año consecutivo, **una campaña de sensibilización que potencie los aspectos positivos del acceso y permanencia al mercado de trabajo de las personas inmigrantes, previniendo su discriminación**, en el marco del Programa Operativo de “lucha contra la discriminación” financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo.



SERVICIOS CENTRALES

Avda. General Perón, 32 - 2º Der.
28020 Madrid

Tel. +34 91 556 89 17 / +34 91 556 30 58 / +34 91 598 05 35

Fax + 34 91 597 23 61

www.cear.es

www.informateyactua.com

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INFÓRMATE

_ qué hacer si has sufrido discriminación, acoso o represalias en el ámbito laboral	_05
_ discriminación en el ámbito del empleo	_06

ACTÚA

_ procedimiento que establece la ley para denunciar cualquier tipo de acto discriminatorio	_11
_ direcciones de interés	_14

INFÓRMATE

- qué hacer si has sufrido discriminación, acoso o represalias en el ámbito laboral.
- discriminación en el ámbito del empleo.
- direcciones de interés.

¿Qué hacer si has sufrido discriminación, acoso o represalias en el ámbito laboral?

MARCO LEGAL:

Las Directivas Europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE prohíben discriminación, acoso y represalias por motivos de origen racial o étnico (entre otros) en el área del empleo y de la formación. Existen otras leyes que también contemplan la discriminación racial en áreas como la educación, sanidad, y acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda. Estas leyes se suman a las ya existentes referentes a la discriminación sexual.

En el derecho español, las dos directivas se han plasmado en la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, económicas y del orden social**, dicha ley ha modificado el articulado de la legislación laboral, la ley de procedimiento laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones. Asimismo, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, avanza y mejora este ámbito legislativo.

En este sentido, para el derecho de nuestro país, la discriminación en el empleo se encuentra tipificada como delito en el **art. 314 del Código Penal**.

Por otro lado, según el **Art. 13 de la Directiva Europea 43/2000** los Estados miembros deben designar uno o más **organismos responsables de la promoción de la de la igualdad de trato**. Uno

de los objetivos fundamentales de este organismo es el de prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación. España a día de hoy, aún no ha creado este organismo especializado de lucha contra el racismo.

Frente a esta carencia, es importante que sepas, que existen organizaciones que si tienen servicios específicos de asistencias ante denuncias de racismo, como lo son **SOS Racismo** y **Movimiento contra la Intolerancia**.

En la administración pública, sólo existen en ciudades como **Barcelona: Oficina Municipal de Denuncias** y en **Madrid**: donde el Ayuntamiento ha creado un **servicio de asistencia jurídica en casos de racismo**, mediante un convenio con el Colegio de Abogados de esta Provincia.

En el aparetado “Direcciones de Interés” enumeramos más entidades a las que te puedes dirigir en tu Comunidad Autónoma.

Discriminación en el ámbito del empleo:

1) EN EL ACCESO AL EMPLEO:

Si la oferta de trabajo expresamente discrimina a algún grupo étnico en particular, este hecho es denunciabile.

Aunque, por lo general, los responsables del área de recursos humanos o los entrevistadores conocen muy bien lo que deben decir, y lo que



no, saben lo que no pueden publicar en las ofertas de trabajo que puede ser objeto de denuncia.

Sin embargo, puede ocurrir que no hayas superado **un proceso de selección**, no porque tu capacitación y experiencia no se ajustaban al puesto de trabajo, sino que tienes la seguridad de que **no te han elegido por motivos que tienen que ver con tu origen étnico o con tu nacionalidad**.

En estos casos, y ante la falta de pruebas o indicios que corroboren los hechos, la posibilidad de que la denuncia prospere es muy baja, sin embargo es aconsejable acudir a las organizaciones especializadas en este tema (**SOS racismo ó Movimiento Contra la Intolerancia**), ya que existen otras formas de protección o de acción en este campo.

A veces las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) pueden optar el litigio estratégico, cuya prioridad no es obtener una indemnización en un caso concreto, sino **cambiar las leyes o políticas**. También realizan recogida de información para la posterior denuncia pública (por ejemplo, en los medios de comunicación).

2) DURANTE LA RELACIÓN LABORAL:

a) Si la agresión viene dada por parte de tus compañeros:

El empleador debe garantizar que esto no suceda dentro del centro de trabajo, y se encuentra legalmente obligado a velar porque esto no ocurra. Por lo tanto, si eres víctima de discriminación por motivos raciales o étnicos dentro de este ámbito debes recurrir a tu responsable, a los delegados sindicales, y/o a alguna **asociación especializada** en este tema.

b) La agresión viene de parte de tu superior jerárquico:

Puedes dirigirte directamente al delegado sindical, y también paralelamente puedes acercarte a una organización especializada (sindicatos y ONGs por ejemplo) para que te asesoren correctamente, que pasos seguir, y que consecuencias puede traer la denuncia.

Un número creciente de empresas dispone ya de recursos para afrontar las quejas de empleados y clientes. Así que averigua si es éste el caso.

Un caso de acoso, por ejemplo, puede ser tratado con un determinado procedimiento acordado, y se pueden tomar medidas para asegurar que no vuelva a ocurrir, incluyendo posibles medidas disciplinarias contra el responsable.

Algunas claves a tener en cuenta si eres víctima de discriminación y quieres denunciar:

- Lleva apuntes con ejemplos en los que alguien de otro grupo haya sido tratado de una forma más favorable que tú, especialmente si ha sido sin motivo aparente.
- Si la tienes, guarda una grabación, documentos o una nota de lo ocurrido. Si, por ejemplo, eres sometido a insultos verbales o abusos, toma nota de lo que se dijo o hizo, cuándo, por quién y quién puede haber sido testigo de los hechos.
- Guarda cualquier información relevante, como tu solicitud de empleo, los detalles referentes al trabajo y anuncios, solicitudes de servicios, etc.



Como lo hemos dicho antes, la denuncia ante una Asociación

No

Gubernamental especializada en racismo y xenofobia es el camino más adecuado para generar cambios no solamente en tu caso en concreto, sino también para tratar de crear un cambio social general.

- Si piensas que no eres la única víctima, intenta convencer a los demás para que lleven sus propias anotaciones e informaciones.

Cuando se es testigo de discriminación o se reciben instrucciones para discriminar.

Tal vez no seas tu mismo objeto de discriminación, pero puede que seas testigo o que sepas de discriminaciones o acoso sufridos por otras personas. Incluso podrías recibir instrucciones por parte de un empleado más antiguo en la empresa, de que discrimines.

Podrías caer en la tentación de ignorar estos hechos, porque pueden ponerle en una situación incómoda. Tal vez creas que el problema desaparecerá por sí sólo.

Sin embargo, no deberías ignorarlo. Discriminación y acoso crean un entorno perjudicial para todos y pueden causar efectos adversos en la empresa y su personal. Al darse la más mínima situación de discriminación, deberías tomar medidas para prestar apoyo a tu compañero y/o tratarlo con su empresa. También puedes pedir consejo sobre cómo hacerlo eficazmente.

La ley te protege si has presentado una denuncia o si has apoyado a alguien en una denuncia de discriminación.

Puedes seguir los mismos procedimientos legales si has sido víctima de represalias o si ha recibido instrucciones para discriminar.

ACTUA

- procedimiento que establece la ley para denunciar cualquier tipo de acto discriminatorio
- direcciones de interés

procedimiento que establece la ley para denunciar cualquier tipo

Procedimiento que establece la ley para denunciar cualquier tipo de acto discriminatorio:

1) QUIÉNES PUEDEN DENUNCIAR:

- Las personas legitimadas para interponer una denuncia por discriminación son:
- La víctima.
- Sus representantes legales si ésta es menor de edad.
- Cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos (no es imprescindible para denunciar haber visto el hecho personalmente, puedes denunciar por haberlo conocido por cualquier otro cauce).

En este sentido, el artículo 264 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal establece: "El que por cualquier medio conociera la perpetración de un delito debe denunciarlo al juzgado de guardia, sin estar obligado a probar los hechos."

2) DÓNDE SE PRESENTA LA DENUNCIA:

Una denuncia por discriminación puede presentarse en:

- La comisaría de policía.
- En los juzgados de guardia.

Es aconsejable dirigirse al juzgado de guardia de la localidad, porque están abiertos las 24 horas.

"El que por cualquier medio conociera la perpetración de un delito debe denunciarlo al juzgado de guardia, sin estar obligado a probar los hechos."

3) DENUNCIA ANTE EL JUZGADO DE GUARDIA: FORMALIDADES.

- Hay dos formas de hacerlo: **de forma escrita u oralmente**. Como la víctima es la que puede contar los hechos de forma literal, lo más recomendable es llevar la **descripción de los hechos** que se van a denunciar de **forma escrita** y si es en **ordenador o a máquina**, mejor aún. Esto agiliza mucho la gestión, y los funcionarios judiciales suelen preferirlo.
- **Descripción de los hechos**: en la denuncia se **describen hechos**, no hay que exponer cuestiones legales. Dentro de los **hechos** es importante consignar la **hora y el lugar** donde éstos sucedieron para facilitar la localización del agresor.
- Hay que consignar un **domicilio** para las notificaciones, puede ser el de un amigo o familiar, o el de la organización que te está asistiendo.

4) DIFERENCIA ENTRE “FALTA” Y “DELITO”:

Es muy importante tener bien clara esta diferencia. Lo que marca la diferencia entre una y otra es la gravedad de los hechos.

- **Las faltas**: son los hechos punibles de escasa gravedad. Por ejemplo: insultos y amenazas leves, etc. Cuando existe un problema por faltas, suele resolverse en un Juicio de Faltas, que es mucho más sencillo y rápido que un juicio donde se ventilan delitos.





- **El delito:** es una acción antijurídica, típica, culpable y es sancionada con una pena. Esto quiere decir, que se trata de acciones que transgreden el orden público y que necesariamente tienen que estar previamente reconocidas en las leyes, describiendo la conducta y el castigo para quien los realice. Por ejemplo: homicidios, violación, robo o extorsión.

5) DELITOS COMETIDOS POR MOTIVOS RACISTAS Y DISCRIMINATORIOS:

El Código Penal, en el artículo 24.4, lo señala como un agravante, es decir, que aumenta la responsabilidad criminal del que comete el delito cuando lo hace por motivos racistas, antisemitas o por otra clase de discriminación.

Direcciones de interés.**ENLACES CLAVE Y FUENTES DE MAYOR INFORMACIÓN A NIVEL EUROPEO:**

- EUMC, Centro de Monitoreo sobre Racismo y Xenofobia de la Unión Europea:
www.eumc.eu.int
- Comisión Europea, Antidiscriminación y relaciones con la sociedad civil:
www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm
- Red Europea contra el Racismo (ENAR):
www.enar-eu.org
- Oficina de Información sobre los Gitanos (Roma) Europeos (ERIO): www.erionet.org
- Comisión europea contra el racismo y la Intolerancia (ECRI):
www.coe.int/ecri
- Defensor del Pueblo Europeo:
www.euro-ombudsman.eu.int
- Para la diversidad, contra la discriminación:
www.stop-discrimination.info
- Strategic Litigation of Race Discrimination in Europe: from Principles to Practice (Litigación estratégica sobre la discriminación racial en Europa: de los principios a la práctica):
www.migpolgroup.com/documents/2498.html
- Strategies on Litigation Tackling Discrimination in EU Countries (Estrategias sobre discriminación para hacer frente a la discriminación en los países de la Unión Europea): www.solid-eu.org

ENLACES CLAVE Y FUENTES DE MAYOR INFORMACIÓN A NIVEL ESTATAL:

- Defensor del Pueblo
Paseo Eduardo Dato, 31, 28010 Madrid,
TF: 914327900
E-mail: registro@defensordelpueblo.es
Web site: www.defensordelpueblo.es
- SAJ (Colegio de Abogados de Madrid)
C/ Serrano nº 11, 2ª Planta, 28001 Madrid,
TF: 91 4357810 Extensión 815
E-mail: saj.racismo@icam.es
- Defensor del Pueblo Andaluz
Avda. Reyes Católicos, 21, 41001 Sevilla,
TF: 954 421 21 21
E-mail: defensor@defensor-and.es
Web site: www.defensor-and.es
- Defensor del Pueblo de Castilla La Mancha
Pz. del Altonazo, 3, 3ª y 5ª planta, 02001
Albacete, TF: 967 501000.
E-mail: info@defensoraclm.com
Web site: www.defensoraclm.com
- Defensor del Pueblo de Navarra
C/ Emilio Arrieta, 12, 31002 Pamplona,
Navarra, TF: 948 203571.
E-mail: info@defensora-navarra.com
Web site: www.defensora-navarra.com
- Comisión de Defensa del Ciudadano.
Murcia.
Paseo Alfonso XII, s/n, 30271 Cartagena,
Murcia, TF: 968 124707.
Web site: www.asambleamurcia.es
- Sindic de Greuges de la Comunitat Valenciana
C/ Pasqual Blasco, 1, 03001 Alacant,
TF: 900 210970.
E-mail: consultas_sindic@gva.es
Web site: www.sindicdegreuges.gva.es

- **El Justicia de Aragón**
C/ Don Juan de Aragón 7, 50001
Zaragoza, TF: 976 39 93 54
E-mail: crivas@eljusticiadearagon.es
Web site: www.eljusticiadearagon.com
 - **Procurador del Común. Castilla y León.**
Pz. de San Marcos, 5, 24001 León,
TF: 987 27 00 95
E-mail: pccyl@pccyl.es
Web site: www.procuradordelcomun.org
 - **Diputación del Común de Canarias.**
C/ O' Daly, 28, 38700, Santa Cruz de
la Palma, TF: 922416040
E-mail: info@defensoraclm.com
Web site: www.diputaciondelcomun.com
 - **Sindic de Greuges de Catalunya**
C/ San Josep Anselm Clavé, 3, 08002
Barcelona, TF: 93 301 80 75
E-mail: sindic@sindicgreugescat.org
Web site: www.sindicgreugescat.org
 - **Oficina per la No Discriminació**
C/ Nou de San Francesc, 42, 0800
Barcelona, TF: 93 3043118
E-mail: ond@mail.bcn.es
Web site: www.bcn.es/ond/
 - **Valedor do Pobo. Galicia**
C/ del Hórreo, 65, 15700 Santiago de
Compostela, A Coruña, TF: 981569740
E-mail: valedor@valedordopobo.com
Web site: www.valedordopobo.com
 - **Ararteko. País Vasco.**
C/ Prado, 9, 01005 Vitoria – Gasteiz,
TF: 945 135118
E-mail: defensorpv@ararteko.com
Web site: www.ararteko.net
 - **Para población gitana, Fundación
Secretariado Gitano, en Madrid:**
Antolina Merino, 10, 28025 Madrid,
TF: 00 34 91 422 09 60
E-mail: fsg@gitanos.org
Web site: www.gitanos.org
 - **Para víctimas de racismo en general, SOS
Racismo, en Madrid:**
Campomanes 13- 2º Izda, 28013 Madrid,
TF: 00 34 91 559 29 06
E-mail: sosracismomad@hotmail.com
Web site: www.sosracismomadrid.org
 - **Movimiento contra la Intolerancia**
C/ Mesón de Paredes, 39, 28012
Madrid, TF: 91 530 71 99
E-mail: intolerancia@terra.es
Web site: www.movimientocontralaintole
rancia.com
- Otros enlaces clave, donde se puede encontrar más información, especialmente sobre la situación de los migrantes en España, son los siguientes:
- **Situación de los refugiados:**
www.cear.es
 - **Información legal para extranjeros:**
www.reicaz.es
 - **Información de Instituciones públicas:**
www.mtas.es
 - **Información general sobre racismo:**
www.mugak.org, www.indymedia.org

