

Discriminación y Comunidad Gitana



A FONDO:

LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

425 casos de discriminación

Buenas prácticas y jurisprudencia

Litigios estratégicos

Discriminación y Comunidad Gitana



A FONDO:

LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO

425 casos de discriminación

Buenas prácticas y jurisprudencia

Litigios estratégicos



Autoría y edición:

Fundación Secretariado Gitano

C/ Ahijones, s/n – 28018 Madrid

Tel.: 91 422 09 60

E-mail: fsg@gitanos.org

Web: www.gitanos.org

Coordinación técnica y elaboración:

Departamento de Igualdad y Lucha contra la Discriminación - FSG

Cristina de la Serna

M^a Carmen Cortés

Javier Sáez

Eduarne de la Hera

Área de Comunicación – FSG

Técnicas del Programa “Calí. Por la igualdad de las mujeres gitanas”

Colaboración:

La FSG desea agradecer su colaboración a las siguientes personas:

Monica Johana Amaya López

Natalia Pérez Fernández

Arantxa Zaguire

M^a Lourdes Arastey Sahún

Rubén Herranz González

Diseño, maquetación e impresión:

Coral Cano Domínguez

Depósito Legal: M-25772-2020

© Fundación Secretariado Gitano (FSG)

Madrid 2020

Serie Cuadernos Técnicos nº 131

“Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo”.



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN
RACIAL O ÉTNICA



Índice

1- Introducción	5
2 - Conclusiones y resumen de los casos de discriminación	9
Presentación de los datos desegregados	23
3 - Litigios estratégicos emprendidos en casos de discriminación, delitos de odio y antigitanismo	27
4 - A Fondo: Análisis de la discriminación en el acceso al empleo	43
1- Empleo y Comunidad gitana. Derecho al empleo sin discriminación: pilar fundamental para conseguir una vida digna <i>María del Carmen Cortés Amador y Cristina de la Serna</i>	44
2- El empleo y la protección social de las personas trabajadoras desde la óptica de la población gitana: la discriminación étnica sobre la que se suma la discriminación de género <i>M^a Lourdes Arastey Sahún</i>	49
3- Discriminación en el empleo: ¿Por dónde empezamos? <i>Arantxa Zaguirre</i>	55
4- La lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. El papel de los sindicatos <i>Rubén Herranz González</i>	58
5 - Buenas prácticas y jurisprudencia	63
1- Buenas prácticas	64
2- Jurisprudencia del TEDH sobre casos de antigitanismo	73
6 - Anexos	75
I. Legislación en vigor relativa a igualdad de trato y no discriminación	76
II. Organismos e instituciones europeas que trabajan en el ámbito de la igualdad de trato, no discriminación y comunidad gitana	79
III. Textos legales y documentos adoptados por instituciones europeas/inter-nacionales sobre antigitanismo, y monografías sobre antigitanismo.	81

Capítulo 1



Introducción



Introducción

La Fundación Secretariado Gitano (FSG) publica, tal y como viene haciendo todos los años desde 2005, su XVI Informe Anual “Discriminación y Comunidad Gitana”, a fin de seguir visibilizando la discriminación, el antigitanismo y las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato que siguen sufriendo las personas gitanas en nuestro país. Este año el informe se centra en la discriminación en el ámbito del empleo, al coincidir con el 20º Aniversario del programa *Acceder* que estamos celebrando este año en la FSG. Este programa, reconocido como buena práctica por la Comisión Europea, se puso en marcha en el año 2000 con el objetivo de promover el acceso al mercado laboral por cuenta ajena de la población gitana.

Para la FSG tiene mucho sentido vincular el *Acceder* con la lucha contra la discriminación, dado que este enfoque estuvo en el origen de la puesta en marcha de este programa hace 20 años. En efecto, no es casualidad que ese programa fuese financiado, en sus inicios, con cargo al Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo. Para nuestra entidad el empleo es y sigue siendo uno de los mejores vehículos para alcanzar la igualdad real de oportunidades y el disfrute efectivo, y sin discriminación, de todos los derechos humanos por parte de la comunidad gitana. Así lo hemos podido comprobar al ver el impacto que ha tenido este programa en las 31.981 personas que han logrado un empleo hasta 2019, no sólo en sus vidas, sino en las de sus familias.

Pero si el empleo es un vehículo fundamental para transformar la vida de las personas y garantizar la materialización de la igualdad de trato, la discriminación sigue siendo una de las trabas que impiden que muchas personas gitanas accedan al mercado de trabajo. Así se ha podido comprobar desde el Departamento de Igualdad y Lucha contra la Discriminación de la FSG, tal y como se explica en el Capítulo “A Fondo” de este informe, donde han documentado un número importante de casos en los que las empresas, los empleadores u otros trabajadores han dispensado un trato menos favorable a personas gitanas con base, únicamente, a su origen étnico. Esta es una lacra que debe combatirse con recursos desde las instituciones competentes. Es más: toda política encaminada a mejorar la empleabilidad de las personas gitanas debe incorporar, entre sus objetivos, medidas efectivas para combatir la discriminación en el ámbito laboral.

Este año hemos tenido la fortuna de contar, para la elaboración de este informe, con las aportaciones de tres personas expertas que, con sus artículos, arrojan luz sobre cómo se puede luchar de manera efectiva contra la discriminación en este ámbito: M^ª Lourdes Arastey Sahún, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo; Arantxa Zaguirre, abogada experta en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación; y Rubén Herranz González, Adjunto Confederal de Política Social del sindicato Comisiones Obreras. A todas estas personas queremos expresar nuestro agradecimiento por aportar su conocimiento y experiencia a este informe y, más ampliamente, a nuestra misión de la lucha contra la discriminación y el antigitanismo.

Al igual que hemos hecho en todos los informes anuales, hemos recogido todos los casos atendidos en 2019 y en los que, tras nuestra intervención experta y análisis jurídico, hemos podido confirmar que se trataba de un incidente discriminatorio o de odio antigitano. Este año se puede encontrar un resumen de los casos en la versión en papel del informe; y el relato detallado de los hechos, la intervención y el resultado, en la versión digital que puede encontrarse en nuestra página web www.gitanos.org. Además, en los próximos meses pondremos en marcha una base de datos online con la información contenida en los dieciséis informes anuales de Discriminación y Comunidad Gitana publicados por la FSG.

En esta edición el número total de casos asciende a 425, frente a los 334 que se documentaron el año pasado. Es importante precisar que este incremento se debe, en parte, a un cambio metodológico, dado que por primera vez hemos decidido incluir entre los casos los mensajes de odio antigitano detectados en redes sociales y reportados en el ciclo de monitoreo del Código de Conducta de la Comisión Europea so-



bre discurso de odio en Internet, ámbito en el que en la FSG es considerada como *trusted flagger* (o informante fiable), lo que supone en la práctica, contar con una canal privilegiado de denuncia en las redes sociales. Por otro lado, este año hemos documentado bastantes menos casos en medios de comunicación que en el año anterior -lo cual muestra los avances logrados por los principales medios de comunicación en 2019-, pero en cambio ha habido un incremento importante de casos con víctimas directas en algunos ámbitos, como el acceso a bienes y servicios, lo que sin duda demuestra que nuestros/as participantes están cada vez más capacitados para reconocer las situaciones de discriminación y denunciarlas.

En este ámbito es indiscutible el papel que vienen desempeñando en muchos territorios desde 2016 nuestras Técnicas de Igualdad, en su inmensa mayoría mujeres gitanas, del programa *Calí, por la igualdad de las mujeres gitanas*. La incorporación de este perfil profesional ha supuesto una mejora, no sólo en la atención a las víctimas de discriminación y antigitanismo, sino en el conocimiento por parte de las personas gitanas de sus derechos frente a la discriminación. Además, su enfoque interseccional nos permite dar una atención mucho más especializada a los casos en los que la discriminación se produce no sólo por la pertenencia étnica, sino por la condición de mujeres o niñas de las víctimas, como ha ocurrido este año en ámbitos tales como el discurso de odio antigitano y de género, el hostigamiento a mujeres en centros comerciales o el acoso escolar y otras formas de discriminación sufridas específicamente por niñas gitanas.

Este año hemos seguido apostando por el litigio estratégico como metodología para lograr resoluciones judiciales favorables para víctimas de discriminación y antigitanismo, mejorar la respuesta de los tribunales y su jurisprudencia en estos casos y sensibilizar a todas las autoridades y a la sociedad en su conjunto del impacto humano de la discriminación y de la importancia de tomar medidas para atajarla. En el Capítulo sobre Litigios Estratégicos damos buena cuenta de ello, de los fracasos y de los éxitos procesales y de los casos en los que, aun no habiendo logrado una sentencia condenatoria, nos sentimos satisfechos por haber sentado en el banquillo a los perpetradores de incidentes discriminatorios. El litigio es una carrera de fondo, muy lenta en muchas ocasiones, pero también es una herramienta muy poderosa gracias a la cual, poco a poco, vamos logrando cambios importantes.

Aunque este informe verse sobre los casos atendidos a lo largo de 2019, no puedo dejar de referirme a la pandemia generada por el COVID-19 en la que nos encontramos inmersos en la actualidad y en el impacto que está teniendo en la discriminación y el antigitanismo. Nos preocupa hondamente que esta crisis sanitaria, económica y social está generando nuevas formas de discriminación, estigmatización y discurso de odio contra la comunidad gitana. También nos genera mucha inquietud que esta crisis pueda suponer un retroceso en el ejercicio de los derechos de quienes sufren esta lacra.

Esta situación subraya, más si cabe, la necesidad de que nuestro ordenamiento jurídico cuente, al fin, con una Ley integral de igualdad de trato y no discriminación que nos permita responder debidamente a las distintas formas de discriminación y antigitanismo y, sobre todo, que otorgue a las víctimas un recurso efectivo cuando sufren vulneraciones a sus derechos motivadas por su origen étnico. Nuestro país no se puede seguir permitiendo esta importante laguna en su normativa.

Para terminar, agradecer enormemente a las instituciones que nos han apoyado para la elaboración de este informe. En este sentido, agradecemos tanto al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, por apoyar económicamente la publicación y difusión del informe (a través de la Convocatoria 2019 del IRPF – Por solidaridad, otros fines de interés social), como al Ministerio de Igualdad y al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, que también contribuyen al trabajo que realizamos desde la FSG frente a la discriminación que sufren las personas gitanas.

Y, por supuesto, como siempre, nuestro mayor agradecimiento se dirige a todas y cada una de las víctimas de discriminación y antigitanismo, por la confianza depositada en la FSG y por la valentía a la hora de denunciar sus casos.

Pedro Puente

Presidente de la Fundación Secretariado Gitano



Conclusiones y resumen de los casos de discriminación



Resumen general de los casos recogidos en 2019 y principales conclusiones

En el año 2019 la FSG ha recogido y atendido 425 casos de discriminación, lo que supone un incremento con respecto de los casos recogidos en el año anterior lo que se debe, por un lado, a un cambio en la metodología de recolección de casos (este año hemos empezado a contabilizar el discurso de odio detectado en redes sociales en los ciclos de monitoreo del Código de Conducta de la UE), y por el otro, a un aumento de casos en determinados ámbitos, como es el caso del acceso a bienes y servicios.

En este capítulo recogemos el resumen de los casos documentados, cuyo detalle puede encontrarse en la versión electrónica de este Informe. Además, incorporamos una serie de recomendaciones a las autoridades para asegurar una respuesta eficaz frente a la discriminación hacia la comunidad gitana y los incidentes de odio antigitano en cada uno de los ámbitos.

1. Reflexiones generales: la ausencia de un marco normativo adecuado, la lacra de la infradenuncia, y la necesidad del abordaje de la discriminación interseccional

Como decíamos, a lo largo del año 2019 se han recogido un total de 425 casos de discriminación contra la comunidad gitana y antigitanismo en los distintos ámbitos que se detallan a más abajo. Antes de centrarnos en cada uno de estos ámbitos, es importante trasladar una reflexión general acerca del problema que ya venimos reiterando en varios informes de Discriminación y Comunidad Gitana en cuanto a la falta de respuesta legal efectiva. En muchas ocasiones, cuando se trata de incidentes discriminatorios que no constituyen delito (y que representan una parte importante de los casos que atendemos) tenemos que recurrir a vías o canales que en realidad no están pensados para denunciar la discriminación y que raras veces resultan efectivos. También hemos podido comprobar que, cuando se producen denuncias que activan procesos judiciales, no siempre se produce una investigación efectiva de los hechos denunciados o una respuesta judicial que tenga en consideración el carácter discriminatorio o de odio de los ilícitos denunciados.

Asimismo, otro patrón muy habitual que hemos detectado en la atención a las víctimas de incidentes discriminatorios es que a menudo las personas gitanas que han sufrido un caso de discriminación no denuncian el caso ante las autoridades (policía, fiscalía, etc.). Es decir, aunque los servicios de acompañamiento asesoran a estas personas para la posibilidad de llevar adelante este tipo de denuncias, muchas personas deciden no dar ese paso: tienen miedo a represalias, o creen que la denuncia no es útil o no va a ser efectiva, o han tenido experiencias previas negativas con la policía, o se desaniman ante procedimientos que pueden ser largos en el tiempo, costosos, o que pueden conducir a una segunda victimización. Esta realidad, que se conoce con el término de infradenuncia, hace que las políticas y los mecanismos legales contra la discriminación no sean muy efectivos, ya que una gran parte de los casos no llegan al sistema judicial o a la policía.

Finalmente, es importante recalcar que en ocasiones la discriminación que hemos detectado ha tenido el carácter de interseccional, esto es, se ha tratado de casos en los que además del origen étnico de las personas, han intermedado en la vulneración de derechos otros factores, como puede ser el género. Todo esto ocurre en un contexto en el que, como documenta nuestro recientemente publicado *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018*¹, las mujeres gitanas son las más fuertemente afectadas por el abandono y fracaso escolar, así como por el desempleo y la pobreza. También hemos constatado que, gracias, entre otras me-

¹ Disponible aquí: https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/129378.html.es

didias, al acompañamiento especializado que brindan las técnicas de igualdad del *Programa Calí, por la igualdad de las mujeres gitanas*, hay un mayor empoderamiento y capacidad de respuesta de muchas mujeres, que reaccionan a estas prácticas poniendo quejas de reclamación y reivindicando sus derechos, o denunciando el caso a la FSG o a las fuerzas y cuerpos de seguridad.

Por todo ello, hacemos un llamamiento a las autoridades estatales españolas a que tomen las siguientes medidas para mejorar la respuesta a la discriminación y el antigitanismo, con un enfoque interseccional:

- La **aprobación de una Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación** que incorpore todos los estándares internacionales y europeos en la materia, que se refiera específicamente al antigitanismo y la discriminación interseccional y que contemple, entre otras medidas, la creación de una **Autoridad estatal independiente** con capacidad para emitir informes, atender casos de discriminación y representar a las víctimas ante los tribunales en casos emblemáticos.
- La **formación en el Derecho antidiscriminatorio y en lo que respecta al Estatuto de la Víctima a todos los actores clave en este ámbito**: poder judicial, fiscalía, abogacía, y fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.
- La **consolidación del trabajo del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica**, tanto en lo que respecta a la elaboración de informes y la emisión de recomendaciones, como en lo que respecta al Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación. Además, debería producirse el nombramiento de un nuevo Presidente/a y Vicepresidente/a que puedan agilizar la labor de este organismo.
- La **dotación de recursos suficientes a todas las instituciones dedicadas a la lucha contra la discriminación racial o étnica**, a todos los niveles: Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial, Fiscalías Especializadas en Delitos de Odio y no Discriminación, unidades específicas de diversidad o delitos de odio de las distintas policías, oficinas municipales de lucha contra la discriminación, etc. Todos estos organismos públicos son indispensables para impulsar políticas frente las distintas formas de racismo, xenofobia y antigitanismo y para dar una respuesta efectiva a las víctimas de esta lacra, pero muchas veces no pueden actuar de manera efectiva por la ausencia de recursos.
- El establecimiento y la dotación suficiente de recursos a **programas especializados de apoyo integral a mujeres gitanas**, sobre todo de las más vulnerables, con miras a empoderarlas en el ejercicio de sus derechos frente a la discriminación interseccional y a la violencia de género, mejorar su formación académica y profesional, incorporarse al mercado laboral, mejorar su autoestima y seguridad en sí mismas, así como superar los roles tradicionales de género.

2. Malas prácticas informativas y otros casos de discriminación y antigitanismo documentados en el ámbito de los medios de comunicación

En el ámbito de los **medios de comunicación** en el año 2019 hemos recogido 68 casos. Observamos que la discriminación se produce de diferentes maneras. Una práctica muy común en algunos medios es mencionar sistemáticamente el supuesto origen étnico gitano de las personas que protagonizan una noticia, sobre todo cuando se trata de situaciones de violencia, delincuencia o criminalidad. Esta costumbre de señalar la etnia de las personas implicadas hace un grave daño a la imagen pública de la comunidad gitana, ya que su repetición continua en muchos medios consolida un imaginario colectivo ya preexistente que asocia a esta comunidad con el crimen o el delito. Esta asociación a su vez puede producir actos discriminatorios o de hostilidad contra el pueblo gitano. Por otra parte, la mención de la etnia va contra los códigos deontológicos de los propios medios de comunicación: en la redacción de las noticias se recomienda que no se haga referencia al origen étnico o racial de las personas implicadas, cuando esa información no sea especialmente relevante para comprender la noticia. En los casos que hemos recogido y denunciado, mencionar la etnia no aportaba nada a la comprensión de la noticia. Si una persona comete un delito, su nacionalidad, o su pertenencia étnica o racial, por lo general, es irrelevante.

Otro tipo de discriminación se produce en los comentarios de los lectores a las noticias online. En muchas ocasiones, a partir de una noticia protagonizada por personas supuestamente gitanas, aparecen discursos de odio antigitanos muy agresivos y extremos, que vulneran la dignidad de las personas gitanas y que incitan incluso a la violencia contra ellas. En estos casos nuestra reacción habitualmente es escribir al responsable de ese medio o de la versión online para que retire los comentarios de discurso de odio, dado que los medios tienen una responsabilidad en el control y la eliminación de este tipo de mensajes. No obstante, la reacción no siempre es positiva; en algunos casos no hay una respuesta por parte del medio. Lo mismo ocurre con la mención de la etnia: en estos casos enviamos cartas de queja a los medios explicando la mala práctica que supone esa mención y solicitando la retirada de la misma, al menos en las versiones online.

Como ejemplo de intervención eficaz con buen resultado destacamos un caso en el que RTVE publicó un reportaje sobre delincuencia donde se mencionaba a la comunidad gitana. Se envió una carta de queja a RTVE, con un resultado positivo. El programa RTVE RESPONDE emitió una respuesta grabada con las declaraciones de la técnica FSG explicando esa mala praxis.

Referencia:

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/rtve-responde/rtve-responde-29-12-19/5474344/> (minuto 24)

A fin de mejorar la imagen social de la comunidad gitana y de esta manera, prevenir otro tipo de discriminaciones que puedan sufrir las personas gitanas, hacemos un llamamiento a:

- **Los medios de comunicación**, para que muestren **un mayor compromiso con los códigos deontológicos del periodismo para no difundir imágenes estereotipadas, o la mención de la etnia en las noticias cuando no es relevante**, y de una mayor conciencia del impacto que tiene ese tratamiento informativo en la imagen colectiva del pueblo gitano, una imagen negativa que a su vez puede conducir a actitudes de hostilidad o discriminación contra las personas gitanas.
- **Las autoridades** de todos los niveles de la administración, para que **promuevan campañas de concienciación y sensibilización** que muestren una imagen diversa y no estereotipada de la comunidad gitana, y de este modo se generen contranarrativas frente a los prejuicios y el discurso de odio.



3. Mensajes de odio antigitano y estigmatizantes con la comunidad gitana documentados en redes sociales y plataformas de internet: conviene seguir avanzando

Este año por primera vez hemos separado los casos de redes sociales (115 casos) en un capítulo diferente, ya que merecen una especial atención. La Fundación Secretariado Gitano participa desde hace 5 años en los ciclos de seguimiento que hace la Comisión Europea sobre el Código de conducta que firmaron las empresas de Internet en relación a la gestión del discurso de odio en redes sociales. El compromiso de estas empresas (Facebook, Twitter, Youtube-Google) era eliminar los discursos de odio ilegales en un plazo de 48 horas una vez reportados por los usuarios. Para verificar si se cumplía este código la Comisión organiza unos ciclos de seguimiento anuales con los Estados miembros, con administraciones públicas y con ONGs que se dedican a combatir el racismo, entre las que está la Fundación Secretariado Gitano.

Como resultado de este ciclo de seguimiento anual que se desarrolla durante 5 semanas se observa que las empresas van mejorando en su retirada de contenidos de odio año tras año, pero aún quedan por hacer algunas mejoras. En este caso lo que hemos incluido aquí han sido los 105 casos reportados por la Fundación en este ciclo de seguimiento y algunos otros casos que detectamos durante el año, tanto en las principales redes sociales como en otras plataformas (como los foros online) que no han suscrito el referido Código de Conducta de la Comisión Europea. En todos los casos, se trata de mensajes muy extremos que incitan directamente a la violencia o al exterminio de las personas gitanas, o que los deshumanizan comparándolos con animales, enfermedades, etc. También hemos encontrado ejemplos de mensajes de odio de carácter interseccional contra las mujeres gitanas, con referencias estereotipadas sobre su aspecto físico.

Por todo lo expuesto, realizamos un llamamiento a:

- **Las principales redes sociales**, para que se sigan implicando y **mejoren la respuesta frente al discurso de odio antigitano**, retirando los contenidos de odio de manera automática.
- **Los foros on line**, para que **comiencen a implicarse en la lucha contra el discurso de odio antigitano**, moderando los comentarios y retirando aquellos mensajes odio más graves.

4. Discriminación y antigitanismo en el acceso a bienes y servicios: un trato desigual en la realidad cotidiana de las personas gitanas

En el apartado de **acceso a bienes y servicios** este año encontramos numerosos casos de discriminación (75 casos, frente a los 57 que documentamos en el informe anterior) en el acceso a piscinas, restaurantes, bares y discotecas y otros centros de ocio, donde se impide a las personas gitanas acceder simplemente por su pertenencia étnica. Esto supone una grave discriminación y también un grave daño a la dignidad de las personas gitanas, que se sienten rechazadas por la sociedad en su día a día. El alto número de casos recogidos este año en este ámbito indica que es un problema bastante generalizado, ya que la FSG solo recoge una pequeña parte de los casos reales, debido a la alta tasa de infradenuncia que sigue habiendo en los casos de discriminación.

Un tipo de casos especialmente importante son de discriminación interseccional, esto es, una vigilancia excesiva a las mujeres gitanas en los centros comerciales o supermercados, donde guardas jurados o vigilantes vigilan estrechamente a estas mujeres durante todo el tiempo que están en la tienda y en ocasiones les piden vaciar el bolso, identificarse, les acusan de haber cambiado etiquetas o de haber robado, etcétera. Aquí el factor de género es importante porque vemos que estos casos se dan sobre todo contra mujeres gitanas.

Para los casos de acceso a bienes y servicios las estrategias de la Fundación son variadas: por un lado, presentamos quejas formales ante las Oficinas de Consumo, o animamos a los víctimas a pedir la hoja de reclamaciones. En otros casos se hace una mediación con la persona responsable del local, discoteca, bar, etcétera para que reconozca su error y deje de impedir el acceso a estas personas. En casos más intentamos activar otras vías judiciales penales, que raramente prosperan dado que la obtención de pruebas en este tipo de procedimientos es muy complicado.

Como ejemplo de resultado positivo tenemos este caso de Ciudad Real: una mujer acudió a la Jefatura de tráfico, junto con su marido, ambos gitanos, para realizar unos trámites y llevar unos impresos que habían cumplimentado con su hijo en casa. Al llegar a la ventanilla el funcionario que les atendió, de una manera muy agresiva, tal y como nos trasladó la mujer, le dijo que no les iba ayudar, añadiendo: “no es mi problema que no sepáis leer ni escribir, ya sois mayorcitos para ir a la escuela”, la mujer le respondió que había trabajado desde la infancia y no había tenido tiempo de ir a la escuela. El funcionario respondió que ese no era su problema y les indicó que se fueran. La mujer, junto con el marido, salieron de allí con sensación de humillación y convencidos de que les trató así por ser gitanos.

Desde la FSG les informamos de las herramientas necesarias para responder a estas situaciones y de la posibilidad de presentar una queja, y se mantuvo una reunión con el subdirector de tráfico, se le explicaron las preocupaciones de comportamientos o actitudes que pudieran generar algún tipo de desigualdad y que atentarán contra la dignidad de las personas. Se asesoró a la mujer en la formulación de una Queja ante el Defensor del Pueblo. Nos llegó comunicación del Defensor del Pueblo que habían admitido a trámite la queja y se habían iniciado las actuaciones correspondientes ante la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior. A fin de responder de manera efectiva a este tipo de discriminación, es imprescindible la aprobación de una Ley integral de igualdad de trato, a la que ya hemos hecho referencia, que incorpore un régimen sancionador apropiado que regule el trato discriminatorio en los comercios, tiendas y otros lugares, públicos o privados, donde se proporcionen bienes y servicios. Además, hacemos un llamamiento a:

- **Los responsables municipales de las Oficinas de Consumo**, para que proporcionen una respuesta pronta, oportuna y adecuada en los casos en los que se produzcan denuncias de tratamiento discriminatorio.
- **Las empresas y los proveedores públicos de bienes y servicios**, para que velen por que el personal atiendan en todo momento al principio de igualdad de trato y se abstengan de discriminar.

5. Discriminación y antigitanismo en el ámbito educativo: víctimas especialmente vulnerables, que merecen una atención preferente

En el **ámbito educativo**, encontramos 37 casos en el año 2019. Se trata de diferentes situaciones de discriminación hacia el alumnado gitano que nos preocupan especialmente, habida cuenta de la especial vulnerabilidad de las víctimas: niños y niñas gitanas que, por su pertenencia étnica, sufren barreras en el acceso a su derecho a la educación. En algunos casos se han detectado situaciones en las que los padres o las madres no gitanos no quieren que haya alumnado gitano en el colegio, expresando su rechazo a que sus hijos e hijas compartan el aula con otros compañeros gitanos.

Otros casos en este ámbito son los comentarios de algunos profesores y profesoras sobre la comunidad gitana: comentarios negativos, estereotipos, generalizaciones, etcétera. Algunos de estos



comentarios se dirigen específicamente contra las niñas gitanas, dando por sentado que se casarán pronto y dejarán los estudios, por lo que constituyen discriminación interseccional. El impacto de estos comentarios es muy grave: por un lado, el alumnado gitano siente que se está produciendo una afrenta a su dignidad y por otro estos hechos consolidan entre los niños y niñas no gitanos sus posibles estereotipos negativos sobre sus compañeros gitanos y gitanas. Todo ello afecta gravemente la convivencia en los centros educativos. Otro tipo de casos son los de acoso o bullying entre el alumnado, es decir alumnos y alumnas no gitanos que insultan o agreden a niños y niñas gitanos por su pertenencia étnica. Aunque hemos recogido pocos casos de este tipo dada la enorme infradenuncia que suele haber en este colectivo, se trata de casos graves de bullying o acoso escolar motivados por el racismo y en el que es importante la intervención de las autoridades educativas. Por último, nos encontramos un fenómeno generalizado que es la segregación escolar del alumnado gitano, es decir, centros donde la gran mayoría del alumnado es gitano o de origen migrante, si no el 100%, y donde la calidad educativa es menor, lo que supone una grave violación de derechos fundamentales que ya hemos denunciado en diversas instancias.

Como resultado positivo de nuestra intervención en un caso de discriminación en este ámbito, destacamos el ocurrido en Castellón. Una niña menor de cinco años tenía un retraso psicomotor, que le producía problemas graves de salud. Un día a la semana la niña acudía a rehabilitación en otra provincia, por lo que no acudía al colegio. La madre envió todos los informes al colegio y desde la dirección del colegio le dijeron a la madre que no había problema. Sin embargo, la profesora, constantemente les pedía los justificantes con cierta desconfianza. La madre estaba convencida que el trato dispensado se debía a su condición de gitanos. Finalmente, desde la FSG se contactó con el centro para trasladar esta preocupación. La situación mejoró mucho y cesaron las preguntas de desconfianza hacia la familia de la niña.

Con el fin de prevenir este tipo de situaciones de antigitanismo en el ámbito escolar, hacemos un llamamiento a las autoridades educativas, tanto a nivel estatal como autonómico, así como a la comunidad educativa en su conjunto para que tomen medidas encaminadas a:

- **Evaluar la alta concentración del alumnado gitano** que permita realizar un mapa con datos fiables con miras a **erradicar la segregación escolar**.
- Investigar, sancionar y dar una respuesta debida **al acoso escolar que sufren niños, niñas y adolescentes gitanos** en los centros escolares debido a su origen étnico.

6. Discriminación en el ámbito del empleo: barreras que impiden alcanzar la igualdad de oportunidades

En el **ámbito del empleo** hemos detectado bastantes casos de discriminación (53 casos en 2019) que se producen de diferentes maneras. Una práctica habitual de algunas empresas es negarse a aceptar el currículum cuando el candidato al puesto de trabajo es gitano o gitana, o que se niegan a hacer la entrevista de trabajo cuando detectan su origen étnico. Esto por supuesto es un grave caso de discriminación étnica, aunque a menudo es difícil probar el sesgo por la falta de pruebas fehacientes. Otro tipo de discriminación se da dentro del puesto de trabajo, es decir, personas gitanas que ya están trabajando pero que cuando el propietario o el responsable de la empresa descubre su pertenencia étnica comienza a tratarle mal, o a acosarle, o incluso a despedirle simplemente por la pertenencia étnica. Dentro del puesto de trabajo también se da discriminación entre los trabajadores/as: ha habido casos en los que personas gitanas están trabajando en una empresa reciben comentarios insultantes, con estereotipos, o comentarios negativos sobre la comunidad gitana, lo cual

es discriminatorio y ofensivo, y llega a suponer una especie de acoso laboral entre compañeros. Otros casos que hemos detectado tienen que ver con las prácticas laborales que gestiona la Fundación en el marco del Programa Acceder o de otros programas de apoyo para la inserción laboral. En estos casos las técnicas y técnicas de empleo se acercan a las empresas ofreciendo candidatos para que hagan prácticas laborales en ellas. En ocasiones, cuando la empresa reconoce el nombre de la entidad Fundación Secretariado Gitano y que las candidatas/as son gitanas, se niega directamente a aceptarlas, aunque cumplan los requisitos o la cualificación necesaria.

Como resultado positivo de la intervención de la FSG en este tipo de casos, destacamos este caso de Cáceres, en el que una mujer gitana que escuchó comentarios antigitanos y xenófobos por parte de sus compañeros de trabajo, pero no dijo nada por miedo a ser despedida. Los comentarios continuaron y uno de los compañeros comenzó a acosar a la mujer, intercediendo en su trabajo. La mujer lo puso en conocimiento del gerente, que hizo caso omiso de la queja y sin embargo, le dijo a ella que quería un buen clima laboral. Unos días después, el gerente llamó al prospector de empleo de la FSG y le dijo que le mandara a otra trabajadora, pero que no fuera gitana, “que ya tenían bastantes”.

Desde la FSG se sensibilizó al gerente de la empresa y se siguieron presentando candidaturas de personas gitanas, con un resultado positivo. La mujer no ha vuelto a recibir ningún comentario más y desde que se realizó la sensibilización las trabajadoras gitanas en la empresa se sienten cómodas en su trabajo. Además, el gerente se comprometió a seguir contratando a mujeres gitanas.

Todas estas prácticas discriminatorias suponen una enorme barrera para la inserción laboral de las personas gitanas, y al ejercicio de su derecho al trabajo. Como vemos y explicamos más en profundidad en nuestro artículo de la sección “A fondo”, la discriminación no solo es un atentado a la dignidad de las personas, sino que impide el disfrute de otros derechos fundamentales como es el derecho al empleo, que es una herramienta clave para tener una vida digna y para el desarrollo personal y social. Por este motivo, hacemos un llamamiento:

- **A las empresas**, para que mejoren su atención a la diversidad étnica y para que lleven a cabo iniciativas de sensibilización para erradicar estos estereotipos y permitir un acceso en igualdad al mundo laboral.
- **A las inspecciones de trabajo**, para que investiguen y, en su caso, sancionen los incidentes discriminatorios y de antigitanismo que se den en el ámbito del empleo.

7. Discriminación en el ámbito de la salud: cuando quienes han de cuidar discriminan

En el **ámbito de la salud**, afortunadamente hemos recogido pocos casos en el año 2019 (11 casos); no obstante, se siguen produciendo situaciones discriminatorias en los centros sanitarios y en los hospitales. Los casos más frecuentes son un trato desagradable u hostil hacia los pacientes por parte del personal médico, de enfermería, celadores, como comentarios negativos sobre el pueblo gitano, generalizaciones, estereotipos y un trato de mala calidad o maleducado hacia las personas gitanas. En todos estos casos hemos puesto reclamaciones y quejas con una respuesta desigual, que en algunos casos ha sido positiva.

Como resultado positivo aportamos este caso sucedido en Madrid: una mujer gitana acudió al centro de salud junto a su hija. Allí, la enfermera, de muy malas formas, le dijo: “no creo que estén citadas, primero infórmense de quién es su enfermera y qué sala les corresponde. ¿Bueno, quieres que te vacune o no?” La mujer se marchó sin que su hija fuera vacunada, por el miedo y la humillación que le

produjo la actitud de la enfermera. Estaba convencida de que este trato tuvo que ver con ser gitana. Desde la FSG se asesoró a la mujer sobre sus derechos y la no discriminación. Con apoyo de la FSG, la mujer presentó una queja en el centro de salud, exponiendo los hechos ocurridos y solicitando el cambio de enfermera, con un resultado positivo: la mujer recibió una carta de disculpas de parte del centro de salud y se le asignó una nueva enfermera.

Por todo ello, hacemos un llamamiento a las autoridades sanitarias estatales y autonómicas para que **mejoren las competencias interculturales de los profesionales de la salud para a fin de evitar que apliquen sesgos o prejuicios cuando atienden a las personas gitanas**, que tienen derecho a la salud y a un trato digno e igualitario como cualquier otra persona. Además, un mal trato por parte de estos profesionales puede conllevar a una reticencia o reparo de las personas gitanas a la hora de acudir a los centros de salud cuando están enfermas, lo que puede producir un agravamiento de sus enfermedades.

8. Uso de perfiles étnicos y otras discriminaciones en el ámbito de los servicios policiales

En el ámbito de los **servicios policiales**, afortunadamente hemos detectado pocos casos (9 casos); algunos de ellos tienen que ver con identificaciones en la calle a personas gitanas, lo que se suele denominar 'perfil étnico', es decir, parar e identificar a una persona o cachearla solamente por su apariencia étnica, su fenotipo, o su color de piel. Esta es una práctica que sufren muchas personas gitanas, según todos los informes disponibles. Es una práctica discriminatoria e ilegal que afecta la dignidad de las personas gitanas y crea desconfianza entre esta comunidad y los propios servicios policiales. Además, se ha comprobado por medio de numerosos estudios que el perfil étnico no es eficaz a la hora de detectar ilícitos penales; es decir, que se identifique a muchas personas gitanas, negras o magrebíes no ayuda a que se detecten más delitos; por el contrario, esa práctica enrarece la convivencia y la confianza en el sistema.

Otros casos que hemos reconocido tienen que ver más con la expresión de estereotipos o comentarios negativos por parte de algunos agentes sobre las personas gitanas. Uno de estos casos nos ha resultado especialmente llamativo, dado que estos comentarios estereotipados se dirigieron contra dos mujeres que iban a denunciar una situación de violencia de género que sufría una de ellas, lo que constituye por lo tanto una discriminación interseccional, motivada por el género y el origen étnico.

Como ejemplo de buen resultado, recogemos este caso que se produjo en Burgos: un joven gitano y con un perfil étnico muy marcado contó en la FSG que la policía le paraba reiteradamente, aproximadamente tres veces por semana, para solicitarle su documentación. En ocasiones le registraban y le pedían que sacará todo lo que tuviera en los bolsillos. Desde la FSG se asesoró al joven y se entabló una interlocución con el Comisario de la policía nacional, en la que se le trasladó la preocupación por la mala praxis en la aplicación de un perfil étnico en las paradas de identificación, que el joven soportaba. Asimismo, el joven dejó su testimonio para un informe sobre sesgo contra la comunidad gitana en el sistema penal de la organización Rights international Spain. El resultado de la intervención de la FSG fue positivo. Desde que se entabló la comunicación con el comisario, la policía no ha vuelto a parar al joven.

Por todo ello, instamos a las autoridades a tomar estas medidas en el seno de las fuerzas y cuerpos de seguridad que sean de su competencia:

- Introducir formularios de identificación y organismos independientes que permitan **supervisar las actuaciones policiales** para prevenir los controles por perfil étnico.
- Establecer mecanismos de **diálogo** entre las fuerzas y cuerpos de seguridad y las comunidades afectadas por los controles discriminatorios para superar los estereotipos y mejorar las relaciones.
- Fomentar el **reclutamiento de agentes de etnia gitana** para que los cuerpos policiales sean más representativos de la sociedad a la que sirven.
- Mejorar la **formación práctica** de los y las agentes en lo que respecta al principio de no discriminación y a las actuaciones policiales eficaces y no sesgadas.

9. La discriminación en el acceso a la vivienda, problema importante y difícil de combatir con la legislación actual

En el **ámbito de la vivienda**, al que dedicamos nuestro informe anual anterior, seguimos encontrando bastantes casos de discriminación (25 casos). Estos se producen de diferentes maneras. Los casos más frecuentes tienen que ver con la negativa de algunas inmobiliarias o propietarios a alquilar o vender un piso cuando descubren que la persona o la familia que quiere comprarlo o alquilarlo es gitana. Esto supone una importante barrera en el acceso a la vivienda, que es un derecho fundamental, porque muchas de estas familias o personas se ven privadas de una vivienda digna por un prejuicio discriminatorio antigitano. Otro tipo de casos tienen que ver con la convivencia, es decir, casos de vecinos no gitanos que se muestran hostiles a la hecho de que haya vecinos gitanos en el edificio o que denuncian de forma injustificada a la policía para acosar a algunas familias gitanas. El problema de la vivienda sigue siendo uno de los más importantes que afectan a la comunidad gitana, como ya señalamos en el informe anual del año pasado, con un capítulo monográfico sobre este tema con diversos artículos especializados. Una vez más comprobamos que la discriminación no solo es ilegal y atenta contra la dignidad de las personas sino que impide el ejercicio de otros derechos como en este caso el derecho a una vivienda digna.

Un ejemplo típico de este ámbito se dio en Cádiz. Una pareja fue a visitar una vivienda para comprar y el propietario se dirigió al hombre y le dijo: “No te vendo la casa porque eres gitano y vas a hacer mucho ruido”. Desde la FSG se informó a la pareja de qué acciones se podían llevar a cabo, aunque hay una laguna legal en la discriminación en el acceso a la vivienda por un particular. La pareja conoció cuáles eran sus derechos y la manera de reclamarlos, así como la importancia de que sea aprobada una ley que les protegiera ante hechos similares.

La ley actual española en materia de discriminación no permite abordar adecuadamente estos casos, por lo que en este ámbito es imprescindible también la aprobación de una Ley integral de igualdad de trato que permita corregir y sancionar estas prácticas tanto por parte de inmobiliarias como por parte de propietarios privados. Además, con el fin de garantizar el disfrute efectivo del derecho a la vivienda por parte de las personas gitanas, instamos a las autoridades para que tomen las siguientes medidas:



- La **aprobación de planes de acción para la erradicación del chabolismo y la infravivienda**, en el marco del Plan Estatal de Vivienda, dotados de los recursos necesarios, y aplicando metodologías encaminadas a soluciones estables y definitivas, que combinen las medidas de realojo con otras de acompañamiento y apoyo social a las familias durante todo el proceso.
- La **eliminación de las barreras electrónicas** que impiden en muchas ocasiones que las familias gitanas puedan tramitar solicitudes de vivienda protegida.
- El **incremento de las viviendas sociales y el establecimiento de alternativas habitacionales**, tanto a corto como a largo plazo, para aquellas familias gitanas afectadas por los desahucios, como consecuencia de una ejecución hipotecaria o el impago del alquiler.
- El **respeto a los procedimientos legalmente establecidos** en los desalojos o realojos llevados a cabo por las autoridades municipales.

10. Casos de discriminación y delitos de odio en otros ámbitos

Hemos agrupado otro tipo de casos de discriminación en un último apartado cuando no se daban en un ámbito concreto (32 casos). Aquí se incluyen delitos de odio, como agresiones o amenazas violentas (delitos de odio) a algunas personas gitanas, y también pintadas amenazadoras y antigitanas en diversos edificios y espacios públicos, que son ejemplos de discurso de odio antigitanos. Ha habido algún caso de concentraciones para expulsar a familias gitanas: un caso conocido ocurrió en El Pozo en Madrid. A raíz del asesinato de una persona no gitana por parte de una persona gitana se generó un movimiento vecinal contra varias familias gitanas relacionadas indirectamente con la agresor. Esto creó muchas tensiones y la Unidad de Gestión Policial de la Diversidad intervino de manera muy positiva, explicando a los vecinos que no tenía sentido agredir o querer expulsar a varias familias simplemente porque una persona hubiera cometido un hecho delictivo. Finalmente hemos encontrado algún caso en el cual se retiraba la custodia a una mujer gitana sobre sus hijos, basando tal decisión en estereotipos y prejuicios antigitanos.

Un ejemplo sobre la intervención fue positiva se dio en Madrid. Un técnico de la FSG vio una pintada que decía: “Gitano Traficante” en la puerta del colegio *Palomeras Bajas* de Vallecas, en Madrid, al que asisten muchos niños y niñas gitanos. Hicimos foto de la pintada, contactamos nuevamente con la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Municipal de Madrid y les trasladamos nuestra preocupación respecto a esta pintada en un colegio. Comprobamos que la pintada había sido eliminada en menos de un día.

Muchos de estos casos, ocurridos en la localidad de Madrid, demuestran la utilidad de la existencia de una **unidad específica de la gestión policial de la diversidad** en la aplicación de los protocolos oportunos ante incidentes y delitos de odio antigitano. Por lo tanto, **hacemos un llamamiento al resto de cuerpos policiales, de todos los niveles, a crear unidades similares**, inspirándose en las buenas prácticas impulsadas por algunas policías locales, como es el caso de Madrid, Fuenlabrada o Burgos.

11. La dimensión europea de la discriminación contra la comunidad gitana y el antigitanismo

Por último, hemos reservado un apartado sobre **la situación del antigitanismo en Europa**. Aquí se recogen solo algunos casos que ejemplifican la situación gravísima de agresiones, hostilidad, y delitos de odio que sufren muchas personas gitanas en toda Europa. En este caso hemos seleccionado casos de **Bulgaria** de discurso de odio antigitano, que está muy extendido en el país, incluyendo el de representantes políticos y del gobierno. Otro apartado son casos de **Chequia** donde se ha publicado un informe donde se detecta discriminación antigitana en muchos ámbitos. Otro caso es el de **Ucrania**, donde se han vivido graves delitos de odio con agresiones físicas, quema de campamentos y expulsiones violentas contra familias gitanas por parte de grupos organizados de extrema derecha. También se menciona un caso de **Italia**, donde se siguen produciendo graves casos de discriminación contra el pueblo gitano.

Como decimos, estos casos seleccionados aquí son solo una pequeña muestra de la difícil situación que vive el pueblo gitano en muchos países de Europa, por ello también trabajamos a nivel europeo; la Fundación Secretariado Gitano colabora con otras entidades gitanas y no gitanas para combatir el racismo antigitano y también con instituciones europeas como la Comisión Europea, la ECRI (Consejo de Europa), la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, la OSCE, etc.

En este sentido, conviene recordar el papel absolutamente fundamental que tienen las instituciones de la Unión Europea en el establecimiento de un marco normativo antidiscriminatorio y en la lucha contra el antigitanismo. Es por ello que hacemos un llamamiento a estas instituciones a fin de que procedan a aplicar de manera efectiva los compromisos expresados recientemente en la Comunicación de la Comisión “Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025”, y que de esta manera procedan, entre otros a:

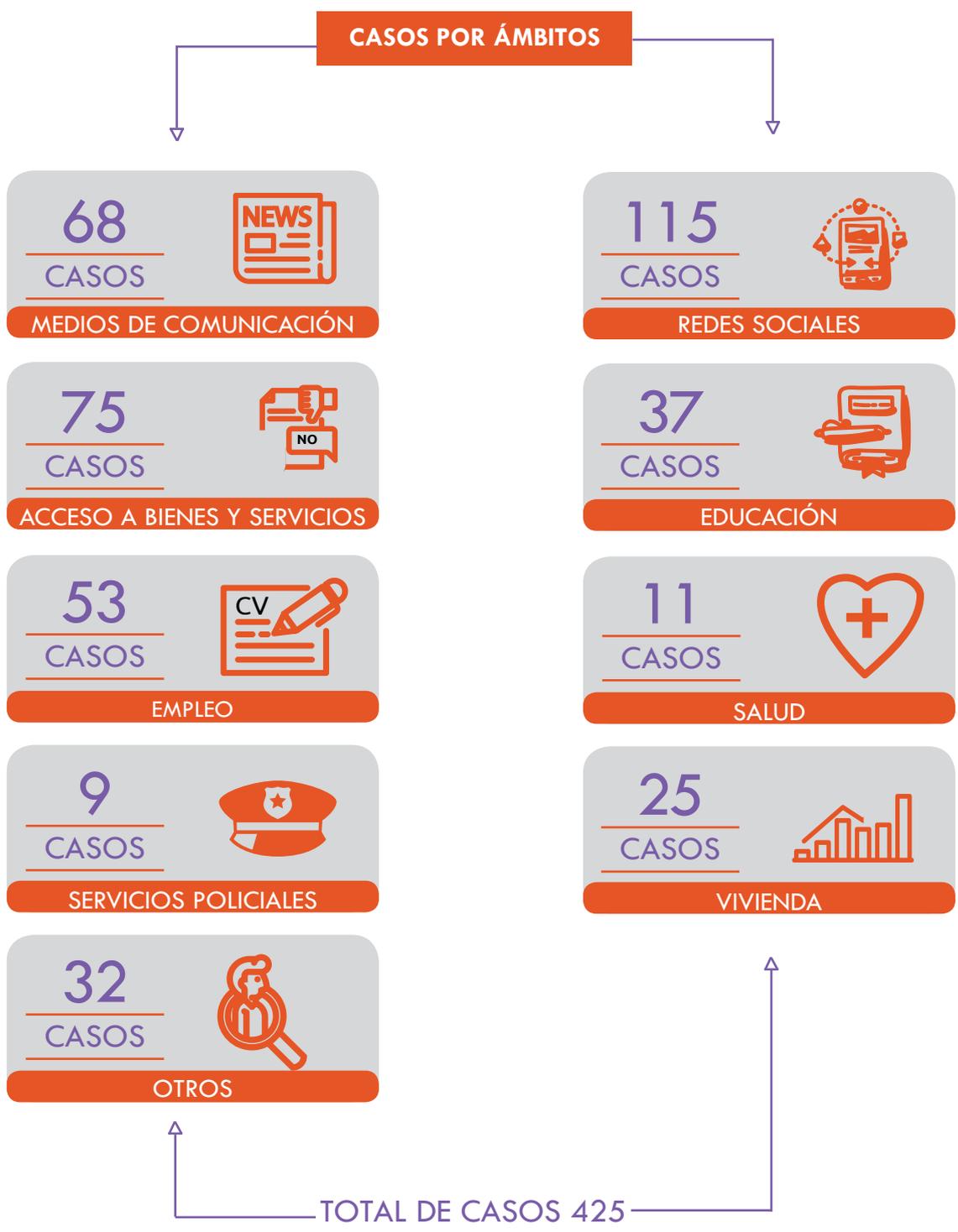
- **La mejora en la monitorización y el seguimiento en cuanto a la implementación efectiva de la Directiva 2000/43/CE** del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico en todos los Estados miembro.
- **La revisión de la mencionada Directiva 2000/43/CE**, con el fin de ampliar los ámbitos de discriminación prohibida e incorporar expresamente los términos de antigitanismo y de discriminación interseccional.
- La incorporación en el Marco europeo para las Estrategias Nacionales de Inclusión de la población gitana post-2020 de **medidas para combatir la discriminación contra la población gitana y el antigitanismo**, tanto de manera específica como de manera transversal en cada una de las áreas de inclusión social (vivienda, sanidad, pobreza, servicios sociales y educación).

Presentación de datos desagregados

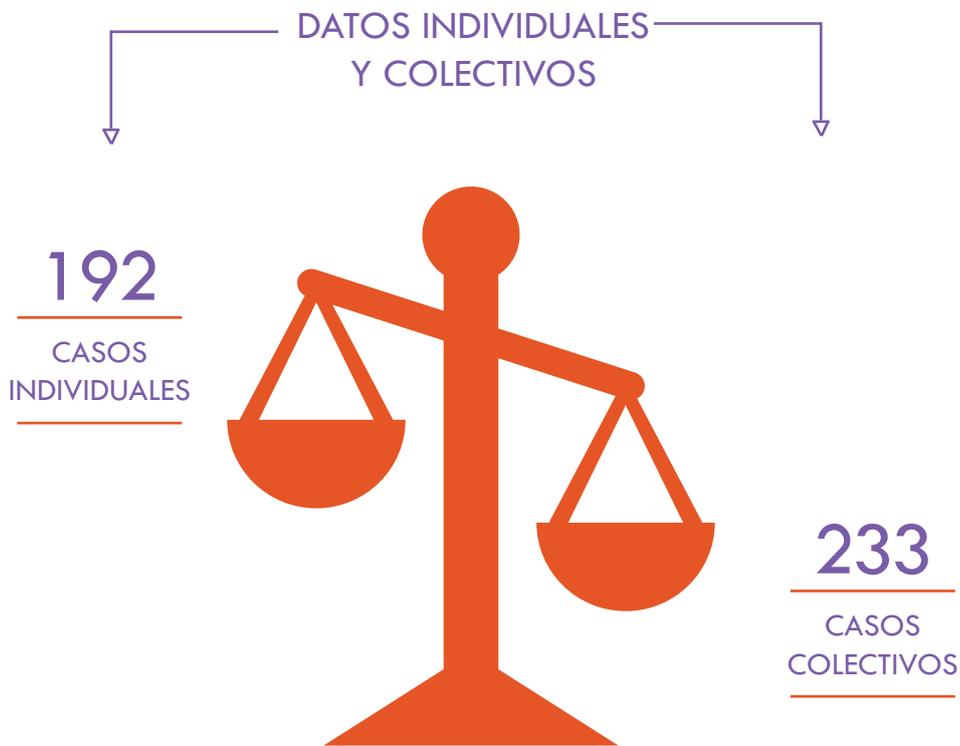
En este apartado presentamos los datos desagregados correspondientes a los **425 casos** recogidos durante el año 2019 por la FSG.

Definiciones sobre la categorización de casos:

- 1) **Casos Individuales:** Cuando la discriminación o el delito de odio se ejerce sobre una persona concreta, identificada.
- 2) **Casos Colectivos, tres sub-categorías:**
 - **Comunidad gitana en general:** Casos que afectan a la imagen de toda la comunidad gitana, o promueven el odio a toda la comunidad gitana (por ejemplo: malas prácticas de periódicos donde citan la etnia en la noticia, o frases de odio antigitano en redes sociales, “todos los gitanos son...”).
 - **Caso con víctimas indeterminadas:** Caso colectivo indeterminado: casos que afectan a un grupo concreto de personas gitanas, cuyo número exacto no se han podido cuantificar (por ejemplo: caso de un grupo de jóvenes a los que se deniega la entrada a una discoteca por su etnia gitana; es un grupo colectivo, pero no sabemos quiénes son ni cuántos son).
 - **Caso con víctimas identificadas:** Caso donde se discrimina a un grupo de personas gitanas, y sabemos cuántos y quiénes son (por ejemplo: se impide la entrada a una discoteca a 5 chicos gitanos).



ANÁLISIS DE LOS CASOS





ANÁLISIS DE VÍCTIMAS

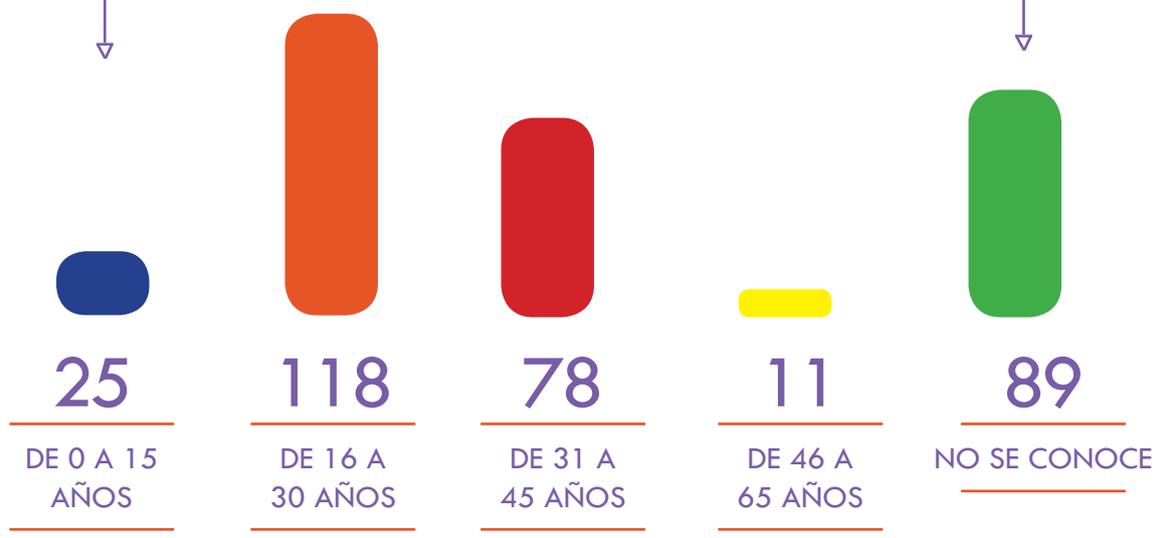
DATOS POR GÉNERO
PERSONAS IDENTIFICADAS 321

222
MUJERES



99
HOMBRES

EDADES DE LAS VÍCTIMAS IDENTIFICADAS



Nº TOTAL DE VÍCTIMAS IDENTIFICADAS 321



Litigios estratégicos emprendidos en casos de discriminación, delitos de odio y antigitanismo





Introducción

Un año más, desde la FSG hemos seleccionado en este capítulo los casos de discriminación y de delitos de odio antigitano más emblemáticos, por la gravedad de los hechos, por tratarse de casos habituales, por su contexto y por la situación de las personas afectadas, en los que hemos aplicado como metodología el litigio estratégico. En todos ellos hemos impulsado procedimientos judiciales, bien en las Fiscalías Provinciales de Delitos de Odio y Discriminación o bien en los Juzgados competentes en las distintas vías judiciales.

Muchos de estos procedimientos han sido iniciados con el apoyo de la FSG mediante la denuncia y después de una valoración exhaustiva, en la que se ha tenido en cuenta el testimonio de la víctima, las pruebas y los hechos, hemos seleccionado aquellos que nos han parecido más estratégicos para representar judicialmente mediante abogados y abogadas expertas en derechos humanos (específicamente en discriminación) y en la materia jurídica que procediese atendiendo a la naturaleza del caso.

Una vez más, hay que reconocer que este trabajo sería impensable sin la colaboración de nuestros equipos en el territorio y sobre todo de las Técnicas de Igualdad, especializadas en igualdad de trato y de género, más de 30 profesionales, mayoritariamente gitanas, que forman parte del *Programa Cali, por la igualdad de la mujer gitana* y que son precisamente las puntos focales para la atención y el asesoramiento, llevando a cabo un acompañamiento informado y empático a las víctimas de discriminación y odio antigitano.



Es importante destacar el fuerte compromiso y el trabajo puesto detrás de cada caso de discriminación y antigitanismo y esto es el motor que hace que los litigios estratégicos vayan más allá de los tribunales y se introduzcan en los foros y espacios en los que estos temas han estado ausentes, en los debates públicos, en la opinión pública y en las agendas políticas. Todo ello, con el objetivo de cambiar mentalidades en la sociedad; son muchos los estereotipos y prejuicios que todavía persisten sobre la población gitana, es importante concienciar públicamente y destacar las situaciones de antigitanismo para que puedan ser contestadas y condenadas por la sociedad en su conjunto, generando así los cambios sociales que se necesitan para la materialización del principio de igualdad de trato, los derechos humanos y la justicia social.

Además, el litigio estratégico nos abre la posibilidad de aplicar la legislación nacional y los estándares internacionales en materia de derechos humanos, la jurisprudencia europea, especialmente la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y poner en cuestión las lagunas legales que todavía existen e incidir para que se aprueben nuevas normas que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad y la no discriminación. Todo ello, no sólo con respecto del principio de igualdad de trato y no discriminación; también estamos trabajando para que se aplique el enfoque interseccional en la jurisprudencia, fundamentalmente en los casos que afecten específicamente a las mujeres gitanas, que obtengan respuestas específicas y agravadas al tipo de discriminación (en el sentido de la Sentencia del Tribunal Europeo en el caso *Beauty Solomon*¹, en el que España fue condenada por violencia discriminatoria a una mujer negra).

Finalmente, cabe destacar que los litigios estratégicos no serían posibles, sin el valor y persistencia de quienes cuentan con el apoyo de la FSG para denunciar el antigitanismo, que afrontan denuncias y procedimientos muy largos, que no siempre son exitosos, y con miras siempre de defender no sólo sus propios derechos, sino de todas aquellas personas que hayan podido sufrir discriminaciones y vulneraciones de derechos similares. En efecto, ante la pregunta de: “¿qué es lo que te gustaría que pasara?”, la respuesta de la mayoría de las personas gitanas afectadas por un acto de discriminación es casi siempre la misma: “que estos hechos no vuelvan a repetirse con otras personas por ser gitanas”.

¹ Ver Sentencia en: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra-press/pages/search.aspx?i=003-4029409-4701569>

Resumen de los casos de litigio estratégico iniciados en 2019 y seguimiento de los iniciados en años anteriores

En el año 2019 hemos asesorado y acompañado 17 casos en la vía judicial, 10 de ellos iniciados este año y los otros siete son seguimientos de casos iniciados en años anteriores, uno de los cuales ha obtenido una Sentencia condenatoria. Además, desde la FSG se ha representado judicialmente en siete casos, de los cuales seis están todavía pendientes y en uno se celebró el juicio y se absolvió a los acusados.

A continuación resumimos todos estos casos.

A. CASOS DENUNCIADOS A LO LARGO DEL AÑO 2019

1. Caso de agresión con agravante de racismo a una mujer gitana en Ontur (Albacete)

Se trata de un caso de agresión a una mujer por ser gitana por unas vecinas de Ontur. Los hechos se produjeron el 16 de marzo de 2019, durante las fiestas del pueblo. Al dirigirse la mujer a su casa, después de salir del culto, la interceptaron tres vecinas, la empujaron, mientras le decían: **“por aquí no pasas gitana de mierda”, “gitana me cago en tu raza”**, le asestaron varios golpes y la tiraron al suelo. La mujer, que estaba convencida de que los hechos tenían que ver con su condición étnica, interpuso una denuncia en la Guardia civil, aportando el parte de lesiones por la agresión sufrida por racismo. Desde la FSG se asesoró y se acompañó a la mujer a la ampliación de denuncia, incidiendo en el carácter de delito de odio antigitano de la agresión sufrida. Asimismo, el 4 de abril de 2019 se interpuso escrito informando de los hechos a **la Fiscalía Provincial de Albacete, por un delito de lesiones del art. 147.1 del CP con agravante de racismo del art. 22.4 del CP**. Por la gravedad de los hechos, el contexto y las pruebas documentales recopiladas (fotos, informes médicos), decidimos representar el caso judicialmente. A fecha de hoy estamos a la espera de resolución judicial y que se abra la fase de juicio oral.

2. Caso de vulneración de derechos fundamentales a familias gitanas en el Distrito Norte de Granada²

Se trata de un caso de vulneración de derechos fundamentales de las familias que viven en los barrios de la Zona Norte de Granada, por continuas interrupciones de suministros eléctricos desde principios de enero de 2019. Algunas de las familias gitanas que acompañamos en los barrios de la Zona Norte nos trasladaron la situación que estaban soportando, los niños y niñas se quedaban muchos días sin colegio, el centro de salud tuvo algunos cortes de luz, los aparatos respiratorios que algunas personas tenían en sus casas dejaban de funcionar, la inseguridad en las calles, especialmente para mujeres y niñas, etc.

Ante la falta de solución por parte de la compañía eléctrica, Endesa, **en fecha 15 de mayo de 2019 se presentó por algunas entidades sociales, parroquias y algunas de las familias afectadas**

² El caso ha tenido una gran repercusión en los medios de comunicación, algunos de ellos se pueden ver: <https://www.lavanguardia.com/vida/20190606/462705452998/demandan-a-endesa-por-la-media-de-6-apagones-al-dia-en-zona-norte-de-granada.html>
<https://www.ideal.es/granada/demandan-endesa-apagones-20190606140219-nt.html>
<http://www.elindependientedegranada.es/ciudadania/vecinos-vecinas-zona-norte-plantan-cara-juzgados-endesa-cortes-luz>
https://www.cope.es/emisoras/andalucia/granada-provincia/granada/noticias/defensor-del-ciudadano-lamenta-indiferencia-endesa-ante-los-cortes-luz-20191120_555669



tadas, con la colaboración de la FSG, una Demanda Ordinaria de Protección de los Derechos Fundamentales, ante el Juzgado de 1ª Instancia de Granada. Desde la FSG, aunque no nos hemos personado en la Demanda, estamos acompañando y asesorando a las familias y participando activamente en todas las reuniones de coordinación con el abogado que representa el caso y las entidades sociales y personas afectadas. Además, hemos contribuido al estudio del caso con un informe pericial, emitido por un ingeniero eléctrico, en el que se contemplan las alternativas a los cortes de luz. **En fecha 25 de noviembre de 2019 se admitió la Demanda a trámite y se citó a las partes a Audiencia previa en el juicio en fecha de 12 de diciembre de 2019.**

Paralelamente a la vía judicial, las entidades sociales han participado en concentraciones, encierros, comunicados, ruedas de prensa y escritos a la empresa y al Ayuntamiento. Asimismo, desde la FSG, previa a la vía judicial, se envió un **escrito a Endesa en fecha 24 de abril de 2019** señalando nuestras preocupaciones por estos hechos, a lo que la empresa respondió responsabilizando a los usuarios de los cortes de suministro por no mantener correctamente las instalaciones.

3. Caso de aplicación de sesgo étnico en la retirada de custodia con fines de adopción de tres menores a una madre gitana en Jaén

Este caso trata de la declaración de desamparo y posterior guarda con fines de adopción de tres menores de edad, de siete, cuatro y año y medio, a una mujer gitana víctima de violencia de género, en un **procedimiento que adolecía de importantes irregularidades y claros indicios de discriminación.**

El Servicio de Protección de Menores de la Junta de Andalucía resolvió el 25 de mayo de 2018 adoptar la medida cautelar de desamparo. A pesar de que la madre solicitó una intervención para recuperar a sus hijos no se le concedió. Además de la madre, otros miembros de la familia extensa realizaron solicitudes de acogida, que también fueron denegadas. Menos de un año después, **el 2 de mayo de 2019, se inició el procedimiento de guarda con fines de adopción, sin tener en cuenta todos los esfuerzos realizados por la madre** para mejorar su situación personal y laboral, ni los informes de los trabajadores sociales que acreditaban que los abuelos maternos eran una buena alternativa para que los niños no fuesen separados de su familia.

Desde la FSG se estudió, junto con personas expertas en infancia y protección de menores, el expediente administrativo relativo a la declaración de desamparo, se confirmó que de volver con su madre, los niños no quedarían desprotegidos, y se comprobó que había irregularidades en el procedimiento que podían constituir un trato desigual o discriminatorio por parte de la administración.

Tras este estudio se valoró el caso como litigio estratégico, dada la gravedad de los derechos vulnerados: el derecho de la madre y los niños a ser protegidos como víctimas de violencia de género³, el derecho a la identidad cultural y étnica de los niños, que se pierde al estar con familias que no son de su entorno, y a vivir con su familia de origen y el derecho a la igualdad y la no discriminación⁴.

Desde la FSG se está representando a la madre a través de una abogada especializada en derecho de familia y derechos humanos. Se han llevado a cabo diversas actuaciones:

- Demanda ante el Juzgado de Familia de Jaén, solicitando la revocación de la Resolución de guarda con fines de adopción de los tres menores.

³ Ver artículos 18, 19 y 20 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

⁴ Ver Sentencia del TEDH en D.H. y otros contra Chequia, de 13 de noviembre de 2007

- Escrito administrativo ante el Servicio de Protección de Menores, de la Junta de Andalucía, solicitando la reanudación de las visitas de la madre con los tres menores, que llevan suspendidas desde que se inició el procedimiento de guarda con fines de adopción.
- Acompañamiento a la madre y a la familia al juicio. Se celebró el juicio y la Sentencia desestimó tanto la pretensión de la madre como la de los abuelos maternos, que también presentaron Demanda ante la denegación de acogimiento temporal, a través de abogado.
- Ante esta Sentencia, hemos presentado recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Jaén.
- Escrito ante la Junta de Andalucía solicitando una nueva valoración de la madre dado el cambio de circunstancias desde que se produjo la declaración de desamparo de la madre.

En estos momentos estamos a la espera de resolución en todos los procedimientos iniciados.

4. Caso de vejaciones a un grupo de mujeres gitanas rumanas en la Plaza Mayor de Madrid⁵

Los hechos tuvieron lugar el 2 de octubre de 2019 en la Plaza Mayor de Madrid, donde un grupo de seguidores del equipo de fútbol de Brujas (Bélgica) protagonizaron una serie de comportamientos humillantes y vejatorios contra un grupo de mujeres rumanas gitanas. **Desde la FSG se presentó denuncia por un delito de odio y discriminación regulado en el art. 510.2 a) del Código penal hacia las mujeres gitanas rumanas**, hechos discriminatorios en los que interactúan distintos factores de discriminación que agravan la situación.

En fecha **14 de agosto de 2020 recibimos notificación del Juzgado de fecha 21 de julio de 2020 con el Auto de Sobreseimiento Provisional y Archivo** de las actuaciones por no quedar debidamente acreditada la perpetración de infracción penal alguna y entender que los hechos no tienen entidad penal.

Paralelamente, se publicó un Comunicado por la FSG⁶, se envió carta de Queja al Consejo de Deportes y se envió una carta a la Embajada de Bélgica por la FSG para informar sobre los hechos y mostrar la preocupación por estos comportamientos vejatorios y denigrantes hacia las mujeres. Desde el Consejo de Deportes recibimos respuesta que manifestaba su solidaridad y el más profundo rechazo a este tipo de comportamientos, que estaban tomando medidas para que hechos como este no se repitieran y que se identificaría a los autores, para adoptar las correspondientes medidas sancionadoras.

5. Caso de concentraciones vecinales antigitanas en el barrio de El Pozo de Madrid⁷

Se trata de un caso de acoso antigitano en el barrio de El Pozo de Madrid los días 17 y 18 de marzo de 2019 a raíz de la muerte de un vecino que fue apuñalado por un joven gitano. Algunas de

⁵ En el año 2016 sucedieron hechos similares por parte de hinchas del PSV Eindhoven (Países Bajos), que fue denunciado por la Fundación Secretariado Gitano y otras entidades, lo que condujo a una multa a los autores por parte de las autoridades holandesas y la prohibición de acceder a su estadio durante 2 años. Recientemente, ha salido la Sentencia en la que se les condenaba por un delito de odio.

⁶ <https://www.gitanos.org/actualidad/prensa/comunicados/129510.html>

⁷ Este caso tuvo mucha repercusión mediática, algunas Referencias en medios de comunicación:

<http://www.telemadrid.es/programas/telenoticias-2/Tension-vecinal-Vallecas-muerte-Paco-2-2104609589--20190318092821.html>

<https://www.periodistadigital.com/politica/sucesos/2019/03/19/una-absurda-reyerta-por-las-cacas-de-perro-acabo-con-la-vida-de-paco-acuchillado-por-un-vecino-gitano.shtml>

<https://www.periodistadigital.com/politica/sucesos/2019/03/18/matan-a-hombre-de-64-anos-de-un-navajazo-en-el-cuello-en-una-reyerta-en-vallecas.shtml>

<http://www.telemadrid.es/programas/telenoticias-2/Incendian-Visita-Pozo-Tio-Raimundo-2-2104909567--20190319094034.html>

<http://www.telemadrid.es/programas/madrid-directo/nueva-concentracion-Vallecas-muerte-Paco-2-2104909559--20190319075846.html>



las familias gitanas que vivían en El Pozo contactaron con la FSG y trasladaron su temor y algunas situaciones que estaban viviendo de discriminación en el acceso a supermercados, farmacias, etc. Desde la FSG se asesoró y se acompañó a las familias y se elaboró un comunicado de preocupación con las concentraciones diarias de algunos vecinos con consignas antigitanas. Se participó en varias reuniones convocadas por el Concejal de Distrito para mediar y dar solución a esta situación. **Se interpuso denuncia en fecha 20 de marzo de 2019 por amenazas y discurso de odio antigitano del art. 510.1 del CP**, principalmente para que tomaran medidas de protección con las familias gitanas que viven en el barrio y que estaban viendo su seguridad amenazada. Desde la Policía local notificaron a la Fiscalía de delitos de odio la denuncia, que archivó el procedimiento por entender que estos hechos ya se estaban instruyendo en la causa principal del asesinato. **Se ha hecho seguimiento de la situación del barrio por parte de la policía local y nos han comunicado que la situación ha mejorado.**

6. Caso de acoso y amenazas antigitanas a una familia gitana en Cuenca

Se trata de un caso de acoso a una joven y a su madre por parte de la familia del novio de la joven, que también sufre los insultos, acoso y amenazas de su familia por tener una relación con la joven por ser gitana. Tanto la joven y su madre, como el novio de la joven, recibían mensajes tales como: **“No queremos a gitanos en la familia. Como se entere su tío y su hermano lo matan, no quiere que esté con una gitana”, “gitana de mierda” “no tiene que estar con tu hija, el día que os vea os voy a matar”**.

El 5 de diciembre de 2019 se interpuso un escrito a la Fiscalía provincial informando de los hechos, que consideramos constitutivos de un delito del art. 169 del código penal con la agravante de racismo del art. 22.4 del Código penal. En fecha 26 de diciembre de 2019 se notificó a la FSG el Decreto de apertura diligencias y archivo del caso que estaba judicializado en el Juzgado de Instrucción nº2 de Cuenca, notificándonos el número de Diligencias y tramitándose como un delito leve de amenazas, sin contemplar la agravante de racismo. En fecha 22 de enero de 2020 se dictó Auto por el Juzgado de Instrucción en el que se notificaba el **Archivo de la causa con fecha 12 de noviembre de 2019.**

7. Caso de denegación de acceso a local a 14 jóvenes por ser gitanos en Jerez⁸

Los hechos tuvieron lugar el 13 de julio de 2019 cuando un grupo de 14 jóvenes se dirigió a la discoteca Banana para celebrar la despedida de soltero de uno de ellos. Al ir a entrar mostraron la reserva que habían hecho tres días antes de uno de los reservados. El portero les dijo: **“no podéis entrar porque no dais el perfil”**. Uno de los jóvenes preguntó por qué no daban el perfil y el portero insistió: **“pues eso, que no dais el perfil”**, el joven preguntó si era **“por ser gitanos”** y el portero respondió: **“sí, no queremos este tipo de clientela en el local”**.

Desde la FSG se habló telefónicamente con el dueño de la discoteca, que no reconoció los hechos. Asimismo, se envió una carta al mismo, en la que se le pidió que reconociera los hechos y que se disculpara con los jóvenes y se tomaran las medidas oportunas para que estos hechos no se volvieran a repetir. Sin embargo, el dueño del local siguió sin aceptar los hechos ni reconocer la discriminación.

Por lo cual, desde la FSG **se interpuso una denuncia ante Fiscalía Provincial de Jerez por un delito de denegación de acceso a bienes y servicios en el ámbito privado del art. 512 del CP.** En estos momentos estamos a la espera de comunicación de la Fiscalía.

⁸ Referencias en medios de comunicación:

https://cadenaser.com/emisora/2019/07/15/radio_jerez/1563187162_904253.html<https://elmira.es/14/07/2019/prohiben-la-entrada-a-un-grupo-de-jerezanos-en-una-disco-teca-de-el-puerto-por-ser-gitanos/>

8. Caso de vulneración de derechos a una joven gitana condenada por un robo que no cometió en un centro comercial de Madrid⁹

El caso trata de una joven gitana que fue al Carrefour con su cuñada y su bebé y al salir del Carrefour fue interceptada por el vigilante de seguridad, que aseguraba que el juguete que llevaba su bebé, valorado en 6,90 euros, era robado. La joven le aseguró al vigilante que no había pasado ni siquiera por la juguetería de Carrefour ese día y que ese juguete se lo habían regalado en la inauguración de una juguetería. Sin embargo, la joven escuchó cómo el vigilante le decía a su compañero: **“como son gitanas, cómo no van a robar”**.

A pesar de las explicaciones de la joven, el vigilante la retuvo en el cuarto de seguridad durante más de hora y media, con su bebé, pasando frío y sin poder alimentarle ni cambiarle el pañal, hasta que llegó la policía. Cuando llegaron los agentes, le abrieron acta de denuncia, basándose únicamente en el testimonio del vigilante y sin tener en cuenta las explicaciones de la joven, que pedía que vieran las cámaras de seguridad, como prueba de que no había pasado por la juguetería. Salió de allí con un acta de denuncia para presentarse a un juicio rápido por un delito de hurto.

Al día siguiente se celebró el juicio rápido, durante el cual la joven pidió al juez que llamara al dependiente de la juguetería como testigo y que visualizaran las cámaras de seguridad, el juez sólo tuvo en cuenta la versión del vigilante de seguridad y condenó a la joven con una multa de 26 euros por un delito de hurto, lo que, además, le genera antecedentes penales.

Desde la FSG se valoró el caso como litigio estratégico, en la que una vez más una mujer gitana había sido acusada de un delito que no cometió, en base a los prejuicios existentes sobre las mujeres gitanas en los centros comerciales. En este caso, la investigación fue concluyente, hablamos desde la FSG con los testigos, solicitamos la grabación del juicio celebrado en el que se condenó a la joven y comprobamos que no se había respetado la presunción de inocencia, que es de aplicación a cualquier persona en nuestro sistema penal, sin embargo en este caso la condena carece de una base razonable, que vaya más allá de la declaración prestada por el vigilante de seguridad.

Presentamos **recurso ante la Audiencia Provincial por vulneración de derechos fundamentales, como son el derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el art. 24 de la CE, al no tener un juicio justo por su condición étnica y el derecho a la igualdad protegido en el art. 14 de la CE**, que en este caso es evidente puesto que no se tiene en cuenta la versión de la mujer, que es consistente, coherente y persistente.

En el recurso solicitamos la nulidad de las actuaciones y la repetición del juicio con todas las garantías y de manera subsidiaria la absolución de la joven. El recurso fue finalmente desestimado, en una sentencia de la Audiencia Provincial que no aborda uno de los motivos fundamentales, esto es, la vulneración del principio de igualdad y no discriminación.

9. Caso de vejaciones y amenazas con agravante de racismo a una mujer gitana en Valencia

El caso trata del acoso y las amenazas que durante dos años recibieron por parte de un vecino, una mujer gitana y su familia, su hija menor de edad y sus padres, muy mayores y, el padre con una discapacidad y necesidad de asistencia.

La mujer interpuso denuncia en fecha 8 de agosto de 2019, pero siguieron sucediéndose los episodios de acoso por parte del vecino. En una ocasión, la mujer se encontró en el buzón de su casa unas notas escritas que decían: **“GITANOS, MUERTE YA”**, llevando dibujado el símbolo de la esvástica

⁹ Referencias en medios de comunicación:

<https://www.efe.com/efe/america/destacada/ser-gitano-sentirte-una-persona-menor/20000065-4266004>

<https://www.rtve.es/alicarta/videos/informe-semanal/informe-semanal-racismo-invisible/5632223/> (a partir del minuto 2:45)

nazi, además de incluir la palabra VOX. A veces también escuchaban cómo el vecino gritaba en ocasiones: **“Si Hitler estuviera vivo, no habría gitanos”, “Gitanos a la hoguera, si estuviera Hitler no habría gitanos, gitanos muertos”, “los gitanos son ratas y cucarachas”**, cuando se cruza con ella le hacía gestos amenazadores, pasándose el dedo por el cuello y en una ocasión escuchó que este vecino decía que tenía dos sicarios que iban a entrar en su casa y que iba “a dar igual que hubiera niña o animales”.

Desde la FSG se asesoró a la mujer, que presentó una ampliación de la denuncia y, paralelamente, presentamos **escrito a la Fiscalía Provincial de Valencia para que se personara en el caso por el delito de amenazas del art. 169 del CP con la agravante de racismo del art 22.4 del CP y de un delito de vejaciones a la etnia gitana, contemplado en el art. 510.2 del CP.**

El día que se celebró el juicio, desde la FSG se llevó a cabo un acompañamiento y se le informó en todo momento del desarrollo del proceso penal. Lamentablemente, el juzgado tramitó el procedimiento como un delito leve de amenazas, sin contemplar la agravante de racismo y el vecino quedó absuelto, según el juzgado por existir versiones contradictorias que no acreditaban la comisión del delito.

La mujer nos trasladó su sensación de impunidad y a pesar de que se valoró la posibilidad de recurrir la Sentencia, finalmente se decidió no interponer recurso por falta de probabilidades de obtener una Sentencia condenatoria.

10. Caso de amenazas a la Fundación Secretariado Gitano a través de dos mensajes a su sede en Granada

El 15 de julio de 2019 recibimos en nuestra sede de la FSG en Granada dos mensajes escritos en los que podía leerse: “Gitanos hijos de perra me cago en vuestros muertos hijos de la gran puta come mierda come estiércol ladrones de mierda me cago en vuestra raza y en vuestros muertos a ver si dais la cara perros de mierda drogadictos come pollas lameculos”, “Hijos de puta de gitanos come pollas ladrones de mierda me cago en vuestros muertos hijos de la gran puta perra lame culos come pollas como vengáis a mis tierras sus corto la polla maricones de mierda me cago en vuestra raza i en vuestra gran puta madre hijos de perra”.

Desde la FSG, teniendo en cuenta la gravedad de los mensajes dirigidos directamente a una de nuestras oficinas, presentamos **denuncia a la Fiscalía de Granada en fecha 18 de julio de 2019 por un delito de amenazas al colectivo gitano del art. 170.1 del CP y del art. 510.2 del CP por lesionar la dignidad de las personas gitanas**. Al no recibir ninguna notificación por parte de la Fiscalía, se entiende que el caso está archivado.

B. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DENUNCIADOS POR LA FSG EN AÑOS ANTERIORES¹⁰

11. Caso de una agresión con agravante de racismo a un adolescente gitano en Castellón

Este caso es una continuación del procedimiento iniciado con la denuncia a Fiscalía de delitos de odio y discriminación en Castellón que interpuso la FSG en el 2016, por un delito de lesiones del artículo 147.1 del CP con agravante de racismo del art. 22.4 del CP, en un caso de agresión a un menor gitano con **un botellazo al grito de comentarios antigitanos como “habría que exterminar a la raza gitana” o “fuera de este pueblo”**. Por tratarse un delito de odio antigitano tan grave,

¹⁰ En este apartado recogemos los casos denunciados en años anteriores, que están recogidos en nuestros Informes Anuales de Discriminación de 2017, 2018 y 2019. Aquí informamos de los últimos avances de los procedimientos iniciados por la FSG.

la FSG ha proporcionado defensa jurídica a través de representación judicial a la víctima de la agresión racista. En fecha 14 de marzo de 2018 la Audiencia Provincial dictó Auto por el cual desestimaba el recurso interpuesto por los denunciados, al cual nos opusimos como acusación particular. El 8 de agosto de 2018 presentamos desde la FSG escrito de calificación en calidad de acusación particular. El 9 de abril de 2019 el Fiscal emitió su calificación provisional como un delito de lesiones con agravante de racismo y **con fecha 12 de abril de 2019 se dictó Auto de Apertura de juicio oral** para remitir las actuaciones al Juzgado de lo Penal de Castellón, remitiéndose al Juzgado Penal Decano de Castellón. El juicio oral ha sido señalado finalmente para el 12 de noviembre de 2020. Cuando se celebre habrán transcurrido más de cuatro años desde que los hechos fueron denunciados, lo que supone una dilación indebida que cercena el derecho a la justicia de las víctimas.

12. Caso de denegación de acceso a discoteca a tres chicos de etnia gitana en Puertollano¹¹

Este caso fue denunciado por la FSG en fecha 5 de diciembre de 2016 ante la Fiscalía provincial de Ciudad Real, por denegación de acceso a bienes y servicios, por motivos de discriminación (delito contemplado en el artículo 512 CP). Se trata del caso de tres jóvenes que se dirigieron a una discoteca en Puertollano y al ir a entrar uno de los porteros les dijo: **“No podéis pasar porque mi jefe nos echa la bronca al dejar pasar a gitanos”**.

Se celebró el juicio el 16 de enero de 2020 y se absolvió a los tres acusados, los dos porteros y el propietario de la discoteca¹² por versiones contradictorias y falta de verosimilitud en el relato de los hechos. **Desde la FSG se presentó recurso de apelación contra la Sentencia del Juzgado en fecha 19 de febrero**. A fecha de hoy estamos pendientes de que se resuelva el recurso

13. Caso de denegación de acceso a un bar a dos chicos de etnia gitana en Valladolid¹³

El caso trata de un joven con tres niños, todos ellos gitanos, que al ir a entrar a un bar la camarera les dijo: **“aquí no pueden entrar menores en el bar y por orden de mi jefe no se permite entrar a gitanos, así que tenéis que marcharos”**. La camarera indicó al amigo de estos, que se encontraba dentro del bar, también gitano: **“tienes que marcharte ya, que por orden de mi jefe no se permite entrar a gitanos, por miedo a que el negocio pierda clientela”**. Desde la FSG se presentó denuncia ante la Fiscalía Provincial de Valladolid por un delito de denegación de acceso a bienes y servicios del art. 512 del CP y ejercimos la acusación particular. El Juzgado de Instrucción dictó Auto de sobreseimiento provisional en base a que: “no aparece debidamente justificada la perpetración del delito...”. La Audiencia Provincial estimó el recurso parcialmente, impidiendo que el caso se cerrara. Se presentaron los escritos de acusación por la FSG y por la Fiscalía y la solicitud

¹¹ Este caso ha tenido mucho impacto mediático, algunas de las referencias del caso en medios de comunicación:

https://www.eldiario.es/castilla-la-mancha/denuncian-discriminacion-personas-discoteca-puertollano_1_1076773.html

https://www.lanzadigital.com/provincia/ciudad-real/denuncian-discriminacion-racial-en-tres-discotecas-de-puertollano-mi-jefe-no-quiere-gitanos/#ringtone/gallery/post_img_gallery/2

https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/130642.html

https://www.lacomarcadepuertollano.com/diario/noticia/2020_01_16/68

<https://www.lanzadigital.com/provincia/ciudad-real/absueltos-el-dueno-y-los-dos-porteros-de-tres-discotecas-de-puertollano-acusados-de-discriminacion-racial/>

<https://www.gitanos.org/actualidad/prensa/comunicados/130483.html>

¹² Ver comunicado de la FSG: <https://www.gitanos.org/actualidad/prensa/comunicados/130703.html>

¹³ Referencias en los medios de comunicación:

<https://www.eldiadevalladolid.com/Noticia/ZAECF554A-972A-6239-9B39ABBCAE56EC06/201910/Juzgan-al-dueno-de-un-bar-por-impedir-la-entrada-a-gitanos>

<https://www.elnortedecastilla.es/valladolid/dueno-camarera-valladolid-20191023111552-nt.html>

https://www.abc.es/espana/castilla-leon/abci-dueno-y-camarera-valladolid-juicio-impedir-entrada-jovenes-gitanos-201910231154_noticia.html

<https://www.tribunavalladolid.com/noticias/absueltos-el-dueno-y-la-camarera-de-un-bar-que-estaban-acusados-de-no-dejar-entrar-a-personas-de-etnia-gitana/1573246691>

de apertura de juicio oral. **Se celebró el juicio en fecha 23 de octubre de 2019 y en fecha 6 de noviembre de 2019 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Penal N°1 de Valladolid en la que se absolvió a los acusados.** Desde la FSG se valoró no presentar recurso de apelación por decisión de los representados que consideraron un éxito haber llegado a juicio en este caso.

14. Caso de lesiones con agravante de racismo a una joven gitana por parte de su arrendador

Se trata de un caso de lesiones con agravante de racismo a una joven de etnia gitana por su arrendador, que desde que se enteró que era gitana escondía los utensilios de la casa y decía que **“tu novio es marroquí y tú gitana, de gente como vosotros no me puedo fiar”**, hasta que un día les amenazó con una navaja, causando heridas en la mano a la joven. Desde la FSG se interpuso denuncia el 26 de julio de 2018 ante Fiscalía Provincial de delitos de odio y discriminación de Granada, por un delito de lesiones del art. 147.1 del CP con la agravante de racismo contemplada en el art. 22.4 del cp. Desde la Fiscalía notificaron en fecha 20 de septiembre de 2018 a la FSG la apertura de diligencias de investigación y su traslado al Juzgado. **El 13 de noviembre de 2019 se acompañó a la joven al Juzgado** para la celebración del juicio oral, en el que la joven declaró como testigo de la acusación. **Finalmente el procedimiento fue archivado por el Juzgado.**

15. Caso de denegación de acceso a discoteca a tres jóvenes de etnia gitana en Valencia

Se trata de un caso de discriminación por motivos étnicos por denegación de acceso a discoteca a tres jóvenes gitanos, que al ir a entrar, el portero les indicó que no podían pasar: **“tengo ordenes de mi jefe de no dejar entrar a gitanos”**. Desde la FSG se interpuso denuncia ante **Fiscalía Provincial de delitos de odio y discriminación de Valencia en fecha 16 de abril de 2018** por un delito de denegación de acceso a bienes y servicios en el ámbito privado contemplado en el artículo 512 CP. Se abrieron diligencias de investigación y los jóvenes fueron citados a declarar. Recientemente, los jóvenes participaron en una rueda de reconocimiento. **A fecha de hoy estamos a la espera de resolución judicial que esperamos que abra la fase de juicio oral.**

Paralelamente, en este caso se interpuso reclamación a la Oficina de Consumo por denegación de acceso por motivación antigitana. Se notificó el traslado desde el Ayuntamiento a la Dirección General de Seguridad por motivos de competencia. Actualmente esta reclamación en vía administrativa está paralizada hasta que se resuelva la vía judicial.

16. Caso de discurso de odio antigitano en el foro de internet Burbuja.info

Desde la FSG se denunciaron ante la fiscalía de Santiago de Compostela una serie de comentarios de odio extremo contra el pueblo gitano en un foro de internet, Burbuja.info, tales como **“esta escoria pide a gritos ser exterminada”, “están pidiendo el exterminio que tanto necesitan y anhelan” “....sabemos lo que es esta escoria, el culmen de la subhumanidad, y por supuesto también sabemos lo que merecen. Es solo cuestión de tiempo.... Me oís escoria subhumana, podréis acabar con los españoles, que da igual, os van a genocidar igual...”**. El Juzgado de Santiago se inhibió a favor del Juzgado de Ourense, donde se localizó al autor de los comentarios. **Nos hemos personado y ejercido la acusación popular por un delito del art. 510.1 del CP**, por la gravedad de los comentarios, por las pruebas obtenidas y por la localización del autor de los hechos. Se tomó declaración al investigado y se estimó una de las diligencias solicitadas por la FSG, librando oficio a la Web solicitando información sobre el investigado.

Recientemente **hemos presentado el escrito de acusación y estamos pendientes del señalamiento del juicio oral y la celebración del juicio.**

17. Caso de discurso de odio en redes sociales en una página Web¹⁴

Este caso se denunció ante la Fiscalía provincial especializada por la FSG en fecha 5 de diciembre del año 2012 por un delito de discurso de odio en una página Web en la que se deshumanizaba y se incitaba al odio contra las personas gitanas.

La página web contenía una serie de comentarios, entre otros: **“todo el mundo sabe lo que es un gitano. Es una raza semi-humana (o no humana, según como se mire)”. ¿Por qué odiamos tanto a los gitanos? Pues la verdad, porque se lo merecen”**. *“Pero los gitanos, desde que el mundo es mundo, roban, tratan a los demás como escoria, se marginan ellos solos y nos echan la culpa a nosotros... pues no tenemos por qué aguantarlos. De ellos viene toda esta plaga, y no queremos que sigan molestándonos con sus chorradas flamencas, sus barrios de chabolas y demás. Por nuestro bien, esperamos que duren más bien poco, o si no España seguirá siendo un país tercermundista por los siglos de los siglos”*.

El procedimiento se inició por la Fiscalía de Barcelona que tras llevar a cabo una serie de diligencias preliminares de investigación, descubrió que el autor se encontraba en Málaga, remitiendo las actuaciones a los juzgados de esta localidad. En fecha 29 de agosto de 2019 nos llegó un requerimiento del Juzgado Penal de Málaga a la FSG para declarar como testigos en el juicio oral, que tuvo lugar el 16 de septiembre de 2019.

En fecha 24 de octubre de 2019 se nos notificó la Sentencia condenatoria por un delito de odio y discriminación con la consecuente pena de 6 meses de prisión e inhabilitación especial de sufragio pasivo y 4 meses de multa con una cuota diaria de 10 euros.

Conclusiones

1. Mediante estos casos de litigio estratégico emprendidos por la FSG se han logrado avances importantes:

- La posibilidad de trasladar a la jurisprudencia nacional los estándares de los organismos internacionales de derechos humanos en materia de lucha contra la discriminación y el racismo, así como la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
- Con la práctica y la experiencia de los años que llevamos litigando desde la FSG vamos adquiriendo herramientas y establecemos redes de coordinación con agentes clave en la administración de justicia (fiscalías especializadas, jueces y juezas y abogados/as) y establecemos sinergias y alianzas con entidades que trabajan en la lucha contra el racismo y la discriminación.
- Uno de los logros importantes es llegar a aquellas personas que han sufrido un acto de discriminación o de odio y que no pueden emprender un litigio por sí mismas, por el miedo a represalias, por el desconocimiento del sistema judicial o por los altos costes de la representación judicial. Ese es uno de nuestros principales objetivos, acompañar en todo el proceso aquellas situaciones largas y complejas, que son difíciles de llevar de manera individual.
- Cuando los agresores responden ante los tribunales, incluso cuando la resolución judicial final no es favorable para la víctima (muchas veces, por aplicación del principio de intervención mínima del Derecho penal), se disminuye la sensación de impunidad que tienen las personas gitanas, se genera confianza en las instituciones y se aumenta el nivel de denuncia.

¹⁴ Ver comunicado de la FSG: <https://www.gitanos.org/actualidad/prensa/comunicados/129289.html>



- Visibilizamos casos que se repiten constantemente como son los de denegación a bienes y servicios o la discriminación interseccional que sufren las mujeres gitanas en los centros comerciales. Son casos que un año tras otro se siguen repitiendo y seguimos denunciando.
- Las personas gitanas a las que acompañamos y representamos en los juzgados nos trasladan que se sienten empoderadas, están reivindicando y ejerciendo sus derechos y lo hacen como titulares de estos derechos. El litigio da voz y empodera a aquellos hombres y mujeres gitanas que deciden denunciar su caso para reclamar sus derechos y los de su pueblo.

2. Ahora bien, debe destacarse que a la hora de abordar los casos de litigio estratégico en casos de discriminación, delitos de odio y antigitanismo se plantean una serie de dificultades:

- Falta de respuesta debida en muchas ocasiones, lo que genera impunidad: a pesar de la creación de las Fiscalías Provinciales de Delitos de Discriminación y Odio, que fue un avance importantísimo que garantizaba una especialización en este tipo de delitos. Sin embargo sigue sin existir una especialización en la administración de justicia.
- En este sentido, debe recalcarse que la complejidad de estos delitos de discriminación y odio antigitano precisa de un abordaje integral, con un enfoque de derechos humanos, de diversidad y de género prácticamente inexistente.
- Todavía existen prejuicios antigitanos en el ámbito judicial y policial, así como una falta de empatía con las víctimas y se siguen aplicando sesgos étnicos, en ocasiones agravados por los prejuicios de género.
- En los procedimientos penales la práctica de la prueba genera muchas dificultades, dado que sólo se cuenta como con los testimonios de los agresores y de las víctimas. En estos casos, el resultado suele ser el archivo del procedimiento “por existir versiones contradictorias”. Al no poderse aplicar la inversión de la carga de la prueba, es muy complicado que los procedimientos penales en casos de discriminación prosperen.
- La lentitud de los enjuiciamientos, de hasta de siete años para llegar a la fase del juicio oral (véanse casos de Málaga y Castellón) que, además de constituir dilaciones indebidas y por lo tanto vulnerar el derecho a un juicio justo, supone la sensación de impunidad y fracaso del sistema de otorgar justicia y provoca un fuerte estrés emocional para las víctimas.
- El reducido porcentaje de fallos condenatorios contra los responsables de actos de discriminación y racismo en general y de casos de antigitanismo en particular. Asimismo, hay casos en los que sí se produce condena pero no se aplica la agravante específica.

3. Además, desde la perspectiva de la víctima, hay otros obstáculos que dificultan el acceso a la justicia:

- Los plazos juegan en contra de las víctimas en algunas ocasiones: necesitan tiempo para asimilar lo que les ha pasado y tomar la decisión de poner una denuncia, y los plazos legalmente establecidos en muchos procedimientos no permiten que se tomen ese tiempo.
- Por otro lado, muchos procedimientos se dilatan demasiado en el tiempo, lo que impide que el resarcimiento a las víctimas se haga de manera pronta y efectiva.

- El retraso en la celebración de los juicios orales juegan en contra de las víctimas, que no recuerdan los hechos detalladamente o no reconocen al autor de los hechos en la rueda de reconocimiento y esto da lugar a sentencias absolutorias.
- En ocasiones iniciar un proceso judicial genera en las personas unas expectativas que después no se cumplen, dado que las dificultades arriba señaladas impiden que los procesos culminen de manera satisfactoria para las víctimas.

4. Teniendo en cuenta todas las circunstancias anteriormente descritas, sería positivo seguir avanzando en la respuesta policial y judicial de los casos de delitos de odio y de discriminación:

- Es necesario un plan de formación a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. A pesar del avance que ha supuesto en la lucha contra los delitos de odio y discriminación la creación de unidades especializadas de delitos de odio dentro de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, muchos agentes todavía no cuentan con la formación suficiente para abordar este tipo de delitos y además persisten fuertes prejuicios y estereotipos contra la comunidad gitana.
- Sigue siendo fundamental la sensibilización y formación de agentes clave en el ámbito judicial (jueces/zas, fiscales, abogados/as de oficio), que ayude a combatir los prejuicios, que influyen en el abordaje de los casos y ponen en cuestión la credibilidad de los testimonios de las víctimas, y que profundicen en el enfoque interseccional y en el conocimiento de las normas y los estándares nacionales e internacionales aplicables en los casos de delitos de odio, de discriminación y de antigitanismo.
- La creación de las fiscalías provinciales especializadas en delitos de odio y discriminación fue un gran avance en la lucha contra todas las formas de racismo, incluido el antigitanismo, lo cual hemos podido comprobar en muchos de los casos que hemos litigado. Ahora bien, es importante que se les dote de mayores recursos y que se siga impulsando la coordinación con las entidades que trabajamos en la lucha contra la discriminación y delitos de odio, facilitando el seguimiento de los casos denunciados.
- Con el fin de visibilizar los delitos de odio, de discriminación y de antigitanismo que afectan a las personas gitanas, sería deseable que las memorias y los informes estadísticos de la Fiscalía y del Consejo Judicial del Poder Judicial incorporasen una categoría sobre antigitanismo, tal y como se prevé para 2020 en los informes anuales del Ministerio del Interior y en los ciclos de seguimiento sobre discurso de odio que publica la Comisión Europea.



A Fondo: Análisis de la discriminación en el acceso al empleo





Empleo y Comunidad gitana. Derecho al empleo sin discriminación: pilar fundamental para conseguir una vida digna

María del Carmen Cortés Amador y Cristina de la Serna

Departamento de Igualdad y Lucha contra la Discriminación de la Fundación Secretariado Gitano

1. Introducción: derecho humano al empleo y situación de la comunidad gitana

La Constitución española de 1978 reconoce el derecho al trabajo (art.35.1 Cap. II -Sección 2ª De los derechos y deberes de los ciudadanos). Que el derecho al trabajo esté ubicado en el Cap. II y por lo tanto fuera del Cap. I de los derechos fundamentales, no puede confundir a los principales operadores jurídicos en la importancia de su garantía, protección y desarrollo, no sólo por la interdependencia que el derecho al trabajo tiene con otros derechos fundamentales, sino por su condición de derecho humano en numerosos instrumentos internacionales de los que España es parte.

En efecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 establece en su artículo 23.1 que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Sin embargo, como veremos más adelante, si definiésemos derecho humano como aquello que resulta imprescindible para que la existencia y desarrollo de las personas se realice dignamente, nos daríamos cuenta de que la comunidad gitana es uno de los grupos de población con menos oportunidades para acceder a estos derechos.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado en más de una ocasión la importancia de la aplicación del Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación nº 111 de 1958. España es miembro de la OIT desde el 8 de noviembre de 1985.

Este Convenio 111 es importante porque: a) es el primer instrumento que a nivel internacional prohíbe la discriminación con carácter general en el mundo del trabajo, precediendo a los adoptados por las Naciones Unidas; b) no solo se ocupa de la discriminación en las condiciones de trabajo, sino también en la admisión en el empleo y el

acceso a los medios de formación profesional, tanto por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia; c) si bien parte de una concepción de igualdad inserta en la idea de igualdad de trato y de oportunidades, pone las bases para superarla y deja la puerta abierta para que los Estados establezcan medidas de acción positiva; d) pone el foco en la discriminación indirecta; e) aunque fija el elenco clásico de causas de discriminación a combatir (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social), invita a los legisladores nacionales a añadir otras.

A nivel europeo, la Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2000/78/CE, ambas transpuestas a nuestro ordenamiento jurídico, también obligan a los Estados a velar por que el derecho al empleo se garantiza en condiciones de igualdad y sin ningún tipo de discriminación por una serie de circunstancias, incluyendo el origen étnico.

Ahora bien, pese a lo establecido en esta normativa históricamente, la población gitana tanto en España como en Europa ha sido uno de los grupos de población más rechazados y discriminados. Pese a los logros conseguidos en España en la mejora de las condiciones de vida de la población gitana, a pesar de los numerosos planes y programas desarrollados por la administración pública, así como la elaboración de estrategias nacionales y estrategias europeas para la inclusión de la comunidad gitana., la población gitana en España sigue siendo uno de los grupos de población con más dificultades en el acceso y disfrute de los derechos, bienes y servicios en igualdad de oportunidades que el resto de ciudadanía.

Por ello, teniendo en cuenta esta situación de desventaja y desigualdad social y considerando el empleo como uno de los aspectos clave para garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de la ciudadanía, la Fundación Secretariado Gitano hace 20 años puso

en marcha el programa de empleo Acceder en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo. Se trata de un programa de intermediación laboral y mejora de la empleabilidad, que surge con el objetivo de conseguir la incorporación efectiva de la población gitana al empleo por cuenta ajena y que en los 20 años que lleva operando ha constituido un fuerte impulso en la promoción de la igualdad de trato e igualdad de oportunidades para las personas gitanas en el ámbito de empleo.

En el 20º aniversario de este programa transformador, que tanto impacto ha tenido y tantas vidas ha cambiado, desde el Departamento de Igualdad y Lucha contra la Discriminación de la Fundación Secretariado Gitano queríamos rendir nuestro particular homenaje, centrando nuestro informe anual en la cuestión de la discriminación en el empleo.

Pese a los grandes avances logrados en el ámbito de la inclusión laboral de las personas gitanas, sigue existiendo una gran desigualdad y desventaja social y laboral, lo que recientemente confirmó el “Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018”, publicado en 2019 por la Fundación Secretariado Gitano.

Según el Estudio, existen todavía grandes brechas entre la población general y la población gitana en el ámbito del empleo, especialmente marcada en el caso de las mujeres gitanas, lo cual incide en la tasa de pobreza. Por ejemplo, la tasa de paro entre la población gitana es de un 52%, esto es, de 3 veces más que la tasa de paro que hay entre la población general, que es el del 14,5%. En el caso de las mujeres, como decíamos, las diferencias son aún más pronunciadas: mientras que la tasa de paro entre las mujeres gitanas es del 60%, en el caso de las mujeres de la población general el del 16%.

Pero hay otros indicadores importantes en cuanto a la brecha existente entre la comunidad gitana y la población general, incluso cuando logran entrar en el mercado de trabajo. En primer lugar, es llamativa la baja tasa de personas asalariadas que hay en la comunidad gitana (53%) si la comparamos con la de la población general (84%), esto es, de personas que trabajan en empleos más regulados y protegidos en sus

derechos laborales. Por otra parte, también es significativo el elevado porcentaje de personas gitanas ocupadas en actividades no reguladas y precarias: si la tasa de temporalidad es del 27% en la población general, en el caso de la población gitana asciende al 73%. Todo ello pinta un cuadro de prevalencia de la exclusión del mercado de trabajo, lo que genera menor participación en el mercado de trabajo, derechos poco protegidos, empleo precario y escasas posibilidades de cotizar suficientemente para asegurarse una pensión digna en el futuro.

La situación desigual en cuanto acceso al mercado laboral por parte de la comunidad gitana se debe a diversos factores o, como llaman los autores, “determinantes para el empleo”, tales como el género, la edad, la situación social y las cargas familiares, etc., siendo uno de los factores más decisivos para obtener un empleo el nivel educativo y, en particular, el haber titulado la ESO. Ahora bien, todos esos factores no lo explican todo: incluso ponderando los datos y otorgando a la población general las mismas características que las de la comunidad gitana en cuanto a todos estos determinantes, se constataba en la investigación que seguiría habiendo diferencias entre ambos grupos para el acceso al empleo. La brecha inicial se reduciría a un poco más de la mitad, pero seguiría habiendo diferencias que se deben a otros motivos. Esa “caja negra”, como se la llama en el estudio podría estar conformada por distintos elementos, no medidos en el estudio, siendo la discriminación uno de los motivos a los que se apuntan.

En efecto, el 53% de hombres gitanos y el 42% de mujeres gitanas, según el Estudio, afirman haberse sentido discriminados especialmente en ámbitos relacionados con el trabajo como son la realización de entrevistas de trabajo o la relación con sus jefes. Este porcentaje es similar al que se encontró en los anteriores estudios de empleo y población gitana publicados en 2005 y 2011: el porcentaje de personas que referían haberse sentido discriminadas en el empleo se ha mantenido de una forma consistente en torno al 45% en todas las ediciones del estudio. Además, a lo largo de los dieciséis años que llevamos atendiendo y asistiendo a víctimas gitanas de discriminación, hemos podido documentar numerosos casos en el ámbito del empleo, por lo que, como veremos a continuación la discriminación supone, sin lugar a dudas, una de las barreras



que enfrentan las personas gitanas a la hora de disfrutar en condiciones de igualdad del derecho a un empleo digno.

II. La discriminación en el acceso y durante el empleo en las personas gitanas: pautas discriminatorias más habituales

Desde hace 16 años, en el Departamento de Igualdad y Lucha contra la Discriminación de la Fundación Secretariado Gitano venimos registrando e identificando **incidentes discriminatorios y de antigitanismo** en el ámbito del acceso al empleo y en la formación para el empleo, así como otros incidentes que tienen lugar y se desarrollan durante el periodo en que la persona gitana está contratada.

La FSG ha publicado 16 informes anuales de discriminación y comunidad gitana desde 2004-2020 en los que se han registrado, analizado y documentado **un total de 434 casos** de discriminación en el ámbito de empleo **fundamentalmente en el ámbito privado**. Estos casos son sólo una muestra de la realidad, debido al alto nivel de infradenuncia que suele darse en los casos de discriminación que se producen en el acceso al empleo.

La **infradenuncia** en este ámbito se produce porque la mayoría de personas gitanas que son víctimas de algún tipo de discriminación desconocen sus derechos ante la discriminación, no confían en las instituciones de referencia que deberían proteger sus derechos, tienen un alto grado de normalización y/o asimilación de la discriminación que impide cualquier tipo de reacción, miedo ante posibles represalias por parte del empleador, incertidumbre ante dificultad de probar la motivación racista, la dificultad de poner en marcha la práctica de la prueba, etc.

Las **mujeres gitanas**, al igual que la mayoría de mujeres, sufren discriminación en el ámbito de empleo. Sin embargo, a las mujeres gitanas se le añaden una serie de desventajas por simple hecho de ser gitanas que puede dar, sin duda, a un tipo de discriminación específica como es la **discriminación interseccional**. Esta discriminación puede tener un mayor impacto en el caso de aquellas mujeres gitanas que no han podido o tenido la oportunidad de formarse o de ir a la escuela. En efecto, en el estudio de la FSG sobre empleo y población gitana que reseñamos más

arriba se ve con claridad cómo el rol de género lastra terriblemente el futuro de las mujeres tanto en lo relativo a las oportunidades de completar la educación formal, como en cuanto a las posibilidades de acceder a un trabajo remunerado, por las cargas que asumen de los cuidados familiares.

Del análisis de los 434 casos hemos podido identificar que las situaciones discriminatorias más comunes en el acceso a un empleo siguen siendo la **negativa a ofrecer cualquier oportunidad por parecer o ser gitano**, sobre todo en proceso de selección de personal. En estos casos, la identificación de determinados apellidos o la referencia al domicilio en determinados barrios, han sido motivos suficientes para ni siquiera entrevistar a las personas. La asociación y permanencia de estereotipos y prejuicios que se traducen en la negación directa a contratar a una persona gitana o en la falta de expectativas hacia las personas gitanas. Muchos agentes discriminadores han mostrado abiertamente sus prejuicios y se han negado a tener a personas gitanas en sus plantillas, igualmente ante la posibilidad de tener a personas gitanas desarrollando prácticas laborales en sus centros de trabajo o establecimientos. En otras ocasiones, hemos podido comprobar cómo “han desaparecido” ofertas de empleo cuando la persona interesada ha sido gitana o la negativa a contratar a una persona gitana en base a experiencias negativas pasadas con otras personas gitanas.

Una de las características más notables de la población gitana española es su gran diversidad y heterogeneidad. Por ello, como muchas personas gitanas no cumplen con el estereotipo instalado en el ideario colectivo acerca de cómo han de ser supuestamente las personas gitanas, la discriminación durante el empleo se produce cuando el trabajador o trabajadora se identifica como gitano o gitana, en otras ocasiones, por ser identificado como tal o denunciado por alguno de los compañeros/as en el propio centro de trabajo. En estos casos, el responsable o empleador directamente descarta la posibilidad de renovación contractual, descarta cualquier promoción profesional sobre todo de cara al público.

También, se sigue acusando a los trabajadores/as gitanos/as de cualquier incidente ocurrido en el centro de trabajo (por ejemplo, si falta dinero en la caja, automáticamente existe una sospecha hacia el trabajador o trabajadora gitano/a),

hasta tal punto que la persona gitana abandona voluntariamente su trabajo o se calla y no denuncia para evitar ser despedido/a.

Nuestras intervenciones en estos 434 casos de discriminación y antigitanismo, han sido articuladas fundamentalmente, en base a la información y asesoramiento sobre sus derechos a las víctimas, del estatuto de trabajadores también de otras posibilidades como presentar una denuncia judicial, a la inspección de trabajo o presentar una carta de queja a la empresa o informar a los sindicatos.

Un importante elemento, a destacar con respecto a nuestras intervenciones (entrevistas presenciales o telefónicas, acompañamientos, acciones informativas sobre derechos ante la discriminación en el empleo, etc.) con las víctimas es la asimilación y/o normalización de la discriminación como algo natural e inevitable en su vida situación de resignación que supone, sobre todo en la población más joven, una importante barrera hacia la denuncia y el resarcimiento de sus derechos humanos vulnerados tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

Aunque la mayoría de las personas afectadas han rechazado cualquier tipo de intervención por miedo a represalias especialmente en aquellas localidades pequeñas donde los recursos para el empleo suelen ser escasos o limitados, en algunos casos, las personas gitanas han manifestado su voluntad de denunciar o trasladar a sindicatos o las inspecciones provinciales de trabajo, las situaciones de discriminación que han sufrido. El empoderamiento de las personas a través del acompañamiento y asesoramiento personalizado, genera un importante impacto en su entorno más cercano.

Con respecto a los agentes discriminadores, la mediación y la interlocución han sido las principales vías de comunicación y de contacto en las que hemos incluido sensibilización e información sobre el incumplimiento de la normativa aplicable y la posibilidad de ser sancionados por las actitudes y los comportamientos discriminatorios dirigidos a las personas gitanas. Aunque muchas empresas se siguen negando a reconocer las situaciones y comportamientos discriminatorios dirigidas a personas gitanas, sí que hemos tenido casos de éxito, muchas veces gracias a la labor de nuestros/as prospectores/as laborales de

nuestro programa de empleo Acceder, obteniendo una solución adecuada para las no sólo para víctimas del incidente discriminatorio, sino para otras personas gitanas que han sido contratadas después del cambio de actitud generado en empresas y personas responsables.

Cuando la estrategia escogida ha sido la interposición de denuncias a la inspección laboral, muy raras han sido las ocasiones en las que se ha obtenido una respuesta adecuada, siendo casi inexistentes los casos de sanción a empresas por antigitanismo o discriminación contra personas gitanas. En este sentido, creemos que todavía queda mucho camino por recorrer y que estas instituciones deberían realizar investigaciones más profundas y aplicar mejor los estándares europeos (y recogidos también en la normativa laboral) en cuanto a la necesaria inversión de la carga de la prueba en las denuncias de discriminación.

Conclusiones y recomendaciones. Algunas propuestas para hacer frente a la discriminación en el ámbito del empleo

El empleo es un derecho humano del que depende la realización efectiva de muchos otros derechos, como el derecho a la participación o el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia entre otros derechos civiles y políticos.

Hemos visto cómo, a pesar de que España es un país con políticas de promoción basadas en los derechos humanos y principios democráticos como la igualdad de trato; en la práctica apenas alcanza el objetivo establecido en el artículo 9.2 CE, que establece que de manera generaliza la promoción de la igualdad de oportunidades y la obligación a los poderes públicos de “suprimir cualquier obstáculo material y a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a un empleo digno y de calidad”.

Para cumplir con este derecho humano del derecho al trabajo, los estados deben de establecer los mecanismos legales y administrativos que permitan la aplicación efectiva de cualquier normativa que suponga la protección y defensa del derecho a la igualdad de trato y el derecho a la no discriminación en el ámbito del empleo.



Es fundamental impulsar un trabajo coordinado en defensa de la igualdad de trato y no discriminación y, por lo tanto, en la aplicación de la normativa antidiscriminatoria en el ámbito del empleo con las principales instituciones y autoridades implicadas como las inspecciones provinciales de trabajo y seguridad social, sindicatos incluido las empresas y empresarios. Además, la sensibilización del tejido empresarial sigue siendo fundamental para que perciban el derecho al empleo, no sólo como un derecho fundamental, que goza de unas medidas de protección y garantías constitucionales ante una posible vulneración, sino que, además, el derecho al trabajo representa la efectividad de un vínculo que cualquier ciudadana o ciudadano tiene con la sociedad de la que forma parte y en la que tiene el derecho de participar activamente. Si no se generan esas oportunidades para crear ese vínculo, las personas gitanas quedarán automáticamente excluidas.

Si queremos alcanzar una sociedad más justa y más inclusiva que sea capaz de abordar y contemplar toda la diversidad existente en el entorno laboral en la actualidad, no podemos permitir que siga habiendo personas, ciudadanos y ciudadanas que siguen sin poder acceder a unos mínimos niveles de bienestar social, en las que en muchas ocasiones se acceden a través de un empleo digno.

Para lograr este objetivo es fundamental, desde luego el impulso de políticas activas de empleo, y de acceso a la educación y formación para el empleo, adaptadas en todo caso a la realidad de la comunidad gitana. Ahora bien, si queremos que estas políticas sean verdaderamente eficaces y tengan buenos resultados, los poderes públicos y las administraciones competentes deben abordar la lucha contra la discriminación como problema estructural y cronificado que impide la inclusión y promoción laboral de la población gitana.

Por esta razón, consideramos que es vital tomar algunas medidas y/ propuestas a fin de abordar debidamente la discriminación que sufren las personas gitanas en el ámbito laboral:

- Erradicar la discriminación hacia la comunidad gitana y para ello necesitamos la aprobación

de una **Ley Integral de Igualdad de trato y no discriminación** que establezca mecanismos de sanción para aquellas personas, particulares y/o empresas que discriminen a las personas gitanas por cualquier motivo.

- Es absolutamente indispensable, también, que la autoridad responsable de hacer cumplir la legislación laboral, la Inspección de Trabajo, incorpore debidamente entre sus objetivos fundamentales la prevención y erradicación de la discriminación que sufre la comunidad gitana.
- Necesitamos fórmulas de contratación en las empresas que garanticen un trato igualitario, en todos los casos, durante los procesos de selección. Es vital romper con estereotipos o prejuicios en cuanto a imagen o aspecto físico y contratar bajo criterios objetivos de habilidades y competencias.
- Necesitamos que las empresas, dentro de las acciones de responsabilidad social corporativa impulsen la realización de acciones de formación, capacitación y contratación de personas gitanas.
- También han de establecerse medidas de vigilancia de las relaciones laborales para prevenir y atajar el acoso laboral y sensibilizar y cultivar valores interculturales y fomentar que, en el trato entre compañeros/as, destaque el respeto a la diversidad social y cultural.
- Necesitamos que las víctimas de discriminación en el ámbito del empleo empiecen a confiar en las instituciones y motivarles a que denuncien, y para ello es fundamental que perciban que los mecanismos funcionan de manera efectiva.
- A fin de garantizar una presencia más equitativa de las mujeres gitanas en el mercado laboral, deberían desarrollarse políticas activas de empleo adaptadas y programas específicos de activación para estas mujeres.
- Necesitamos que se adopte un enfoque interseccional y que se pongan en marcha medidas eficaces puedan paliar las desventajas y desigualdades que afectan a las mujeres gitanas en el ámbito del empleo y de la formación ocupacional.

El empleo y la protección social de las personas trabajadoras desde la óptica de la población gitana: la discriminación étnica sobre la que se suma la discriminación de género.

M^a Lourdes Arastey Sahún

Magistrada del Tribunal Supremo (Sala de lo Social)

Introducción

Aun cuando no constituye un derecho absoluto e incondicional, el derecho al trabajo tiene un reconocimiento como derecho fundamental en el art. 6 del Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (1966), según el cual, éste comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho

En el ámbito del Derecho de la Unión Europea (EU), el art. 15. 1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) declara que toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada; y su art. 23 consagra la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Pues bien, es un hecho notorio que las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres siguen estando presentes, no sólo en España, sino en todos los Estados Miembros UE. Esa brecha, que va más allá de las diferencias retributivas (brecha salarial) y alcanza una separación en términos de capacidad económica (brecha económica) en perjuicio de las mujeres, se acentúa cuando se analizan los datos relativos a la población gitana. Y esto resulta particularmente grave porque nuestra legislación, no solo prohíbe la desigualdad de trato por razón de sexo, sino tanto proscribire la discriminación basada en el origen étnico o racial.

Analizaremos, pues, brevemente, cuál es el alcance de la protección dispensada a la circunstancia étnica de las personas en el ordenamiento jurídico y, particularmente, cuáles son las situaciones que han generado la reacción de los tri-

bunales en relación con personas que integran la población gitana, tanto en nuestro país como el marco europeo que nos es aplicable.

1.- El principio de igualdad y la prohibición de discriminación por factores personales especialmente protegidos: el origen étnico.

La Constitución Española (CE) establece en el art. 14 que “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”.

Además del paraguas de la CE, nuestras normas nacionales han de ser interpretadas con arreglo a los tratados internacionales ratificados por España.

El precepto constitucional español está también en línea con el art. 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), según el cual «El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

Además, la pertenencia de España a la UE implica la acomodación de nuestra legislación a los principios que dimanar de las normas de la Unión. La legislación de la UE prohíbe la discriminación 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 (art.21.1). Ese prin-



cipio general de la Unión está desarrollado en la Directiva 2000/43, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la cual, según el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), no puede interpretarse de forma restrictiva (STJUE Runevič-Vardyn y Wardyn, C-391/09).

Partiendo de que la discriminación debida al origen étnico de una persona constituye una discriminación racial, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) -que es el garante del CEDH- ha declarado que ésta es una clase particularmente odiosa de discriminación que, por sus peligrosas consecuencias, requiere una vigilancia especial y una reacción vigorosa de las autoridades. Por ello, las autoridades deben utilizar todos los medios disponibles para combatir el racismo, reforzando la visión de una sociedad democrática donde la diversidad no se perciba como una amenaza sino como una fuente de enriquecimiento. Es más, para el TEDH ninguna diferencia de trato basada en el origen étnico de una persona puede ser objetivamente justificada en una sociedad democrática contemporánea construida sobre los principios del pluralismo y respeto de las diferentes culturas (así, por ejemplo, sentencias del TEDH de 13 de noviembre de 2007, DH v. República Checa-; y de 29 de enero de 2013, Horvath y Kiss v. Hungría, en relación con las políticas de educación de niños de etnia gitana).

Es interesante observar que la legislación de la UE rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. Ese rechazo expreso a la idea de raza, como circunstancia catalogadora de los seres humanos, provoca que algunas legislaciones nacionales utilicen otras denominaciones para consagrar la prohibición de discriminación (ej.: “afiliación étnica”, “origen étnico o nacional”, “pertenencia étnica”). Por ejemplo, Francia se refiere a la pertenencia y a la no-pertenencia a una etnia, tanto real como supuesta, inclusive a la “apariencia física”, y niega así que se trate de un criterio objetivo de diferenciación de la persona. La falta de una definición de lo que haya de interpretarse como raza o como origen racial o étnico provoca que se incluyan en esta característica tanto el color, como la lengua, la nacionalidad o la pertenencia a una determinada minoría.

El TJUE ha acudido a la misma concepción sobre “el origen étnico” que viene desarrollando el TEDH y parte de que identificación que un determinado grupo social hace de sí mismo por estar unido por elementos como la nacionalidad, la fe religiosa, la lengua, el origen cultural y tradicional y el entorno de vida. Y ambos tribunales lo han aplicado sin dudar a la comunidad gitana; así puede verse en las STEDH de 6 de julio de 2005, Natchova y otros v. Bulgaria; y 22 de diciembre de 2009, Sejdić y Finbci v. Bosnia-Herzegovina; y STJUE de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD).

Es más, resulta aplicable la protección frente a la discriminación a personas que, no siendo de etnia gitana, conviven o se identifican con el dicho colectivo, cuando están afectados negativamente por las conductas antidiscriminatorias dirigidas a dicha población gitana. Tal sucedía respecto de una ciudadana búlgara que sufría la desventaja desfavorable de todos los habitantes del barrio en que vivía y consideraba que el trato a ese núcleo de población obedecía a que la mayoría de los habitantes eran de origen gitano (STJUE de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, antes citada). Se aplica así lo que se ha llamado “discriminación por asociación”, que supone incluir en la protección del principio de igualdad de trato a las personas que, aunque no pertenezcan ellas mismas a la raza o la etnia considerada, sufren sin embargo un trato menos favorable o una desventaja particular por uno de esos motivos

2.- Principales focos de discriminación de la población gitana detectados por los Tribunales en aspectos sociales

Precisamente, en relación con el pueblo gitano el TEDH viene considerando que las sociedades europeas han mostrado un rechazo secular que implica que sus miembros sigan viviendo muy a menudo en condiciones muy difíciles, con frecuencia al margen de las sociedades del país en que están instalados y que su participación en la vida pública está extremadamente limitada (así, la STEDH DH v. República Checa, antes citada). Por ello, la vulnerabilidad de los ciudadanos que pertenecen al pueblo gitano exige que haya de concederse una atención especial a sus necesi-

dades y a su modo de vida propio (STEDH de 16 mayo de 2010, Orsus y otros v. Coracia). Examinaremos a continuación cuáles son las circunstancias específicas que han motivado pronunciamientos judiciales relativos al trato discriminatorio de personas pertenecientes al pueblo gitano.

a) La incidencia de la situación de discriminación en la educación y sus consecuencias

Si se analizan los casos que han accedido al TEDH respecto de ciudadanos/as de este colectivo, se observa que, de modo particular, las discriminaciones se detectan en el acceso a la educación (así, además de los casos citados de Hungría y República Checa, pueden verse las STEDH de 18 de diciembre de 1996, Valsamis v. Grecia; de 11 diciembre 2012, Sampani v. Grecia), con lo que se genera un foco de futuras desigualdades de oportunidades extendidas a otras áreas – muy sustancialmente en el posterior acceso al empleo- y, por ende, sembrando el terreno para la discriminación indirecta.

Respecto de los Estados demandados se ha observado el alcance que tiene la existencia de políticas educativas que, de uno u otro modo, conducen a situaciones de segregación.

Esa misma conexión, entre la discriminación y el acceso al empleo y a la consiguiente seguridad y protección económica que el mismo implica, es tenida en cuenta la Directiva 2000/43, cuando señala que la discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro 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.

b) La perspectiva anti-discriminatoria en relación con las tradiciones en torno al domicilio

El Tribunal ha ido perfilando un marco de protección de las características del pueblo gitano que ha incorporado circunstancias tales como las de la delimitación del domicilio. Así, ha considerado que la vida en caravana forma parte integrante de la identidad gitana ya que se inscribe en la larga tradición de viaje seguida por esta minoría, incluso cuando, a causa del desarrollo urbanístico y de políticas diversas, muchos integrantes de este pueblo ya no viven de manera totalmente nómada, sino que se instalan cada

vez con más frecuencia durante largos períodos en un mismo lugar a fin de facilitar la educación de sus hijos. Por ello, “las medidas relativas al estacionamiento de la caravana de los demandantes no solamente han tenido consecuencias en cuanto al respeto de su domicilio, sino también en su facultad de conservar su identidad gitana y llevar una vida privada y familiar conforme a esta tradición” (STEDH de 18 de enero de 2001, Coster v. Reino Unido).

c) Actos que pueden tener efectos estigmatizantes

En el asunto de la Sra. Niklova contra CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD – al que se ha hecho referencia para examinar la ampliación de la protección a quien no era de origen gitano, pero convivía en una comunidad mayoritariamente de esa etnia- el TJUE tuvo ocasión de examinar la conducta de dicha empresa de suministro eléctrico que ubicaba los contadores de lectura de dicho suministro a una altura muy superior a la habitual, y sin posible acceso por parte de los consumidores. Se daba la circunstancia de que tal instalación afectaba a un barrio mayoritariamente habitado por población de origen gitano y en él la colocación de los contadores se había efectuado en el tendido eléctrico aéreo, a una altura aproximada de seis a siete metros, mientras que en los otros barrios los contadores instalados por la misma compañía estaban situados a una altura de 1,70 m., usualmente en las propias viviendas de los clientes o en las fachadas o el vallado.

En un caso como éste, la discriminación resulta apreciable si se constata un claro y desmesurado perjuicio de los usuarios de electricidad en ese barrio al dificultarse el control regular de su consumo eléctrico, que tiene un carácter ofensivo y estigmatizante al limitarse a áreas con población gitana, salvo que se acreditara por la compañía que, en efecto, es el único mecanismo posible para impedir los fraudes y abusos, proteger a las personas de los riesgos que esos actos generan para su vida y su salud y garantizar la calidad y la seguridad de la distribución de electricidad en interés de todos los usuarios.

Otro ejemplo de actuación de las autoridades basada en los estereotipos y prejuicios anti-gitanos se encuentra en la STEDH de 25 marzo 2010,



Paraskeva Todorova v. Bulgaria, relativa a la negativa a la suspensión de las condenas penales partiendo de la concepción previa de que la población gitana posee una cultura de impunidad.

e) Invocación de la vulneración del principio de no discriminación ante el despido

En nuestro país ha sido muy escasa la litigiosidad, relacionada con el empleo, que guarde relación con la eventual situación de discriminación de quienes pertenecen al pueblo gitano.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 21 abril 2016 (rec. 875/2015) rechazó en su momento la alegación de la trabajadora de que su despido hubiera podido obedecer a motivos relacionadas por ser de etnia gitana. Se trataba de un supuesto en que el contrato de trabajo tenía por objeto la prestación de servicios para una Mancomunidad de municipios de Andalucía como monitoria de un programa denominado “Plan de la comunidad gitana de Andalucía”, gestionado a través de subvenciones de la Junta de Andalucía. Ante la desaparición de dichas subvenciones, la parte empleadora acuerda poner fin a la relación laboral mediante un despido por causas económicas (art. 52 c) y e) del Estatuto de los trabajadores). La trabajadora impugnó el despido y alegó que se había producido una vulneración de su derecho a la igualdad y no discriminación debida a su etnia, lo que habría de compartir que el despido fuera declarado nulo.

En los supuestos de invocación de un derecho fundamental, como lo es de que aquí se ponía en juego, tanto la legislación española, como las normas de la Unión Europea, establecen un mecanismo de distribución de la carga de la prueba que implica que sea la parte demandada la que deba acreditar que en su decisión no ha existido elemento alguno antidiscriminatorio y que estaba, pues, justificada por otras razones. Ahora bien, para que esa llamada inversión de la carga de la prueba se produzca, es necesario que quien demanda aporte un indicio de conducta lesiva a la igualdad.

Este esquema hace que en el caso comentado se rechazara a la pretensión de nulidad del despido de la trabajadora porque se consideraba que no podía existir indicios de que el despido

estuviera motivado por la etnia gitana de la trabajadora cuando, precisamente, había sido contratada en razón de la misma, dadas las características del proyecto para el que prestaba servicios. Además, se había producido el despido de todos los trabajadores asignados a ese programa. Finalmente, quedaba acreditada la causa económica de la empresa.

f) El rechazo a considerar el origen étnico como factor de minusvalía

Curiosamente, consta un asunto en que se pretendía, por parte de un ciudadano español de etnia gitana, que su pertenencia a tal colectivo fuera considerado un factor social negativo a los efectos de lograr el reconocimiento del grado de minusvalía exigible para lucrar una pensión no contributiva (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede de Burgos-, de 31 de mayo de 1999).

Las normas reguladoras de las prestaciones de carácter no contributivo, que tienen en cuenta, además de las afecciones y dolencias de los solicitantes, determinados factores sociales, no incluyen referencia alguna a la pertenencia a un colectivo étnico, valoran factores como la edad, el entorno familiar, la situación laboral y profesional, y el nivel educativo y cultural, de las que se desprenden las desventajas que supone para el solicitante su relación con el medio en que se desenvuelve. Y ello es independiente de la etnia a la que se pertenezca, pues será el verdadero entorno el que se analice en igual de condiciones para todos. Pretender lo contrario supondría, precisamente una discriminación prohibida por el art. 14 CE.

g) Las prestaciones por viudedad y el matrimonio por el rito gitano

Han sido varias las ocasiones en que los tribunales del orden jurisdiccional social españoles han tenido que resolver la petición de reconocimiento de pensión de viudedad de quien, pese haber celebrado un matrimonio por el rito gitano, no había contraído matrimonio con efectos civiles con quien acaba falleciendo y generando un eventual derecho a pensión.

En un primer momento la cuestión se ceñía a valorar los efectos de ese rito, dado que la legisla-

ción de Seguridad Social únicamente permitía el acceso a la pensión de viudedad si, a la muerte del causante, existía vínculo matrimonial. Tras la negativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social al reconocimiento de tales pensiones y la confirmación por parte de los tribunales, el TEDH dictó la sentencia de 8 de diciembre de 2009, *Muñoz Díaz v. España*, en la que entendió que, dado que las autoridades españolas habían reconocido a la pareja como matrimonio en múltiples actos, resultaba contrario a derecho que se negara esa misma consideración respecto de la pensión de la esposa superviviente.

En la actualidad las normas de Seguridad Social admiten el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho y, por consiguiente, no es condición indispensable el matrimonio legal. Por ello, quienes cumplan con los requisitos exigidos para las parejas de hecho – desde la óptica de la prestación de viudedad-, podrán acceder a ella por esa vía si su unión sólo se hubiera manifestado a través del rito gitano. Ahora bien, debe acreditarse la existencia de la pareja a través de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en la comunidades autónomas o ayuntamiento del lugar de residencia. Ello llevó a tener que analizar si era posible considerar que el propio rito gitano podía servir de instrumento análogo a dicha inscripción para completar tal requisito. El Tribunal Supremo rechazó esa posibilidad en la STS/4ª/Pleno de 25 de abril de 2018 (rcud. 2401/2016)¹.

3.- La perspectiva de género en materia de empleo y protección social

En 2011 la Comisión Europea elaboró el “Marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020” -COM (2011)-, en donde se instaba a los Estados Miembros de la UE a desarrollar estrategias nacionales específicas de integración de la población gitana que mejoren su inclusión en la educación, empleo, la vivienda y la salud.

Uno de los puntos principales de actuación se identificaba en el terreno de la educación y partía de unos datos demográficos que ponían

¹ La posición de la autora puede verse en el Voto Particular de la sentencia.

de relieve que la población gitana es más joven que la media del conjunto de ciudadanos de la UE. Ello supone que el número de personas en edad activa para trabajar es también superior y, no obstante, sus superiores dificultades para el acceso a la ocupación remunerada provocan una sustancial brecha de empleo entre el colectivo gitano y el resto de población. La Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA), detecta que, mientras el 62% de la población española en edad activa tiene algún tipo de actividad remunerada (por cuenta ajena o propia, permanente u ocasional), el porcentaje desciende en el caso del colectivo gitano y es particularmente bajo en el caso de las mujeres gitanas (*Second EU Minorities and Discrimination Survey: Roma women in nine EU Member States, FRA 2019*).

En esa línea, en 2010 el Banco Mundial, en un análisis de determinados países europeos, había señalado que esa baja tasa de empleo entre el pueblo gitano afectaba muy especialmente a las mujeres (*Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, Romania and Serbia, 2010*).

Volviendo a los resultados de la encuesta publicados por FRA, debe destacarse que, en España, el 35% de las mujeres gitanas en edad activa preguntadas señalaban que, pese a su edad, no buscaban empleo porque debían ocuparse de los hijos, personas mayores o dependientes de sus entornos familiares; y ello pese a que, en efecto, se aprecia un elevado porcentaje de acuerdo sobre la idea de que tener un empleo es la mera forma de que una mujer sea independiente. Hay que tener en cuenta esas percepciones que implican un enraizamiento de los estereotipos y de la asignación tradicional de roles atribuidos a la mujer porque las desventajas y consecuencias que derivan de ellos entran en el campo de la protección frente a la discriminación por razón de género.

Esa segregación de la función que mujeres (cuidadoras) y hombres (proveedores del sustento) está en el epicentro de la discriminación de género que implica la falta de capacidad económica de las mujeres, con las consecuencias sobre su autonomía, libertad y dignidad. El 10% de los ingresos por el empleo en el mundo, los recibe la mujer, pero realizan dos tercios del trabajo



mundial no remunerado. Además, a menor salario, menor importe en la cotización; y, a menor periodo de tiempo trabajado, menor periodo de cotización. En consecuencia, de trabajar, las pensiones de las mujeres serán siempre inferiores a las de los trabajadores por el mismo periodo de vida laboral. Pese a su diversidad, todas las causas de la existencia de brecha económica entre mujeres y hombres obedecen a una misma filosofía: la feminización del rol familiar y la extensión de ese estereotipo a la vida profesional y laboral de las mujeres, lo que puede resumirse en tres vectores: a) discriminación en el acceso al empleo (preferencia por los varones que no van a dedicarse a atender cargas familiares), que tiene la particularidad de su opacidad y de la dificultad de su persecución; b) discriminación en el lugar de trabajo (discriminación directa -las mujeres reciben menos salario pese a realizar el mismo trabajo o trabajo de igual valor-, o discriminación indirecta); y c) categorización de trabajos considerados exclusivamente femeninos, o más adecuados para mujeres, frente a los que tienen la consideración contraria² (ej.: el 90% del trabajo al servicio del hogar familiar es femenino; el 80% del sector sanitario; el 67% de educación —con la particularidad, también destacable, de que, conforme avanzan los niveles educativos, la mujer va perdiendo peso: 97 % en preescolar; 80% en primaria; 61% en secundaria; 45% universitaria-).

Como pone de relieve el Parlamento Europeo³, la definición de la diferencia salarial entre mujeres y hombres se ve afectada por tres tipos de factores que limitan su interpretación: las características individuales (por ejemplo, la formación —si las mujeres con un bajo nivel de formación no se incorporan al mercado laboral, la diferencia salarial entre mujeres y hombres disminuye, mientras que si trabajan, porque lo necesitan económicamente, dicha diferencia se amplía, ya que los empleados con un alto nivel de formación ganan más), las características industriales (por ejemplo, el tamaño de la empresa —los trabaja-

dores de empresas grandes tienden a ganar más que los de empresas pequeñas) y las características institucionales (el salario mínimo —un salario mínimo más elevado conlleva la reducción de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, ya que muchas mujeres trabajan en puestos mal remunerados—).

Pues bien, respecto de la población gitana, a esa realidad general ha de añadirse el dato que revela que si más mujeres que hombres de esa etnia manifiestan haberse sentido discriminadas por ser gitana tanto en el empleo, como en la utilización de servicios públicos o de uso público (transporte, comercio, etc.)⁴.

El resultado de todo ello es que las mujeres gitanas corren el riesgo de experimentar lo que se conoce como multidiscriminación⁵, al sumarse dos factores necesitados de protección y garantía de igualdad: el género y la etnia. Por ello, todo lo que se pueda señalar en materia de igualdad y no discriminación de género es transposable a las mujeres gitanas, pero ha de tenerse en cuenta sobre qué sustrato antidiscriminatorio esos análisis de género se hacen, porque, el resultado final es el sumatorio de las dos circunstancias.

² Informe mundial sobre los salarios 2016/2017. OIT, Ginebra 2017, pág. 86.

³ Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la 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. http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0351_ES.pdf

⁴ Vid. Second EU Minorities and Discrimination Survey, citado.

⁵ La concurrencia de múltiples factores de discriminación ha sido apreciada por el TEDH en las STEDH de 24 julio 2012, BS v. España; 1 de julio de 2014, SAS v. Francia; y 25 de julio de 2017, Carvalho Pinto de Sousa v. Portugal

Discriminación en el empleo: ¿Por dónde empezamos?

Arantxa Zaguirre

Abogada experta en derecho laboral y discriminación

LAS EMPRESAS

En España la discriminación por origen racial o étnico en el empleo es directamente proporcional al nivel de visibilidad pública o interacción con el público que requiera el puesto de trabajo. Mientras en agricultura, construcción y algunos sectores de la industria peor pagados se da una menor discriminación por este motivo, ésta aumenta cuando observamos el sector servicios: los trabajadores y trabajadoras que atienden “de cara al público” en las tiendas, los bares, los restaurantes, los supermercados, los hospitales, etc, no reflejan la realidad de la diversidad de nuestra sociedad ni en relación al origen nacional o étnico ni en relación a la discapacidad o a la edad.

No podemos obviar que el nivel formativo es un elemento fundamental en la segregación entre los diferentes sectores del mercado de trabajo, pero encontramos habitualmente ciertas imágenes que se repiten y no pueden ser explicadas únicamente por cuestiones de formación.

El elemento clave es la atención al público o la visibilidad del puesto de trabajo.

El mecanismo mental es simple pero perverso: no contrato a trabajadores y trabajadoras “diversos” por temor a la perturbación que esto pudiera suponer, por ejemplo, el rechazo de los clientes. Por tanto, yo discrimino en la selección porque doy por hecho a priori que la mayoría de mis clientes tienen prejuicios racistas tan fuertes como para no volver a mi negocio. Por eso la mayor parte de trabajadores “diversos” en España trabajan en puestos donde no tienen contacto con el público. Pero si me preguntan, como empresario no voy a confesar que considero racistas o cargados de prejuicios a la mayoría de mis clientes, sino que voy a decir que los “diversos” no tienen habilidades sociales o formación suficientes para estar en caja o en el mostrador o en el comedor del restaurante y por eso llenan las cocinas, los almacenes y los puestos destinados a limpieza.

Actitudes como éstas están perpetuando la exclusión de los miembros de determinados colectivos de los segmentos del mercado laboral que tienen mejores condiciones de trabajo y mayor prestigio social y retrasando la normalización y la visibilidad de la auténtica diversidad de esta sociedad.

Hace diez años el presidente de una asociación que trabajaba en la integración social y laboral de chicos y chicas en riesgo de exclusión me contó una anécdota que ilustra muy bien estos mecanismos. Esta asociación se había hecho cargo de un asador que había cerrado en Madrid y puso a trabajar en el mismo a todos los chicos y chicas a los que había previamente formado en la asociación. El único que no estaba en riesgo de exclusión era el cocinero, un navarro que ya trabajaba en el restaurante en su etapa anterior. El lugar era estupendo, el ambiente agradable, el trato inmejorable y la comida espectacular. Precisamente por eso, una persona que se encontraba en el local cenando con unos amigos le pidió al presidente de la asociación, que estaba por allí, que le preparara para la semana siguiente una reserva para 30 personas, pertenecientes a una asociación profesional (gente de cierto nivel y estatus) porque le había encantado el asador. Al final le dijo: “Pero ese día no quiero negros y moritos en el comedor”. El presidente de la asociación, que obviamente sí estaba comprometido con la creación de espacios de trabajo incluyentes y respetuosos con la diversidad, le dijo que lamentablemente él y sus compañeros no podrían celebrar su encuentro con esas condiciones.

La utilización del curriculum “ciego”¹, sin nombre, apellidos, sexo, edad ni foto podría ser útil para paliar la discriminación en el acceso al empleo. De hecho se debería extender el proceso “ciego” a otras fases de la selección. Los prejuicios impiden pasar el primer filtro (la selección del curriculum, la llamada y la cita para la entrevista

¹En 2017 el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad firmó un protocolo con 78 empresas para la aplicación del curriculum “ciego” o anónimo.



personal) a muchas personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas.

Tras un proceso de selección en el que se han ocultado la edad, la discapacidad, el sexo, el color o el origen étnico, es posible que la persona encargada de realizar la entrevista llegue cargada de expectativas y prejuicios positivos hacia los candidatos y candidatas seleccionados, porque la valoración de un profesional sólo debería fundarse en su experiencia, su formación y su capacidad. O no. Quizá la fuerza y la irracionalidad del prejuicio racista de algunas personas no se viene abajo sólo porque un curriculum sea el mejor con diferencia.

Las medidas descritas no tienen capacidad por sí mismas para erradicar cualquier amenaza de discriminación en el acceso al empleo y han de ponerse en marcha junto a otras muchas, como las políticas activas de empleo, las acciones positivas que faciliten la inserción laboral de colectivos con riesgo de exclusión y la formación y sensibilización de los empresarios e intermediarios en igualdad de oportunidades y discriminación.

LOS INTERMEDIARIOS

Los intermediarios en el empleo juegan un papel decisivo tanto para perpetuar la desigualdad como para garantizar la equidad. En ocasiones son el primer eslabón de la cadena antes descrita: no propongo a este candidato a la empresa porque presumo que la empresa no lo va a contratar porque la empresa presume que sus clientes se van a sentir incómodos.

LAS VÍCTIMAS

En muchas ocasiones las víctimas no cuestionan las prácticas discriminatorias (por agotamiento, costumbre o falta de autoestima) pero otras veces ni siquiera las identifican como denunciables. Si el afectado no conoce la normativa ni las sanciones a las conductas discriminatorias en el empleo difícilmente iniciará un proceso de denuncia.

Las víctimas deben combatir estas prácticas con todos los medios de que dispongan y en la actualidad estos medios son insuficientes. Deben crearse organismos públicos independientes es-

pecializados en la lucha contra la discriminación que canalicen las denuncias, den información y, en su caso, asistencia a las víctimas. El esfuerzo que realizan las ONG's y asociaciones es encomiable pero no alcanza a cubrir todas las necesidades de atención, análisis de datos, acompañamiento, denuncia, información y formación.

LOS JUECES

Como último recurso, cuando ha fallado la mediación con la empresa o ésta niega la existencia de cualquier práctica discriminatoria, hay que iniciar la vía judicial.

En las demandas por discriminación en el empleo que he tramitado me he encontrado con un elemento que no suele verse mucho en sala: la inseguridad de los jueces.

Frases pronunciadas por jueces antes de comenzar el juicio o la conciliación judicial:

- *"Pero letrada, ¿usted qué quiere? Concrete los motivos de la demanda"*: La demanda solicitaba la extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora por incumplimientos graves de la empresa y acoso por origen racial y una indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales. Todo estaba en el suplico de la demanda y no daba lugar a muchas dudas.

- *"Vamos a ver letrada: ¿Usted ha presentado esta demanda por si cuela o usted sabe lo que se trae entre manos?"*: Esto es una falta de respeto que me obligó a explicarle al juez por qué sí sabía lo que me traía entre manos. Tampoco cabía ninguna duda en una demanda por vulneración de derechos fundamentales por discriminación a una trabajadora gitana en el acceso al empleo con indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales. Todo estaba por escrito. En este caso, también fue definitivo para cambiar la actitud del juez nuestra renuncia a cualquier indemnización económica si la empresa (un hospital público de gestión privada) daba a la trabajadora gitana (que no fue contratada porque un superior le preguntó si era gitana), la oportunidad de realizar el contrato temporal de tres meses para el que había sido inicialmente seleccionada.

Frente a la inseguridad o la desconfianza inicial, estos jueces de lo Social se tomaron muy en serio las cuestiones que allí se exponían y en el primero de los casos se dictó una sentencia que contenía frases tan grandes como: *“En definitiva, las expresiones xenófobas, bromas y chistes machistas y racistas ofensivos para la demandante alcanzan la cota de acoso en función del sexo y nacionalidad extranjera de la demandante, dándose quizás en la mejor de las hipótesis, por negligencia del jefe de la actora, pero a la postre con el efecto de haber atentado reiterada e insidiosamente contra su dignidad, habiendo creado un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

En el segundo caso, que terminó con una conciliación judicial por la que se acordó la contratación de la trabajadora gitana por parte del hospital (un año después de la conciliación seguía trabajando allí), y se despidió al superior que frustró su contratación inicial, el juez nos dijo algo muy acertado a todos los implicados: *“En estos casos, la empresa y la trabajadora deberían ir siempre en el mismo bando. Es muy grave lo que aquí se ha relatado y la empresa debería ser la primera interesada en investigar y depurar estos comportamientos discriminatorios”*.

Los jueces no están acostumbrados a resolver demandas que contengan la cuestión racista como elemento central y es lógico que muestren cierto recelo o inseguridad. La mejor manera de sensibilizar a los jueces en esta materia es presentar demandas judiciales cuando fallen los procesos de mediación. También es la mejor manera de sensibilizar y formar a los abogados.

CONCLUSIONES

Los centros de trabajo verdaderamente incluyentes favorecen la lucha contra los estereotipos y permiten lograr un mercado de trabajo y, por tanto, una sociedad más equitativa. Las empresas han de esforzarse por fomentar ambientes de trabajo que no penalicen la diversidad, sino al contrario, que investiguen y sancionen de forma contundente a quien discrimine dentro de la empresa. Si las empresas no lo hacen por sí mismas, la Administración tendrá que intervenir y facilitar a los afectados los medios para denunciar comportamientos discriminatorios prohibidos por la ley.

La discriminación en el acceso al mercado laboral perpetúa la pobreza, trunca carreras laborales que ni siquiera tienen oportunidad de comenzar y desalienta la formación de los jóvenes pertenecientes a los colectivos discriminados, que padecen las insalvables barreras invisibles que se interponen entre ellos y los segmentos mejor remunerados del mercado de trabajo. La solidez de la superestructura que las mantiene desanima cualquier heroico intento individual por derribarlas. ¿Para qué dedicar tanto esfuerzo si el resultado va a ser siempre la exclusión, el no llegar, el quedarse fuera?

El origen de las prácticas discriminatorias no está en la discapacidad, el sexo, el color, el origen nacional o étnico de una persona, sino en las ideas preconcebidas y prejuicios que otros tienen acerca de su origen, color, religión, etc y en la legitimación social que se da a estas prácticas aunque la ley las prohíba. Por tanto, mientras que los discriminados necesitan políticas activas de empleo y la implantación de medidas de acción positiva, los discriminadores y las personas con un nivel tal de prejuicios que llega a influir en el desempeño de su trabajo (empresarios, personal de recursos humanos, intermediarios, abogados, jueces...) necesitan urgentemente el desarrollo de acciones formativas adecuadas que alcancen a todos los implicados en la cadena de la discriminación en el empleo.

Los discursos cargados de datos falsos de algunos representantes políticos están confirmando los prejuicios racistas infundados de muchos ciudadanos que ante la realidad de su propia vulnerabilidad han decidido atribuir a colectivos aún más afectados por la crisis, como los inmigrantes o las minorías étnicas, un papel de competidores con menos derecho que ellos en el acceso a determinados bienes y servicios.

En el actual contexto de crisis económica y aumento de los discursos populistas excluyentes de las minorías han de ponerse en marcha políticas antidiscriminación ambiciosas o los centros de trabajo en España seguirán intentando hacernos creer que todos somos blancos, jóvenes y sin discapacidad.



La lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

El papel de los sindicatos

Rubén Herranz González

Doctor en Derecho

Adjunto Confederal del Política Social de CCOO

Podemos definir la discriminación como toda diferencia de trato antijurídica (es decir contraria a las normas legales) que se da por condiciones o circunstancias como el nacimiento, la raza, el sexo, religión, opinión, o cualquier otra contemplada en el ordenamiento jurídico. Y si nos ceñimos al ámbito laboral, tomando como referencia el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

No es casualidad que cite a un organismo internacional para hablar de discriminación. El origen de las medidas legales para combatir la discriminación hay que buscarlas en el nivel internacional, dentro de las cuestiones relacionadas con la tutela internacional de los derechos humanos. Así tras la I Guerra Mundial, hace aproximadamente un siglo, los movimientos de poblaciones, la disolución de imperios, y el nacimiento o reconfiguración de Estados, originó la preocupación internacional por la situación de algunas minorías religiosas y étnicas en Europa. Así, la Sociedad de Naciones, nacida de esta primera gran conflagración, intentó crear mecanismos para proteger a las minorías que pudieran sufrir algún tipo de discriminación en las nuevas configuraciones estatales, pues algunas habían quedado en territorios que antaño habían sido considerados enemigos, especialmente tras la disgregación del Imperio Austro-Húngaro.

Se celebraron tratados en los que los Estados se comprometían a aplicar un régimen de protección de estas minorías, por el que quedaban obligados a no establecer ninguna discriminación, además de concederles derechos especifi-

cos para preservar su identidad, integridad étnica, religiosa, lingüística, etc. Reconociendo los Estados que dichas disposiciones se convertían en obligaciones de carácter internacional, aunque en aquel momento técnicamente es discutible hablar en sentido estricto de tutela internacional de los derechos humanos.

Su traslación específica al ámbito laboral no se produjo de manera firme hasta después de la II Guerra Mundial, a nivel internacional a través de la OIT y a nivel nacional, en los años sesenta, con gran fuerza en el marco del movimiento en defensa de los derechos civiles, y en contra de la segregación. Así en Estados Unidos, aunque dicho país no firmó el convenio de la OIT, se promulgaron las primeras leyes antidiscriminatorias que pretendían evitar la exclusión, tanto individual, como colectiva, en el lugar de trabajo, por motivos de raza, sexo, nacionalidad y religión.

A partir de entonces la práctica totalidad de los Estados, organizaciones supraestatales o multilaterales, han venido reconociendo en distintos instrumentos jurídicos la necesidad de combatir las discriminaciones en todos los ámbitos, y concretamente en el laboral. Evidentemente con distintos resultados e intensidades.

En el caso de lo que afecta a nuestro país, no podemos dejar de señalar al artículo 14 de nuestra Constitución, que eleva a su máxima categoría la prohibición de discriminar por raza u origen étnico. Pero también, especialmente en el caso laboral, debemos destacar las directivas antidiscriminatorias aprobadas en el año 2000 (una de ellas, la 200/43/CE, específicamente sobre el origen racial o étnico), que, si bien tuvieron una transposición que habría sido mejorable en nuestro país, han supuesto un fuerte impulso contra la discriminación en el ámbito laboral.

Sin embargo, resulta chocante el escaso número de sentencias que hay en España sobre discriminaciones raciales o étnicas en el ámbito laboral, lo que desgraciadamente no significa la ausencia de discriminación (y estos informes año tras año son una evidencia más de ello), sino que evidencia la clara insuficiencia del marco normativo a la hora de prevenir, descubrir y reparar dichas situaciones.

Es aquí donde los sindicatos pueden y deben jugar un papel fundamental, su presencia en los lugares de trabajo debe estar encaminada al fomento de la igualdad de trato, sobre todo mediante la vigilancia de las prácticas en el lugar de trabajo y a través de la negociación colectiva, fomentando a través del diálogo social y la negociación colectiva, el establecimiento de normas de no discriminación en los ámbitos a los que tiene acceso cada sindicato.

En el Estatuto de los Trabajadores (ET) encontramos que todos los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente en el acceso al empleo, o una vez empleados, entre otras por su origen racial o étnico, teniendo asimismo derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico (art. 4.2 del ET). Asimismo, se proclama nulo y sin efecto todo aquel precepto, pacto, acuerdo o decisión del empresario que dé lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por diversas razones, entre otras por razón de origen racial o étnico.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. También serán nulas las decisiones extintivas o el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, entre las que evidentemente estaría cualquier discriminación a un individuo por pertenecer al pueblo gitano.

Los sindicatos no solo deben vigilar que no se produzcan estas situaciones de vulneración de

derechos de los trabajadores/as, sino que debería ser vital su acción de asesoramiento, apoyo y acompañamiento de la persona víctima de estas conductas.

Sin embargo, esto no es fácil y no siempre se da. Para empezar los prejuicios racistas impregnan toda la sociedad, y ninguna persona u organización está totalmente libre de ellos, incluidas las personas que asumen tareas de representar a sus compañeros/as trabajadores/as. Además, no todos los sindicatos tienen entre sus principios rectores luchar contra la discriminación. Otras organizaciones, sin embargo, como los sindicatos que tradicionalmente se han venido denominando “de clase”, cuyo planteamiento principal es la defensa de todos los/las trabajadores/as, y, lo que es vital para el caso que nos ocupa, reivindican desde una perspectiva sociopolítica mejoras en las condiciones de vida y de todo aquello que afecte a la vida de cualquier trabajador/a o “potencial trabajador/a” y por ejemplo se autoimponen en sus estatutos un papel activo en la sociedad para eliminar cualquier forma de discriminación, entre las que se encuentran las basadas en el origen étnico de las personas y se compromete en la lucha contra el racismo y la xenofobia, no solo en los centros de trabajo, sino en la sociedad en general (Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO).

Incluso teniendo una decidida vocación por la eliminación de la discriminación, no es una tarea fácil. Pues puede ser relativamente sencillo detectar una discriminación directa, es decir un acto o una norma que excluye directamente a los gitanos. Pero en el caso de las discriminaciones indirectas (también llamadas discriminaciones encubiertas o de impacto), esto es, aquellas que son aparentemente neutras pero que ocasionan una desventaja particular a una persona respecto de otras, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima, y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, como se puede ver, no es sencillo ni definirlos. Como viene a explicar nuestro Tribunal Constitucional, la discriminación indirecta sería aquel tratamiento “formal o aparentemente neutro o no discriminatorio del que se deriva [...] un impacto adverso sobre la persona objeto de la práctica o conducta constitucionalmente censurable en cuanto la medida que produce el efecto adverso carece de justificación al no fun-



darse en una exigencia objetiva e indispensable para la consecución de un objetivo legítimo o no resultar idónea para el logro de tal objetivo” (STC 69/2007, de 16 de abril; aunque también son destacables las STC 13/2001, de 29 de enero; o la STC 253/2004, de 22 de diciembre, entre otras).

Un ejemplo sería una oferta de trabajo que pide un requisito, que a todas luces es innecesario para desarrollar ese trabajo o no guarda relación con el mismo, y que tiene como consecuencia la exclusión de un individuo o de un determinado colectivo. A esto hay que añadirle la detección de acoso y las ordenes de discriminar basadas en el antigitanismo. Y finalmente la discriminación múltiple, también llamada interseccional, que tiene un grado de reconocimiento escaso como tal, y al cual La Fundación Secretariado Gitano dedicó su informe de 2018.

La inmensa mayoría de los representantes sindicales son trabajadores/as de la empresa donde prestan sus servicios y evidentemente suelen carecer de conocimientos específicos en esta materia, que como vemos requiere conocimientos y a veces complejos estudios que lleven a demostrar la existencia, por ejemplo, del impacto de esos tratamientos aparentemente neutros, pero que tienen efectos discriminatorios.

Por eso los sindicatos, para poder cumplir lo mejor posible con nuestras tareas de vigilancia, debemos hacer un esfuerzo didáctico, que permita la formación de los representantes de los trabajadores/as en una lucha que es tarea de todos y todas; en el ámbito laboral, los sindicatos pueden ser un testigo privilegiado, gracias a su presencia en los lugares de trabajo. Esfuerzo del que se benefician toda la ciudadanía, y que por tanto debería realizarse con la colaboración estrecha de todas las organizaciones implicadas, y muy especialmente los poderes públicos.

Además, el papel de los sindicatos no ha de ser solo *in vigilando* sino también proactivo, fundamentalmente con propuestas a través de la negociación colectiva, que es la facultad que la Constitución garantiza a los representantes de los trabajadores y empresarios para definir, mediante acuerdos, las normas que regirán sus relaciones recíprocas y cuestiones concretas como las condiciones de trabajo o su remunera-

ción, quedando plasmado generalmente en un “convenio colectivo”. Por ello es muy importante que a través de las acciones de los sindicatos se promuevan en los convenios colectivos medidas que favorezcan que no se den discriminaciones o que se mejoren, o incluso eliminen, situaciones que pudieran derivar o facilitar indirectamente las discriminaciones en el ámbito laboral. En esta materia debería ser de gran utilidad el camino recorrido por la igualdad en materia de género: todos los estudios han revelado el indudable valor de los convenios colectivos para reducir las desigualdades laborales entre mujeres y hombres. Es un camino todavía por recorrer para otras discriminaciones, pero que merece la pena que se tenga en cuenta.

A este respecto, creemos que es importante hacer una última referencia a la posibilidad de las “acciones positivas” o “ajustes razonables”, esto es, medidas destinadas a prevenir o a compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto, recogidas tanto en las normas comunitarias como en las españolas. El propio Estatuto de los Trabajadores establece que el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores/as que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo (art.17.3 ET).

Sin duda esta es una de las consecuencias de vivir en un Estado social y democrático de Derecho, pues la igualdad no debemos solo entenderla como la igualdad formal del art.14 de nuestra Constitución (prohibición de discriminar) sino que debe ser interpretado también en relación con el artículo 9.2 de la Carta Magna (igualdad material), y por tanto pasar de la mera prohibición a la adopción de medidas cuya finalidad sea la consecución de la igualdad real. Entendiendo nuestro Tribunal Constitucional que la adopción de las acciones positivas, a veces mal llamadas “discriminaciones positivas”, como actuaciones necesarias para dar cumplimiento a nuestra Constitución, y lejos de ser acciones discriminatorias, son fundamentales para la consecución del Estado social y democrático de Derecho. De esta forma, se pueden considerar incluso exigibles, en tanto que resultan un instrumento indispensable para lograr las condiciones de igualdad, que propugna el artículo 9.2 CE (STC 128/1987, de 16 de julio; 216/1991, de 14 de noviembre;

28/1992, de 9 de marzo o la STC 16/1995, de 24 de enero, entre otras).

Aquí la participación de los principales sindicatos, los más representativos (básicamente organizaciones que han obtenido al menos un 10% en las elecciones sindicales), en tanto que representantes de los trabajadores/as, no solo es recomendable, sino que es preceptiva, conforme a las normas legales (art.17.3 ET). Aquí de nuevo debemos señalar el camino andado en la igualdad entre mujeres y hombres, donde este tipo de medidas está obteniendo resultados demostrados muy positivos.

Por tanto, debemos señalar que los sindicatos se configuran como uno de los actores protagonistas y necesarios de la lucha contra la discriminación étnica y racial y por tanto también contra el antigitanismo, por indicación normativa y por la decidida vocación antirracista de los principales sindicatos.

Y para la consecución completa de este fin, que tomado en serio supone un gran reto para las organizaciones sindicales, (pues como hemos visto, en muchos de los casos, es mucho más complejo de lo que pudiera parecer), hace falta que las estructuras sindicales estén bien dotadas y formadas (además una persona formada es más difícil que sea presa de prejuicios), tanto para ser capaces de detectar dichos comportamientos, como para saber actuar frente a ellos, así como disponer de una estructura sindical con recursos que dé respuestas a este problema que presenta diversas caras (jurídica, psicológica, etc.).

No queremos terminar sin expresar también la oportunidad de que organizaciones como la Fundación Secretariado Gitano colaboren con los agentes implicados en la negociación colectiva, sindicatos y empresas, ayudando a comprender y entender mejor las discriminaciones que sufre el pueblo gitano, que constituye un paso fundamental para entender la dinámica discriminatoria, y, en definitiva, para recorrer el largo camino por la igualdad, también en el ámbito laboral.





Buenas prácticas y jurisprudencia

Buenas prácticas y jurisprudencia



1. Buenas prácticas

En este apartado exponemos algunas buenas prácticas, publicaciones y novedades legislativas del año 2019 referentes a la mejora en la defensa de la igualdad de trato y no discriminación, tanto en España como en Europa. Ello incluye avances en la lucha contra el antigitanismo, y resoluciones, o iniciativas de las diferentes administraciones que son de interés para quienes trabajan en este ámbito.

Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de reforzar el Marco de la Unión de Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos y de intensificar la lucha contra el antigitanismo

Esta importante Resolución se dirige por una parte a la Comisión, y por otra a los Estados miembros. En lo referente a la Comisión, le pide que proponga un marco estratégico de la UE sobre las estrategias nacionales de inclusión de los gitanos para el período posterior a 2020 que incluya un conjunto más amplio de ámbitos prioritarios, así como objetivos, calendarios e indicadores claros y vinculantes que sirvan para el seguimiento y la respuesta a los desafíos específicos y reflejen la diversidad de las comunidades romaníes, y que asigne importantes fondos públicos a tal fin, y lo que es más importante, que **haga de la lucha contra el antigitanismo el núcleo del marco estratégico de la UE, en particular añadiendo un objetivo específico de lucha contra la discriminación.**

Otra petición destacable a la Comisión es la de que incluya un proceso **de verdad, reconocimiento y reconciliación** en el marco estratégico de la UE para generar confianza, y ponga de relieve medidas e iniciativas culturales y estructurales concretas, apoyadas con fondos de la Unión. Este proceso supondría un importante paso en la justicia restaurativa relativa a la historia de discriminación y opresión del pueblo gitano en Europa.

En cuanto a las recomendaciones a los Estados miembros, les pide que **hagan de la lucha contra el antigitanismo un punto central de sus estrategias, junto a la lucha contra una de las manifestaciones del antigitanismo, a saber, la exclusión social y económica; desarrollen es-**

trategias específicas y acciones concretas para combatir el antigitanismo, como la investigación de los ataques racistas que ha sufrido y sufre la población romaní. Asimismo, solicita que se aseguren de que sus estrategias contemplan adecuadamente **la discriminación múltiple e interseccional, la integración de la perspectiva de género y un enfoque orientado a la infancia.** Otra demanda es que los Estados utilicen los Fondos Estructurales de la Unión a su disposición para mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de los gitanos de forma transparente y sujeta a control. Esto es algo que viene haciendo España desde hace 20 años con la ayuda del Fondo Social Europeo, lo que ha contribuido al trabajo de la Fundación Secretariado Gitano.

La Resolución se puede consultar en:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0075_ES.html



Nuevo libro sobre antigitanismo: Dimensions of Antigypsyism in Europe

¿Qué es el antigitanismo y cuáles son las diferentes dimensiones de esta forma específica de racismo en Europa? ¿Cómo afecta a la sociedad gitana y europea en general en diversas áreas de la vida?

El libro “**Dimensions of Antigypsyism in Europe**”, publicado en 2019 por la Red Europea contra el Racismo (ENAR) y el Consejo Central de los Sinti y Roma de Alemania, y coordinado por Ismael Cortés y Markus End reúne una combinación de textos académicos y activistas, basada en experiencias prácticas, para arrojar luz sobre el fenómeno multidimensional y complejo de antigitanismo. Muestra cómo los discursos racializados dan forma al conocimiento, las políticas y las prácticas y comportamientos racistas; analiza el papel de las políticas europeas; y presenta diferentes estudios de casos de discriminación estructural contra las personas gitanas en Europa, con una perspectiva de género.

Muchas organizaciones gitanas y otras organizaciones antirracistas han estado luchando contra el antigitanismo durante décadas. **Sus luchas para hacer realidad los derechos de las personas gitanas nos proporcionan un conocimiento crítico sobre cómo el antigitanismo afecta el acceso a los derechos fundamentales;** y cómo contrarrestar los discursos y proyectos políticos excluyentes y discriminatorios. Las diversas estrategias para abordar el antigitanismo exploradas en este libro proporcionan herramientas para combatir la discriminación de las personas gitanas en Europa.

El libro será publicado en castellano en 2021, por la editorial Traficantes de Sueños.

El libro de puede descargar gratuitamente en:

<https://www.enar-eu.org/Book-Dimensions-of-Antigypsyism-in-Europe>



El nuevo Plan de Acción de Lucha contra los delitos de odio del Ministerio del Interior incluye el antigitanismo

El Plan de acción contra los delitos de odio fue aprobado en enero de 2019, y supone un paso importante para combatir más eficazmente los delitos de odio en España. Este plan otorga un nuevo enfoque e impulso a la actividad y las respuestas de los Cuerpos de Seguridad del Estado ante los delitos y los incidentes de odio. Para ello aborda cuatro ejes fundamentales: la formación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la prevención, la atención a las víctimas, y las respuestas ante este tipo de delitos. Además, se desarrollan procedimientos específicos y herramientas digitales para contrarrestar los delitos y el discurso de odio también en las redes sociales.

La Fundación Secretariado Gitano ha participado en su elaboración solicitando la inclusión del antigitanismo como categoría de análisis, como demandan varios Organismos internacionales como la ECRI y la FRA. Esta demanda fue bien recibida por el Ministerio de Interior, como se recoge en el apartado 4.2 de este Plan: “Publicar anualmente el Informe sobre “delitos de odio”, procurando darle la mayor publicidad posible. Se ampliarán los ámbitos estudiados **incluyendo el antigitanismo como un ámbito específico del racismo**, tal y como ya se viene haciendo por parte de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA)”. Esta novedad nos parece un paso importantísimo para dar visibilidad a la realidad del antigitanismo en nuestro país, para combatir mejor estos casos, y para tener datos estadísticos concretos sobre los delitos de odio motivados por la hostilidad contra las personas gitanas.

[.http://www.interior.gob.es/documentos/642012/3479677/Informe+sobre+la+evoluci%C3%B3n+de+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a%2C%20a%C3%B1o+2019/344089ef-15e6-4a7b-8925-f2b64c117a0a](http://www.interior.gob.es/documentos/642012/3479677/Informe+sobre+la+evoluci%C3%B3n+de+delitos+de+odio+en+Espa%C3%B1a%2C%20a%C3%B1o+2019/344089ef-15e6-4a7b-8925-f2b64c117a0a)





Actividades y resultados del Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica en el año 2019.

El Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación por Origen Racial o Étnico (en adelante el “Servicio”) está enmarcado dentro de la actividad del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (en adelante el “Consejo”), dependiente de la Dirección General de Igualdad y Diversidad Étnico-Racial del Ministerio de Igualdad.

Los objetivos del Servicio de Asistencia son:

1. prestar la asistencia técnica necesaria para la ejecución de un Servicio con el fin de promover la igualdad de trato y la no discriminación racial o étnica, incluyendo la asistencia directa a personas que sufran, hayan sufrido o conozcan situaciones de discriminación basadas en el origen racial o étnico, y la atención telemática vía buzón web o a través del teléfono de asistencia a víctimas de discriminación. Dicha asistencia podrá dirigirse tanto a la persona o grupo potencial de una discriminación como a sus allegados;
2. desarrollar actividades de información y la sensibilización tanto de agentes profesionales clave como de potenciales víctimas de discriminación racial o étnica, incluyendo el desarrollo de acciones de información, sensibilización e impacto de este Servicio, a través de la colaboración con agentes públicos y privados en cada comunidad autónoma.

Durante el periodo desde el 1 de enero hasta el 12 de octubre de 2019 (fecha de finalización del contrato), la Fundación Secretariado Gitano ha coordinado el Servicio junto a las 7 entidades a través de una red de 87 oficinas (presentes en todas las CCAA y en la ciudad autónoma de Melilla). **La presencia del Servicio de Asistencia en las distintas CCAA ha permitido prestar asistencia a las víctimas de discriminación racial o étnica a nivel estatal, habiendo atendido un total de 588 casos de discriminación racial o étnica, de los cuales 378 son casos individuales y 210 son casos colectivos. De los cuales se han podido identificar con precisión a 255 mujeres y 160 hombres.**

Algunas de las características más destacadas en estos incidentes han sido que en los casos individuales, un 72% de los incidentes discriminatorios han afectado a un grupo de población menor de 45 años.

Los **ámbitos** más comunes en donde se han producido los incidentes han sido acceso a bienes y servicios, empleo, vivienda y medios de comunicación e internet.

El 81% de los incidentes se han referido a situaciones de discriminación directa.

Del total de casos registrados, un 49% de ellos las víctimas han sido personas gitanas.

Durante este periodo, además, junto al desarrollo de 210 acciones informativas y de sensibilización, con el objetivo de contribuir a la información de cómo actuar frente a la discriminación racial o étnica, se han repartido 15.000 folletos informativos del Servicio que incluye información de las 20 oficinas oficiales del Servicio de Asistencia y 15.000 folletos informativos dirigidos a potenciales víctimas de discriminación, así como más de 500 carteles del Servicio.

Más información:

<https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/>
<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/home.do>



Publicaciones del Oberaxe en el año 2019

El OBERAXE ha publicado en el año 2019 el Informe-Encuesta Evolución del Racismo, la Xenofobia y otras formas de Intolerancia en España

Se trata del informe de análisis de los resultados de la encuesta Actitudes hacia la Inmigración X llevada a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en el año 2017. Los datos del informe muestran un mantenimiento de la tendencia positiva en la tolerancia de los españoles hacia la inmigración, aunque en algunas variables se observa un ligero retroceso respecto a los datos de 2016. Sin embargo, hay que señalar que 2016 fue un año excepcional en el que se produjeron los mejores resultados de todo el periodo analizado (desde 2007). En 2017 un 54% de los encuestados muestra una valoración positiva de la inmigración, tercer mejor resultado de la serie después de 2007 (58,7%) y 2016 (54,3%). Se observa también que las actitudes de los encuestados son sensibles factores como la situación económica, la ocurrencia de hechos dramáticos, el discurso de los medios o el político. Por ello, es crucial mantener la monitorización de las actitudes hacia la inmigración y continuar las acciones de prevención, educación y sensibilización para combatir el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia

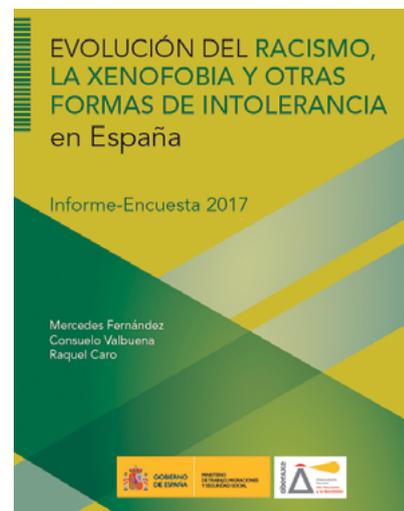
Respecto a las relaciones con las personas gitanas, los encuestados muestran el mismo comportamiento relativo de aceptación o rechazo de la convivencia vecinal, compartir estudios o trabajo y relaciones personales que hacia los inmigrantes. Sin embargo, en el caso de las personas gitanas, los porcentajes de aceptación son bastante más bajos que respecto a la población inmigrante en todos los ítems analizados. Esto muestra que los españoles **diferencian entre las personas inmigrantes y las de etnia gitana y parecen más predispuestos a entablar relaciones con las primeras que con las segundas.** La evolución de 2016 a 2017 en las posturas de aceptación respecto a la convivencia con la población gitana parece seguir la misma tendencia que las posturas de aceptación respecto a la convivencia con los inmigrantes. En 2017 los porcentajes de personas con posturas de aceptación de convivencia

con personas gitanas se mantienen constantes o **decrecen levemente** con respecto al 2016 en todos los aspectos, salvo respecto a convivencia en el mismo barrio con gitanos y alquilar un piso a personas gitanas, ambos con crecimientos muy moderados (34,9% en 2016, 36,3% en 2017, vivir en el mismo barrio) y 27,7% en 2016 y 29,5% en 2017, alquilar un piso a personas gitanas). La convivencia física en un mismo entorno bien sea en el mismo bloque o en el mismo barrio se encuentra en torno al 35-36%. El porcentaje de encuestados dispuestos a mantener una relación contractual a través de una vivienda no llega al 30%. El porcentaje de encuestados con actitudes más proclives a mantener relaciones laborales, de estudio o amistad con personas gitanas está en torno al 50-60%.

Estos datos indican que el antigitanismo sigue siendo una realidad, dado que se sigue mostrando rechazo o desconfianza hacia la comunidad gitana en porcentajes bastante importantes, sin que haya una evolución o mejora entre 2016 y 2017.

Más información en:

http://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0121.htm





La Comisión Europea publica los resultados del 4º ciclo de seguimiento del discurso de odio on line.

El 4 de febrero de 2019 la Comisaría de la DG Justicia Vera Jourová ha informado de los resultados del 4º ciclo de seguimiento del discurso de odio on line, en el que ha participado la FSG como entidad especializada e informante fiable (trusted flagger). La cuarta evaluación del Código de conducta para combatir el discurso ilegal de odio en internet y redes sociales **confirma el progreso continuo en la rápida eliminación del discurso de odio ilegal**. “La lucha contra el discurso del odio y las narrativas tóxicas en internet debe continuar y fortalecerse aún más. El Código de conducta firmado entre las empresas y la Comisión demuestra ser una herramienta efectiva para abordar este problema”, ha declarado la Comisaria.

El seguimiento se ha hecho por parte de 39 organizaciones de 26 Estados miembros, durante 6 semanas, en noviembre y diciembre de 2018. Por parte de España han reportado casos el Oberaxe (284 casos), la FELGTB (98 casos) y la FSG (109). **El 69% de los casos reportados por la FSG fueron retirados, lo cual es un buen índice de impacto. Sin embargo, del total de los casos de España, sólo se retiró el 59,7% de los casos. España es el segundo país que más casos ha reportado (491), sólo superado por Italia (632).**

Por primera vez se desglosan los casos con la categoría de antigitanismo, gracias a una iniciativa de incidencia de la FSG, que recientemente logró que se incluyera esta categoría, ya que consideramos fundamental visibilizar este tipo de rechazo específico que sufre el pueblo gitano. **Un 12,2% de todos los casos reportados en Europa son casos de discurso de odio ilegal antigitano, es decir, 527 casos.** Dado que se trata de discursos de odio extremo, podemos concluir que el antigitanismo desgraciadamente sigue siendo una realidad.

En promedio, las empresas proveedoras de internet y redes sociales (Facebook, Twitter, Youtube, Instagram) están eliminando el 72% del discurso de odio ilegal notificado. Se estima que esto es un porcentaje satisfactorio, ya que parte del contenido reportado por los usuarios podría no sea ilegal. Con el fin de proteger la libertad de expresión, solo el contenido que es considerado

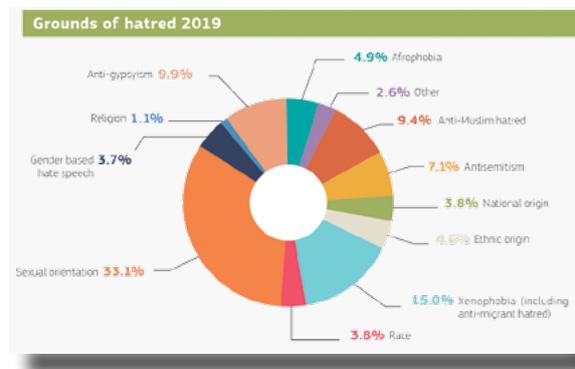
ilegal debe ser eliminado. Facebook, Youtube e Instagram muestran una alta capacidad de respuesta, dado que han retirado el 82%, el 85% y el 70% de los casos respectivamente. **Twitter en cambio sigue siendo la red que peor responde ante el odio, con solo un 42% de casos eliminados**, menos aún que en el ciclo anterior de 2017. En cuanto a los países, Bulgaria, Chipre, Grecia, Rumanía, Lituania y Eslovenia logran un mayor índice de retirada, entre el 90 y el 100% de los casos.

La xenofobia (incluyendo el odio anti-inmigrante) es la categoría que recibe más discurso de odio (17%), seguido del odio contra las personas con LGTB (15,6%), el odio islamófobo (13%) y el antigitanismo (12,2%). Estos datos confirman la tendencia de ciclos anteriores, **con la importante novedad que ahora conocemos cuántos de estos mensajes de odio se dirigen contra personas gitanas (527 casos).**

Desde la FSG queremos valorar la colaboración con la DG Justicia y con el Grupo de Alto Nivel contra el racismo y la xenofobia de la UE, que nos ha permitido participar en estos ciclos de monitoreo e incluir la categoría del antigitanismo en sus informes. Consideramos de vital importancia dar visibilidad a la realidad del discurso antigitano con datos fiables, por los graves efectos que tiene en el mantenimiento de estereotipos y prejuicios, y por el daño que hace a la dignidad de las personas gitanas. Gracias a este informe contamos por fin con una muestra significativa de la dimensión de este problema, y de su dimensión Europea.

Más información:

https://www.gitanos.org/upload/76/13/code_of_conduct_factsheet_3.pdf



Cataluña impulsa una ley pionera contra el antigitanismo

El Gobierno ha aprobado la memoria preliminar al **Anteproyecto de ley para erradicar el antigitanismo**. Es una iniciativa legislativa reivindicada por la sociedad civil gitana desde hace años y por el Parlamento de Cataluña recientemente, que quiere combatir las situaciones de discriminación de las que aún hoy son víctima los gitanos y las gitanas.

La norma impulsará una política pública específica para este tipo de discriminación, actualizará y armonizará los marcos normativos existentes y contribuirá a mejorar el trabajo coordinado entre las administraciones públicas y las entidades sociales gitanas.

La Generalidad de Cataluña sería la primera administración crear una ley específica integral para dar respuesta al antigitanismo, de forma participada con representantes del pueblo gitano.

Con la nueva norma se reconocerá con rango legal el antigitanismo, como una lacra que hay que eliminar y como un fenómeno a contemplar en la aplicación de políticas públicas de vivienda, educación, trabajo, salud, ocio o comunicación.

El anteproyecto incluye medidas como la creación un servicio de atención integral y la regulación de un marco sancionador específico en esta materia.

Más información:

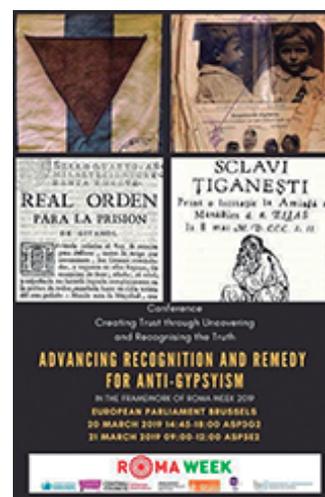
https://participa.gencat.cat/uploads/decidim/attachment/file/1596/ORIGINAL_ACORD_8-10-19_PEL_QUAL_S_APROVA_LA_MEM%C3%92RIA_PRELIMINAR_DE_L_AVANTPROJECTE.pdf



La Roma Week 2019 celebró un importante evento sobre justicia reparatoria para la comunidad gitana.

El evento principal de la semana fue la conferencia 'Crear confianza mostrando y reconociendo la verdad: avanzar en el reconocimiento y la reparación sobre el antigitanismo', organizado conjuntamente por Soraya Post, el Consejo Central para los Sinti y Roma de Alemania, la Fundación Secretariado Gitano (FSG), la Oficina de Derechos Humanos de la ONU en Europa, Open Society European Policy Institute y ERGO Network. La conferencia se centró en discutir el estado actual y los esfuerzos para avanzar **en la lucha contra el antigitanismo a través de procesos de verdad, reconocimiento, reparación, confianza y reconciliación**. También dio voz a varios supervivientes de actos de antigitanismo que compartieron sus historias y destacaron la urgencia de actuar contra el antigitanismo.

Los miembros del Parlamento Europeo de diferentes grupos políticos firmaron un compromiso de continuar trabajando para lograr elecciones no racistas en la UE, un Marco de la UE para los gitanos después de 2020 y una continuación de la lucha contra el antigitanismo en el nuevo período legislativo. Los eurodiputados/as firmantes se comprometieron a crear una sociedad europea en la que las personas gitanas puedan acceder y disfrutar de sus derechos establecidos en nuestros Tratados, en los que puedan alcanzar su verdadero potencial, en el que se impida la deshumanización de las personas gitanas, una sociedad europea igualitaria y libre de racismo y de antigitanismo.





Comentario de la Comisaria de Derechos Humanos del Consejo de Europa sobre la utilización del perfil étnico por parte de la policía

En el año 2019 la **Comisaria de Derechos Humanos del Consejo de Europa** Dunja Mijatović publicó un comentario en el que insta a los Estados a poner fin al uso del perfil étnico puesto que es una práctica discriminatoria que mina la cohesión social y la confianza de la ciudadanía.

La Comisaria anima a los Estados a que adopten leyes que definan y prohíban claramente la elaboración de perfiles discriminatorios y circunscriban las facultades discrecionales de los agentes de policía. Los métodos policiales eficaces deben relacionarse con el comportamiento individual y la información concreta. Se debe aplicar un estándar de sospecha razonable en las detenciones y registros, y la policía debe recibir formación continua para poder aplicarlo en sus actividades diarias. Además, se debe advertir a los agentes de policía que expliquen las razones para detener a una persona, incluso sin que se lo pidan, ya que esto puede ayudar a disipar las percepciones de la elaboración de perfiles basados en prejuicios y, por lo tanto, aumentar la confianza de la sociedad en la policía. Los esfuerzos para abordar la elaboración de perfiles discriminatorios deben implicar a las comunidades locales. La policía debe colaborar con sus comunidades para ganarse su confianza y respeto.

Además, en su comunicación con los medios de comunicación, la policía debe tener cuidado de no propagar y perpetuar los prejuicios vinculando la etnia, el origen nacional o el estado migratorio con la actividad delictiva. Los medios de comunicación, por su parte, deben evitar estereotipar a las personas pertenecientes a grupos minoritarios, así como a los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, ya que esto puede alimentar el racismo y el odio y contribuir a la “normalización” de las prácticas discriminatorias, incluida la elaboración de perfiles étnicos. En cambio, deberían reflejar correctamente la contribución positiva de los grupos minoritarios a las comunidades en las que viven y asociarse con las escuelas, las instituciones nacionales de derechos humanos y la sociedad civil para ayudar a construir sociedades más inclusivas y tolerantes, incluso a través de programas de educación en derechos humanos.

Mientras el uso de algoritmos de aprendizaje automático para respaldar el trabajo policial se encuentre todavía en la etapa experimental, los gobiernos deben establecer un conjunto claro de reglas con respecto al ensayo y la aplicación posterior de cualquier herramienta algorítmica diseñada para respaldar el trabajo policial. Esto debe incluir un período de prueba definido, evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos por parte de una autoridad independiente y una mayor transparencia y obligaciones de divulgación, combinadas con **una legislación sólida de protección de datos que aborde las preocupaciones relacionadas con la inteligencia artificial**. Los sistemas de aprendizaje automático deben beneficiarse de una certificación previa de conformidad, emitida por autoridades competentes independientes, capaces de demostrar que se tomaron medidas para prevenir violaciones de derechos humanos en todas las etapas, desde la planificación y el diseño hasta la verificación y validación, implementación, funcionamiento y fin de la actividad.

El uso de datos sólidos y verificados en el proceso de desarrollo de algoritmos para las autoridades policiales es vital. Alimentar un algoritmo con datos que reproducen sesgos existentes o que se originan en fuentes cuestionables conducirá a resultados sesgados y poco fiables. Para los servicios policiales, la predicción de la comisión de delitos no debe basarse únicamente en estadísticas establecidas por una máquina contra un individuo, sino que debe ser corroborada por otros elementos que revelen hechos graves o coherentes. La legislación debe incluir garantías sobre el derecho de una persona a ser informada, en particular a recibir información sobre datos personales y cómo se pueden recopilar, almacenar o utilizar para su procesamiento.

El documento se puede consultar en:

<https://www.coe.int/en/web/commissioner/-/ethnic-profiling-a-persisting-practice-in-europe>



La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) preocupada por el odio y el miedo que promueven los políticos populistas (informe anual).

La ECRI publicó en 2019 su informe anual sobre la situación de la discriminación en Europa. Una de sus principales preocupaciones es que el populismo xenófobo y el discurso de odio racista continuaron dejando su huella en el clima político en Europa en 2018.

La creciente preocupación pública por los cambios económicos, geopolíticos y tecnológicos fue aprovechada para convertir en chivos expiatorios a los migrantes y a las minorías, en particular por políticos populistas que pretenden dividir a las sociedades según líneas étnicas o religiosas nacionales. Estos puntos de vista no solo fueron expresados por políticos marginales, sino que también fueron ganando terreno dentro de los principales partidos políticos y gobiernos nacionales.

“Las ideologías basadas en la supuesta incompatibilidad entre grupos nacionales / étnicos o religiosos presentan un peligro para las sociedades inclusivas, al igual que aquellas que abogan por la ‘superioridad racial’”, dice el informe, advirtiendo contra la amenaza del enfoque de “nosotros contra ellos” en las políticas y en el discurso público.

La ECRI también ha alertado sobre la creciente difusión de “noticias falsas” que a menudo producen imágenes distorsionadas de grupos vulnerables, y ha pedido a los políticos, líderes religiosos y comunitarios que no solo eviten el uso del discurso de odio, sino que lo contrarresten de forma proactiva.

En el lado positivo, la Comisión Antirracismo señaló que un número creciente de países ha tomado medidas importantes para adaptar su legislación sobre la lucha contra el discurso del odio a las normas europeas e internacionales. Un número cada vez mayor de Estados miembros ha introducido puntos focales especiales dentro de la policía encargados de actuar de enlace con los grupos vulnerables, lo que a menudo ha generado una mayor confianza entre los miembros de los grupos minoritarios y la policía. La ECRI pidió que se difunda esta buena práctica y que se aplique de manera efectiva la legislación contra el odio.

El informe anual se puede consultar en:

<https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/-/hate-speech-and-xenophobic-populism-remained-major-concerns-in-europe-in-2018>



Carta abierta de los expertos/as de la ONU sobre el aumento de los mensajes de odio.

Treinta expertos independientes de la ONU se han unido para publicar una carta abierta en la que insta a los Estados y las empresas de redes sociales a tomar medidas para frenar la propagación del discurso de odio.

“Estamos alarmados por el reciente aumento de mensajes de odio y preocupados por las figuras públicas que deshumanizan a los migrantes y otros grupos minoritarios”, dijeron los expertos en su carta.

Los expertos advirtieron que generalizar y describir a grupos enteros de personas como peligrosos o inferiores no era algo nuevo en la historia de la humanidad y claramente había conducido a tragedias catastróficas en el pasado.

“Instamos a los Estados a promover y adoptar políticas de tolerancia. Los Estados deben trabajar activamente hacia políticas que garanticen los derechos a la igualdad y la no discriminación y la libertad de expresión, así como el derecho a vivir una vida libre de violencia, mediante la promoción de la tolerancia, la diversidad y la pluralidad de opiniones”.

“Las empresas de redes sociales y tradicionales deben actuar con la debida diligencia para ga-

rantizar que no proporcionan plataformas para el discurso de odio y la incitación al odio y la violencia”.

Los expertos dijeron que habían estado recibiendo un número creciente de informes sobre discursos de odio e incitación a la discriminación, la hostilidad y la violencia, por ello decidieron publicar esta carta.

“El discurso de odio, tanto en línea como en la vida real, ha exacerbado las tensiones sociales y raciales, incitando a ataques con consecuencias mortales en todo el mundo. El discurso de odio se ha convertido en algo habitual en los diferentes sistemas políticos y amenaza los valores democráticos, la estabilidad social y la paz. Las ideas y la promoción impulsadas por el odio endurecen el discurso público y debilitan el tejido social de los países”.

La carta insta a los funcionarios a que se abstengan de sembrar el miedo en la sociedad contra los migrantes o contra aquellos que se consideran “otros”, para su propio beneficio político.

Por otro lado, también mostraron preocupación por el abuso del discurso de odio como término para socavar la disidencia legítima, y destacaron la importancia de promover la libre expresión.

La carta se puede consultar en:

https://www.ohchr.org/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Racism/IEE/Session6/Mr.SaiedAshshowwaf_7May2019.docx&action=default&DefaultItemOpen=1



2. Jurisprudencia

En este apartado incluimos las sentencias del año 2019 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos referentes a casos de antigitanismo.

Kovács v. Hungría

HECHOS

Los demandantes eran cuatro hombres gitanos que afirmaron que en la noche del 3 de septiembre de 2013, policías de Hungría los agredieron violentamente mientras les gritaban insultos. Afirmaron que fueron arrestados en una estación de servicio sin razón y que fueron maltratados durante el arresto, durante el viaje a la comisaría y en la comisaría misma. Dijeron que la policía les insultó con frases antigitanas durante todo el incidente y amenazó con matarlos. Un informe médico que recibieron después de su liberación confirmó que estaban lesionados. El gobierno húngaro afirmó que los solicitantes fueron arrestados en la estación de servicio cuando la policía reconoció su automóvil, en base a una llamada sobre personas involucradas en un altercado en un club nocturno. El Gobierno negó que la policía hubiera sometido a los solicitantes a malos tratos o a insultos racistas.

La Junta de Quejas de la Policía de Hungría investigó y descubrió que los solicitantes no deberían haber sido esposados y que estuvieron detenidos durante demasiado tiempo; pero no encontraron ninguna otra violación.

Los demandantes también presentaron denuncias penales contra los agentes de policía. Esas quejas fueron desestimadas por falta de pruebas. La decisión de desestimar las quejas fue confirmada por la Oficina del Fiscal General.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO

El 29 de enero de 2019, un comité de tres jueces del Tribunal Europeo de Derechos Humanos emitió un fallo que determina que los demandantes fueron sometidos a un trato degradante por parte de la policía, una violación del artículo 3 de la Convención. El Tribunal Europeo determinó que Hungría no proporcionó “ningún argumento convincente o creíble que sirviera de base para explicar o justificar el grado de fuerza utilizado

durante la operación”. El Tribunal también señaló que los agentes de policía no resultaron heridos y no alegaron otra cosa que agresión verbal por parte de los demandantes. Tal agresión verbal no podría justificar el tipo de fuerza física que utilizó la policía.

En cambio, el Tribunal Europeo desestimó la denuncia de discriminación como “manifiestamente infundada”, diciendo que no había pruebas de ella, en lugar de considerar la evidencia de antigitanismo institucional en la policía húngara, como pedía la defensa. El Tribunal se basó en el hecho de que las investigaciones llevadas a cabo por las autoridades húngaras habían abordado la cuestión y no encontraron ningún indicio de discriminación.

El Tribunal otorgó un total de € 36,000 (€ 9,000 a cada solicitante) por la vulneración del artículo 3 del Convenio.

Lingurar vs. Rumanía

HECHOS

Este caso se refería a una redada en 2011 por 85 policías y gendarmes en la comunidad gitana en Vâlcele (Rumania). La familia demandante se quejó de que la policía los había maltratado, que la investigación de sus denuncias no había sido ineficaz y que la justificación de la redada había sido racista.

El Tribunal sostuvo que hubo una violación del Artículo 3 (prohibición de tratos inhumanos o degradantes) de la Convención en lo que respecta a los malos tratos a la familia solicitante durante la redada y **dos violaciones del Artículo 14 (prohibición de discriminación)** de la Convención junto con el Artículo 3 porque la redada había sido motivada racialmente y la investigación relacionada había sido ineficaz. En particular, encontró que no había justificación para el uso desproporcionado de la fuerza durante la re-



dada en la casa de la familia solicitante, que los había dejado con lesiones que requirieron tratamiento en el hospital. También señaló que los demandantes habían estado desarmados y nunca habían sido acusados de ningún delito violento, mientras que los cuatro gendarmes que habían allanado su hogar habían recibido una gran formación en intervención rápida. El Tribunal consideró además que los solicitantes habían sido objeto de ataques porque las autoridades habían percibido a la comunidad gitana en general como criminal. Eso equivalía a aplicar perfiles étnicos y había sido discriminatorio.

Rumanía tendrá que pagar a cada demandante 11.700 € (es decir, un total de 46.800 € a los cuatro demandantes).

Memet y otros v. Rumanía

HECHOS

Este fue un caso en el que European Roma Rights Center representó a diez familias rumanas que vivían en Eforie Sud, Rumanía. Fueron desalojados de sus hogares, que fueron demolidos, en septiembre de 2013. El alcalde usó un lenguaje peyorativo en ese momento, **llamando a sus hogares una “infección” y a las familias “perros”, ejemplos comunes de antigitanismo**. Las familias se refugiaron en una escuela abandonada. En julio de 2014, los demandantes fueron desalojados de la escuela y colocados en contenedores modulares pequeños e incómodos. Las familias firmaron contratos de arrendamiento con el municipio para pagar el alquiler y los servicios públicos, pero las cantidades eran claramente inaccesibles y las familias rápidamente acumularon deudas significativas de cientos de euros, a pesar de tener ingresos muy bajos. Luego, las autoridades decidieron desalojar a las familias por falta de pago en marzo de 2016.

EL CASO

ERRC apoyó a las familias para litigar el primer desalojo y trabajó con las familias para pedirle al Tribunal Europeo de Derechos Humanos que detuviera el tercer desalojo. El Tribunal Europeo aceptó la solicitud, otorgando una medida provisional llamada “Regla 39” (una especie de orden judicial cautelar) para detener el desalojo. Aunque el riesgo inminente de desalojo se detuvo, ya que las autoridades retiraron la decisión de desalojo, ERRC trabajó con la comunidad para continuar el caso en el Tribunal Europeo en relación con el tercer desalojo, ya que todavía existe la amenaza de un desalojo futuro.

Mientras el caso estaba pendiente ante el Tribunal Europeo, ERRC apoyó a los solicitantes para llevar un caso separado ante los tribunales rumanos sobre el primer desalojo.

Ganaron ese caso, y los tribunales nacionales otorgaron a cada familia 500 euros y ordenaron a las autoridades que los volvieran a alojar.

Capítulo 6



Anexos

Anexos





Anexo I:

Legislación en vigor relativa a igualdad de trato y no discriminación

Nacional

- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. (Capítulo III. “Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Protocolo de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación. Boletín Oficial de la Guardia Civil, nº 1, sección 1, pág. 51-108, 7 de enero de 2015.
- Plan de acción de lucha contra los delitos de odio. Ministerio del Interior. 2019.

<http://www.interior.gob.es/documents/642012/3479677/plan+de+accion+delitos+de+odio/d054f47a-70f3-4748-986b-264a93187521>

Unión Europea

- Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOCE C, 364/1, de 18 de diciembre de 2000.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Internacional

- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, ratificado por España el 23 de noviembre de 2007. (BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008).
- Instrumento de Ratificación del Convenio-marco para la protección de las Minorías Nacionales (número 157 del Consejo de Europa), hecho en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995. (BOE núm. 20, de 23 de enero de 1998).
- Resolución de 5 de abril de 1999, Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, BOE-A-1999-10148 (Consejo de Europa).
- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General en su resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966.
- Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 44/128 de 15 de diciembre de 1989.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965 CERD.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 diciembre de 1979 CEDAW.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158 de 18 diciembre de 1990 ICRMW.
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, aprobada por la Asamblea General en su resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992.



- Convenio sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptada el 29 de junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima cuarta reunión.
- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión.
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura el 27 de Noviembre de 1978.
- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, adoptada el 14 de diciembre de 1960 por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura.
- Conferencia Mundial contra el Racismo, 2001 (Declaración y Programa de acción).
- Declaración sobre los derechos humanos de los individuos que no son nacionales del país en que viven, adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/144, de 13 de diciembre de 1985.

Anexo II.

Organismos e instituciones europeas que trabajan en el ámbito de la igualdad de trato, no discriminación y comunidad gitana

- Amnistía Internacional

<https://www.amnesty.org/en/search/?q=Roma+people>

- Consejo de Europa. Unidad Roma.

<https://www.coe.int/en/web/roma-and-travellers>

- Equinet

<http://www.equineteurope.org/>

- ENAR

<http://www.enar-eu.org/>

- ECRI

<https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>

- ERIO

<http://www.erionet.eu/>

- EUROMA

<http://www.euromanet.eu/>

- EU DG Justicia

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma/index_en.htm

- European Roma and Travellers Forum

<http://www.ertf.org/>

- European Roma Policy Coalition

<https://ergonet.org/2020/04/post-2020-european-roma-coalition/>

- European Roma Rights Centre

<http://www.errc.org/>

- Fundamental Rights Agency FRA



- <http://fra.europa.eu/en/theme/roma>
- International Roma Women Network
<http://www.advocacy.net.org/page/irwn>
- Open Society Foundations
<http://www.opensocietyfoundations.org/explainers/roma-and-open-society>
- Osce-Odhir Roma and Sinti
<http://www.osce.org/what/roma>
- Policy Center
<http://www.policycenter.eu/>
- Roma Education Fund
<http://www.romaeducationfund.hu/>
- Roma Youth Action Plan
http://www.coe.int/t/dg4/youth/Training/Roma/2013_FEB_Roma_Youth_and_Council_of_Europe_en.asp
- Roma women
<http://romawomen.org/>
- Romed
<http://coe-romed.org/>
- Romea news
<http://www.romea.cz/en/>
- Lengua Romani
<http://romani.humanities.manchester.ac.uk/>
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos
http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Roma_ENG.pdf
- Universidad de Heidelberg, Departamento de Estudios sobre el Antigitanismo.
https://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/philosophie/zegk/histsem/forschung/Forschungsstelle_Antiziganismus.html
- Programa de Estudios Romaníes. Central European University. <https://romanistudies.ceu.edu/>

ANEXO III:

Textos legales y documentos adoptados por instituciones europeas/internacionales sobre antigitanismo, y monografías sobre antigitanismo.

Consejo de Europa:

Thematic report on combating anti-Gypsyism, hate speech and hate crime against Roma

Declaration of the Committee of Ministers on the Rise of Anti-Gypsyism and Racist Violence against Roma in Europe

ECRI:

Recomendación nº 3 para combatir el racismo y la intolerancia contra las personas gitanas

Recomendación 13 sobre antigitanismo:

<http://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-13-on-combating-anti-gypsyism-an/16808b5aef>

Parlamento Europeo:

Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de reforzar el Marco de la Unión de Estrategias Nacionales de Inclusión de los Gitanos para el período posterior a 2020 y de intensificar la lucha contra el antigitanismo (2019/2509(RSP))

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-8-2019-0098_ES.html

Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_es.pdf

Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de septiembre de 2020, sobre la aplicación de las estrategias nacionales de integración de los gitanos: lucha contra las actitudes negativas hacia las personas de origen gitano en Europa (2020/2011(INI))

http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0075_ES.html

Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2017, sobre los aspectos de la integración de los gitanos en la Unión relacionados con los derechos fundamentales: combatir el antigitanismo (2017/2038(INI))

http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0413_ES.html



Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de abril de 2015, con ocasión del Día Internacional del Pueblo Gitano – antigitanismo en Europa y reconocimiento por la UE del día de conmemoración del genocidio del pueblo gitano durante la Segunda Guerra Mundial (2015/2615(RSP))

http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0095_ES.html

ONU – Naciones Unidas:

CERD General Recommendation XXVII on Discrimination Against Roma

https://www.gitanos.org/upload/29/00/CERD_rec_XXVII_romanies.docx

Informe de la Relatora Especial sobre las minorías, Rita Izsák:

Comprehensive study of the human rights situation of Roma worldwide, with a particular focus on the phenomenon of anti-Gypsyism

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Minorities/SRMinorities/Pages/GlobalStudyonRomaworldwide.aspx>

Monografías sobre antigitanismo:

Agafin, Timofey et al. *When Stereotype Meets Prejudice: Antiziganism in European Societies*, Ed. Ibidem, 2015.

Alliance against antigypsyism. *Reference paper*.

https://www.antigypsyism.eu/?page_id=17

Consejo de Europa. *Human Rights of Roma and Travellers in Europe*, 2012.

https://www.coe.int/t/commissioner/source/prems/prems79611_GBR_CouvHumanRightsOfRoma_WEB.pdf

Consejo de Europa. *Mirrors- Manual on combating antigypsyism through human rights education*, 2014.

Cortés, I., *Ensayo sobre el antigitanismo*. Viento Sur, 2019.

<https://vientosur.info/spip.php?article14678>

Cortés, I., y End M., *Dimensions of Antigypsyism in Europe*. ENAR, 2019.

<https://www.enar-eu.org/Book-Dimensions-of-Antigypsyism-in-Europe>

End, M., *Antigypsyism in the German Public Sphere*, Documentation and Cultural Centre of the German Sinti and Roma, 2015.

FAGA, *Guía de recursos contra el antigitanismo*, 2014.

<https://www.plataformaong.org/recursos/156/guia-de-recursos-contra-el-antigitanismo>

FRA: *A persisting concern: anti-Gypsyism as a barrier to Roma inclusion*. 2018.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-anti-gypsyism-barrier-roma-inclusion_en.pdf

- FSG. Informe anual Discriminación y Comunidad Gitana 2016. Monográfico sobre antigitanismo.
https://www.gitanos.org/upload/85/61/interior_discriminacion_2016_web.pdf
- Greens. *Countering antigypsyism in Europe*. 2017.
<https://www.greens-efa.eu/files/doc/docs/1eab8137a17cb1d72a44bc4321ef3361.pdf>
- Hancock, I., *The roots of antigypsyism: to the Holocaust and after*. 1995.
- Hancock, I., *The Pariah Syndrome. An account of Gypsy slavery and persecution*. 1987.
- Kyuchukov, H., *Roma Identity and Antigypsyism in Europe*, LINCOM, 2013.
- Kyuchukov, H., *New Faces of Antigypsyism in Modern Europe*. Praga, 2012.
http://jaroslavbalvin.eu/wp-content/uploads/2014/10/AG_04.pdf
- Parlamento Europeo: *Scaling up Roma Inclusion Strategies; Truth, reconciliation and justice for addressing antigypsyism*. 2019.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608859/IPOL_STU\(2019\)608859_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608859/IPOL_STU(2019)608859_EN.pdf)
- Piasere, L., ¿Qué es el antigitanismo?, en el libro *(Re)visiones gitanas*. Bellaterra, 2018, pp. 29 – 56.
- Selling, J., End, M., *Antiziganism. What's in a word*. Cambridge, 2015.
- Valeriu N., *Towards a definition of anti-gypsyism*. 2006 (publicado en castellano en el Informe Anual 2016, p. 75-81).
http://ergonetnetwork.org/wp-content/uploads/2019/01/Valeriu-Nicholae_towards-a-definition-of-antigypsyism.pdf



C/ Ahijones, s/n - 28018 Madrid (España)
Tel.: (34) 91 422 09 60 - Fax: (34) 91 422 09 61
fsg@gitanos.org
www.gitanos.org



Con la colaboración de:

