



# ESTUDIO-GUÍA RJE 2025

PARA FACILITAR LA DENUNCIA DE ACTOS DE  
VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD  
DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN CON  
MOTIVACIONES RACISTAS Y/O XENÓFOBAS



la fragua  
projects

CON EL APOYO DE:

Barcelona

Diputació  
Barcelona

Generalitat de Catalunya  
Departament de Drets Socials  
i Inclusió

## AVISO LEGAL

Barcelona (Cataluña), Noviembre 2025.

© La Fragua Projects, 2025

Ilustraciones: Rocio Montoya Doblas.

Maquetación: Rocio Montoya Doblas e Iñaki Vázquez Arencón.

Textos: Pastora Filigrana Gracia, Francisco Vargas Porras e Iñaki Vázquez Arencón.

La entidad tiene todos los derechos de reproducción y difusión sobre el contenido de este documento.

Se autoriza la reproducción siempre que la fuente sea reconocida.

Este Estudio-Guía es una reedición de 2025 y forma parte del proyecto *Racial Justice and Empowerment 2024* y su posterior ejecución en 2025, que ha sido financiado por el *Ajuntament de Barcelona* y la *Diputació de Barcelona* en sendas convocatorias de subvenciones públicas vinculadas a la defensa y promoción de los Derechos Humanos en 2024, en sus líneas de lucha contra la discriminación y los discursos de odio, y de lucha contra el racismo y la xenofobia, respectivamente y esas mismas instituciones y convocatorias más el *Departament de Drets Socials i Inclusió* de la Generalitat de Catalunya en el ejercicio de 2025.

El actual documento ha sido elaborado por La Fragua Projects como entidad, coordinado por Iñaki Vázquez Arencón, activista gitano y de la disidencia sexogenérica, experto en antigitanismo y en análisis de políticas públicas. Los autores de los diferentes apartados del Estudio-Guía son dos miembros de la Red Profesional Gitana, espacio profesional gitano y racializado que entidad impulsa: la abogada, activista gitana y de los derechos humanos Pastora Filigrana García; y el politólogo, también gitano, Francisco Vargas Porras. Las ilustraciones de esta edición de 2025 corresponden con la ilustradora profesional gitana Rocio Montoya Doblas.

Más información sobre el proyecto está disponible en:

<https://lafraguaprojects.org/project/racial-justice-empowerment>





**Entidad que impulsa este proyecto:**

**LA FRAGUA PROJECTS**

Carrer Ca N'Oliva, 43-47  
08020 Barcelona

**Teléfono:**

+34 649 521 658

**Web:**

<https://lafraguaprojects.org>

**Correo electrónico:**

[fragua@lafraguaprojects.org](mailto:fragua@lafraguaprojects.org)

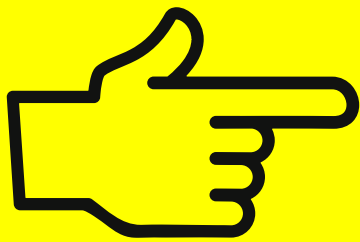
## CONTENIDO

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Iconos para seguir el Estudio-Guía.....                                                      | 6  |
| El Estudio .....                                                                             | 7  |
| Racismo vs derechos humanos: la infradenuncia desde una perspectiva antirracista .....       | 8  |
| La Guía .....                                                                                | 20 |
| 0. Introducción y conceptos clave.....                                                       | 21 |
| 1. Guía contra la discriminación racial en el ámbito laboral.....                            | 26 |
| 1.1. La discriminación en el ámbito laboral .....                                            | 27 |
| 1.1.1. En los criterios de selección. ....                                                   | 27 |
| 1.1.2. En la retribución y condiciones de trabajo .....                                      | 27 |
| 1.1.3. Discriminación en el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo..... | 28 |
| 1.2. ¿Qué hacer ante la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral? .....             | 28 |
| 1.2.1. Mediación con la empresa.....                                                         | 28 |
| 1.2.2. La demanda ante los juzgados y tribunales.....                                        | 29 |
| 1.2.3. La denuncia ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social .....                 | 32 |
| 2. Guía contra la discriminación racial en otros ámbitos de la vida .....                    | 38 |
| 2.1. Situaciones de discriminación en diferentes ámbitos .....                               | 39 |
| 2.1.1. Educación.....                                                                        | 39 |
| 2.1.2. Salud .....                                                                           | 39 |
| 2.1.3. Servicios sociales .....                                                              | 39 |
| 2.1.4. Vivienda .....                                                                        | 40 |
| 2.1.5. Establecimientos y espacios abiertos al público .....                                 | 40 |
| 2.1.6. Medios de comunicación social y sociedad de la comunicación .....                     | 40 |
| 2.1.7. Cultura.....                                                                          | 41 |
| 2.1.8. Deporte .....                                                                         | 41 |
| 2.1.9. Libertad religiosa .....                                                              | 41 |
| 2.1.10. Administración de justicia .....                                                     | 42 |
| 2.1.11. Cuerpos y fuerzas de seguridad .....                                                 | 42 |
| 2.2. ¿Dónde acudir en caso de discriminación étnico-racial en alguno de estos ámbitos? ..... | 43 |



|                                                                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.1. Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona (OND) .....                                                                    | <b>43</b> |
| 2.2.2. Oficina para la Igualdad de Trato y No Discriminación de la Generalitat de Cataluña .....                                                      | <b>44</b> |
| 2.2.3. Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) .....                                                                 | <b>45</b> |
| 2.2.4. Síndic(a) de Greuges .....                                                                                                                     | <b>45</b> |
| 2.2.5. Otras entidades sociales con servicio de atención y asesoramiento en caso de discriminación étnico-racial en la demarcación de Barcelona ..... | <b>46</b> |
| <b>3. Delitos de discriminación y delitos de odio .....</b>                                                                                           | <b>49</b> |
| <b>3.1. Delitos de odio y discriminación .....</b>                                                                                                    | <b>50</b> |
| 3.1.1. Agravante genérica de discriminación .....                                                                                                     | <b>50</b> |
| 3.1.2. Delito de amenazas agravadas por odio .....                                                                                                    | <b>50</b> |
| 3.1.3. Delito de discriminación en el ámbito laboral .....                                                                                            | <b>51</b> |
| 3.1.4. Delito de denegación de una prestación por motivos discriminatorios .....                                                                      | <b>51</b> |
| 3.1.5. Delito de denegación de una prestación profesional o empresarial por motivos discriminatorios .....                                            | <b>51</b> |
| 3.1.6. Delito de discurso de odio .....                                                                                                               | <b>52</b> |
| 3.1.7. Delito de asociación ilícita para fomentar el odio .....                                                                                       | <b>52</b> |
| <b>3.2. ¿Qué se puede hacer cuando eres víctima de un delito de odio? .....</b>                                                                       | <b>53</b> |
| 3.2.1. En situaciones urgentes.....                                                                                                                   | <b>53</b> |
| 3.2.2. Después de la urgencia .....                                                                                                                   | <b>54</b> |
| <b>4. Anexos .....</b>                                                                                                                                | <b>59</b> |
| <b>4.1. Anexo I: Colegios de abogadas y abogados de la demarcación de Barcelona .....</b>                                                             | <b>60</b> |
| <b>4.2. Anexo II: Modelo de denuncia por vulneración de derecho a la igualdad de trato y no discriminación .....</b>                                  | <b>63</b> |

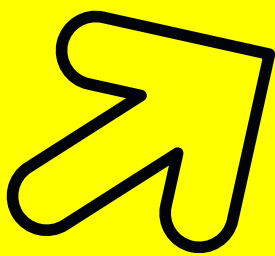
## ICONOS PARA SEGUIR EL ESTUDIO-GUÍA



**DESTACADO O IMPORTANTE**



**EJEMPLO O TESTIMONIO**



**ENLACE A PÁGINA WEB**



**CORREO ELECTRÓNICO**





**EL ESTUDIO**





**RACISMO  
VS.  
DERECHOS  
HUMANOS** **LA INFRADENUNCIA  
DESDE UNA  
PERSPECTIVA  
ANTIRRACISTA**



## RESUMEN EJECUTIVO

El racismo, lejos de ser un fenómeno del pasado, sigue afianzándose con fuerza en las sociedades actuales, pese a las trágicas consecuencias que ha generado tanto en contextos históricos como contemporáneos.

Si bien es cierto que parte de la sociedad ha mostrado una creciente sensibilización y conciencia sobre la necesidad de erradicar el racismo, los discursos de odio no solo no han disminuido, sino que se propagan a una velocidad alarmante, especialmente a través de las plataformas digitales y medios de comunicación. Este tipo de retórica excluyente, que muchas veces se normaliza o se trivializa, sigue creando un ambiente de polarización y división que afecta a miles de personas en su vida cotidiana.

En este contexto, surgen una serie de interrogantes que resulta crucial abordar para comprender mejor la complejidad del problema. ¿Cuál es el papel que debe desempeñar la administración pública en la lucha contra el racismo y la xenofobia? ¿Qué responsabilidad tiene la sociedad civil en la construcción de una cultura basada en el respeto y la igualdad? ¿De qué manera pueden, y deben, actuar quienes son directamente víctimas de estas actitudes de odio?

Ante la evidencia de que únicamente el 10% de las personas que sufren discriminación racial llega a denunciar los casos en los que son víctimas, las Administraciones Públicas intentan tímidamente abordar esta situación que se viene a denominar «infradenuncia», no considerando adecuadamente que este bajo nivel de denuncia, además de estar enraizado en una relación conflictiva histórica entre las instituciones y las personas racializadas, responde a varios factores:

- El desconocimiento de los procedimientos legales.
- La falta de expectativas de que la denuncia prospere.
- La desconfianza en la efectividad de la denuncia para mitigar los efectos de la discriminación vivida.
- La tendencia a minimizar o naturalizar/normalizar las situaciones de discriminación que experimentan (que es lo más preocupante, a nuestro juicio).

Las Administraciones Públicas deben incorporar una perspectiva antirracista en la acción de todos sus departamentos, especialmente en aquellos responsables de abordar la infradenuncia de situaciones de racismo por parte de las víctimas, situación sólidamente



cimentada a elementos históricos y políticos actuales, como creemos haber demostrado con este ensayo.

En definitiva, este trabajo busca contribuir a una mayor comprensión de las dinámicas racistas que siguen operando en nuestras sociedades, a entender la lógica de aquellas conductas de odio irracionales y proponer desde un enfoque de derechos humanos, algunas herramientas que esperamos puedan ser de utilidad.

**Palabras clave:** Racismo, Infradenuncia, Discriminación, Derechos Humanos, Igualdad, Reivindicación. Exclusión, Administración Pública.

## Introducción

El racismo, lejos de ser un fenómeno del pasado, sigue afianzándose con fuerza en nuestras sociedades actuales, pese a las trágicas consecuencias que ha generado tanto en contextos históricos como contemporáneos. Aún en el presente, el racismo encuentra nuevas formas y espacios en los que echar raíces, desarrollándose en actitudes y discursos que se manifiestan en forma de prejuicios, estereotipos y mitos sobre colectivos minoritarios y/o diversos que, durante siglos, han estado señalados por su diferencia. Como elementos ajenos al resto de la sociedad. Dibujados en la otredad. Como paradigma de lo que no había de ser.

Lamentablemente, estos colectivos siguen siendo objeto de exclusión y discriminación, enfrentándose a la perpetuación de una narrativa que los sitúa en una posición de inferioridad frente a una supuesta «norma» cultural, racial o étnica.

Si bien es cierto que parte de la sociedad ha mostrado una creciente sensibilización y conciencia sobre la necesidad de erradicar el racismo, los discursos de odio no solo no han disminuido, sino que se propagan a una velocidad alarmante, especialmente a través de las plataformas digitales y medios de comunicación. Este tipo de retórica excluyente, que muchas veces se normaliza o se trivializa, sigue creando un ambiente de polarización y división que afecta a miles de personas en su vida cotidiana.

En este contexto, surgen una serie de interrogantes que resulta crucial abordar para comprender mejor la complejidad del problema. ¿Cuál es el papel que debe desempeñar la administración pública en la lucha contra el racismo y la xenofobia? ¿Qué responsabilidad

tiene la sociedad civil en la construcción de una cultura basada en el respeto y la igualdad?  
¿De qué manera pueden, y deben, actuar quienes son directamente víctimas de estas  
actitudes de odio?

En este ensayo, nos proponemos abordar estas cuestiones desde la practicidad. Para  
ello, exploraremos el origen histórico del racismo y las estructuras que lo sostienen en  
la actualidad, para entender mejor sus raíces y su persistencia. Además, presentaremos  
herramientas que faciliten la denuncia de actos racistas y xenófobos, con el objetivo  
de combatir el fenómeno de la infradenuncia. De esta manera, queremos visibilizar las  
situaciones de discriminación que, lamentablemente, aún forman parte de la vida cotidiana  
de muchas personas.

En definitiva, este trabajo busca contribuir a una mayor comprensión de las dinámicas  
racistas que siguen operando en nuestras sociedades, a entender la lógica de aquellas  
conductas de odio irracionales y proponer desde un enfoque de derechos humanos,  
algunas herramientas que esperamos puedan ser de utilidad.

## **1. Antecedentes, identificación y planteamiento del problema**

### **2.1. Definición Teórica:**

#### **2.1.1. Origen del racismo: una perspectiva histórica**

El racismo, definido como una ideología que clasifica y jerarquiza a los seres humanos  
en función de características físicas, especialmente el color de la piel tiene sus raíces  
en la expansión colonial europea y en el comercio transatlántico de esclavos. Aunque  
la discriminación basada en diferencias étnicas o culturales ha existido desde la  
antigüedad, el racismo moderno surgió en el siglo XV, con la expansión europea  
hacia África, Asia y América. Este proceso marcó el inicio de una nueva concepción  
ideológica que sirvió para justificar la explotación y dominación de poblaciones  
no europeas, consolidándose como una herramienta esencial del colonialismo  
(Fredrickson, 2002).

Durante los primeros encuentros entre los europeos y las poblaciones indígenas,  
surgieron discursos que legitimaron la superioridad de los colonizadores. Estas  
percepciones alimentaron la creencia de que los europeos tenían una supremacía  
moral, cultural y biológica, mientras que los pueblos colonizados eran inferiores y,



por tanto, aptos para la subyugación. Esta justificación ideológica no sólo permitió la explotación, sino que también fue clave en el desarrollo del comercio transatlántico de esclavos a partir del siglo XVI, en el que millones de africanos fueron esclavizados y deshumanizados mediante argumentos racistas que los redujeron a mercancías.

Con la llegada del siglo XVIII, el racismo tomó un carácter más estructurado y científico en el contexto de la Ilustración. Intelectuales europeos comenzaron a clasificar a la humanidad en razas basándose en características físicas como el color de piel y la forma del cráneo, lo cual reflejaba las tensiones coloniales y jerarquías de poder. Autores como Carl Linnaeus y Johann Friedrich Blumenbach, a través de sus teorías raciales, jugaron un papel decisivo en la construcción de una jerarquía racial que situaba a los europeos en la cúspide. Estas clasificaciones pseudocientíficas proporcionaron un marco ideológico que vinculaba biología y moralidad, sentando las bases para la institucionalización del racismo en los siglos siguientes.

En el siglo XIX, la interpretación errónea de las teorías evolutivas de Charles Darwin, conocida como darwinismo social, contribuyó aún más a la consolidación del racismo. Autores como Herbert Spencer sostenían que las «razas superiores» estaban biológicamente mejor adaptadas para sobrevivir y dominar a las «razas inferiores». Estas teorías sirvieron de justificación para el colonialismo, la esclavitud y las políticas de segregación racial y eugenesia en varias partes del mundo. La ciencia fue utilizada como una herramienta para naturalizar las desigualdades sociales y para perpetuar la opresión de grupos no europeos.

A lo largo del siglo XX, el racismo continuó siendo un instrumento clave en las relaciones globales de poder. Movimientos políticos como el fascismo, particularmente en su expresión extrema a través del nazismo alemán, exacerbaban las ideologías racistas. El Holocausto, que resultó en el exterminio de millones de judíos, gitanos y otros grupos marginados, representó una de las manifestaciones más extremas del racismo. Tras la Segunda Guerra Mundial, la comunidad internacional condenó estas ideologías, lo que llevó a una reflexión profunda sobre el racismo, pero su persistencia no desapareció con la caída del nazismo.

Incluso después de la condena global al racismo nazi, en muchas regiones, especialmente en las colonias europeas, las políticas racistas continuaron operando. No fue hasta la segunda mitad del siglo XX, con los procesos de descolonización y los

movimientos por los derechos civiles, que comenzaron a desafiarse las estructuras legales e institucionales que sostenían el racismo. El desmantelamiento del apartheid en Sudáfrica y la abolición de la segregación racial en los Estados Unidos son ejemplos de los avances en la lucha contra la discriminación racial.

No obstante, el racismo sigue siendo uno de los mayores desafíos en materia de derechos humanos. La creación de organismos internacionales como las Naciones Unidas y la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 reflejaron el compromiso global para erradicar la discriminación racial en todas sus formas. Sin embargo, el racismo ha evolucionado y persiste en formas más sutiles, como el racismo institucional, que afecta de manera desproporcionada a las comunidades minoritarias en términos de acceso a recursos fundamentales como la educación, la salud, la justicia y el empleo.

En la actualidad, el auge de los discursos de odio en plataformas digitales y el aumento de la xenofobia en diversas partes del mundo subrayan la urgencia de seguir abordando las raíces históricas del racismo y sus manifestaciones contemporáneas. Aunque se han logrado avances importantes en términos normativos, la lucha por la igualdad, y contra el racismo, sigue siendo una prioridad en la agenda global.

## 2.2. ¿Qué nos conduce a esta situación?

### 2.2.1. Institución Vs diversidad: un conflicto histórico.

A lo largo de la historia, las relaciones entre los colectivos diversos y las instituciones públicas han estado marcadas por conflictos y tensiones, que han generado una profunda desconfianza hacia el Estado como administrador de la diversidad. Este conflicto encuentra sus raíces en los sistemas de poder colonial, las políticas de segregación y la construcción del Estado-Nación moderno, en los que el control de lo diverso ha sido una herramienta clave de la administración pública para mantener el orden social y consolidar una hegemonía cultural.

Desde la época colonial, las autoridades coloniales impusieron sistemas legales y administrativos que no sólo excluían a los pueblos colonizados de la toma de decisiones, sino que también los sometían a un control estricto y opresivo. Este manejo de la diversidad no reconocía la riqueza cultural de los pueblos colonizados, sino que los trataba como sujetos inferiores, incapaces de autogobernarse. Las

políticas de control racial, el desplazamiento forzado y la explotación económica hicieron que se percibiese a las instituciones públicas como agentes de opresión, más que como defensores del bienestar común.

Con la creación de los Estados-Nación en el siglo XIX y principios del XX, estas dinámicas de control no desaparecieron, sino que se transformaron. El ideal del Estado-nación se basaba en la idea de una identidad nacional homogénea, que muchas veces excluía o marginaba a los colectivos que no encajaban en esa definición: ya fueran étnicos, religiosos o lingüísticos. El aparato administrativo del Estado se convirtió en un instrumento que reforzaba esta homogeneidad a través de políticas de asimilación, como las leyes de ciudadanía restrictivas, la imposición de una lengua oficial o la segregación de los grupos considerados los «otros».

Esta historia de exclusión y control ha perpetuado una distancia entre los colectivos diversos y las instituciones públicas, una desconfianza que persiste hasta el presente. Las comunidades que han sufrido estos abusos históricos suelen ver al Estado como un agente de control más que como un protector de sus derechos, lo que dificulta la construcción de relaciones de confianza y cooperación en la gestión de la diversidad.

### 2.2.2. Datos vs realidad: los datos oficiales no reflejan las situaciones de vulneración de derecho cotidianas.

A pesar de que los delitos de odio aumentaron un 21% durante el año 2023, según el Informe Anual de Delitos de Odio del Ministerio del Interior (Gobierno de España, 2023), las organizaciones continúan centrando su atención en la preocupante tendencia a la infradenuncia. La Fundación Convive-Cepaim señala que "solo el 30% de las personas que sufren situaciones de discriminación están al tanto de los procedimientos legales para ejercer sus derechos (en este caso, lo estipulado en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación), y únicamente el 10% llega a denunciar los casos en los que son víctimas".

Esta situación, además de estar enraizada en una relación conflictiva histórica entre las instituciones y las personas racializadas, responde a varios factores:

- El desconocimiento de los procedimientos legales.
- La falta de expectativas de que la denuncia prospere.
- La desconfianza en la efectividad de la denuncia para mitigar los efectos de la discriminación vivida.



- La tendencia a minimizar o naturalizar/normalizar las situaciones de discriminación que experimentan (que es lo más preocupante, a nuestro juicio).

### 2.2.3. La infradenuncia desde una perspectiva antirracista.

Las Administraciones Públicas, que han incorporado lucha contra el racismo en sus agendas siguiendo las directrices europeas al respecto, siguen aproximándose a este tema desde un enfoque que pretende hacer cambiar a las víctimas de opinión, y en ningún caso a propiciar la mirada crítica suficiente hacia las propias instituciones, para detectar las normativas y prácticas que sustentan el racismo como fenómeno estructural que es.

Las políticas públicas puestas en marcha hasta el momento, además de escasas y asombrosamente tímidas, nacen con dos características fundamentales: a) el punto de partida desde el que surgen les otorga escasa capacidad de transformación y b) están propiciando un aún menor impacto si cabe en las poblaciones diana del racismo. Posiblemente ambas características estén entrelazadas entre ellas y vinculadas a la idea que subyace en relación con el racismo que lo considera como un problema moral, de mal comportamiento de algunas personas contra otras, en lugar de abordarlo como una estructura histórica de ordenamiento del poder y la economía, enraizada en las propias instituciones.

### 2.2.4. Crecimiento (discursos intolerantes) Vs estancamiento (del diálogo entre colectivos diversos y los poderes públicos).

El racismo y los discursos intolerantes siguen creciendo y ganando terreno. Es una afirmación tan dolorosa como cierta, pues nos sitúa en un retroceso democrático grave, a la vez que abre camino de escenarios inciertos, en cuanto a la garantía de los derechos conseguidos (y luchados) hasta el momento.

Las redes sociales, los medios de comunicación, el fenómeno «youtubers» ... Son demasiados los altavoces que se propagan, multiplicando el efecto e impacto de los discursos de odio, a la vez que aumenta la sensación de impunidad en determinados espacios.

Pero, ante esta situación, ¿qué mecanismos de protección de los derechos proponen los poderes públicos para contener esta avalancha de odio?

Las formas de interacción entre la Administración y la ciudadanía (llámense entidades/ asociaciones locales) están en un momento de crisis existencial. La ausencia de relevos generacionales en las estructuras jerárquicas, para legitimar el discurso colectivo y de altavoz, ha provocado un desapego importante en la participación activa de estos espacios. Lo que nos conduce a una situación en la que la ciudadanía exige a las instituciones públicas, medidas que den respuesta - generando canales de comunicación - a las necesidades específicas que se presentan.

El modelo teórico de Nueva Gestión Pública, que tiene como elemento esencial la medición del impacto en las acciones que la Administración lleva a cabo para dar respuesta a necesidades concretas y el trato al ciudadano en clave cliente, a pesar de sus esfuerzos por adaptarse a los nuevos tiempos, sigue estando lejos de mostrarse como una institución capaz de dar respuesta a los problemas singulares que emanan de una sociedad cada vez más plural y diversa. Incapaz de mostrarse como una institución próxima que vela por los derechos de aquellos que, desde los márgenes, buscan la igualdad efectiva en su cotidianidad.

Aumentan los espacios de siembra - y calado - de los discursos de odio e intolerancia (con sus respectivas consecuencias en el día a día de las personas diversas), sin que las instituciones públicas encuentren la fórmula (hasta ahora secreta) que ponga freno a esta ola reaccionaria. Y esto nos conduce a una respuesta insuficiente de medidas y la legislación vigentes que prevenga situaciones de discriminación, proteja a las víctimas y regule normativamente las realidades de los grupos/colectivos discriminados.

### **2.3. Alternativas de solución.**

Ante la situación planteada, proponemos seguir insistiendo en la formulación de medidas legislativas de protección a las víctimas, redunde en el discurso inclusivo, ponga de manifiesto la necesidad y realidades de las personas que sufren cualquier tipo de discriminación y señale el peligro de no poner freno a los discursos de odio y los canales que utilizan como altavoz.

Para ello, consideramos fundamental oír de manera activa a las organizaciones que trabajan de manera específica en estas temáticas y que, a través del diálogo, se puedan formular medidas de reparación.

Ante la situación actual de discriminación y exclusión de diversos colectivos, es fundamental continuar avanzando en la formulación de medidas legislativas que garanticen una protección eficaz a las víctimas. Estas medidas deben fomentar un discurso inclusivo que visibilice las necesidades y realidades de las personas que sufren cualquier tipo de discriminación, al tiempo que subraye la urgencia de frenar la proliferación de discursos de odio y los canales que los amplifican.

Para lograr este objetivo, es imprescindible mantener un diálogo activo con las organizaciones especializadas que trabajan directamente en estas temáticas. Estas entidades, con su conocimiento de las dinámicas específicas de los colectivos afectados, deben ser escuchadas y consideradas en el proceso de elaboración de medidas de reparación y justicia social. Ya que no podremos avanzar en la consecución de objetivos futuros, si no reconocemos la persecución histórica y las consecuencias que han condicionado la vida de muchos colectivos en este país.

Es imprescindible la revisión de las políticas públicas, las normativas, legislación vigente y las prácticas institucionales en las que sustenta el racismo. Todos los gobiernos asumen las definiciones de racismo existentes como un fenómeno estructural, pero actúan como si no fuera con ellos y ellas. Para ello debe propiciarse un proceso de transformación que contribuya en sí mismo al cambio necesario en buena parte de la opinión pública, que posibilite a su vez, la transformación social tan necesaria para las democracias occidentales y la sociedad en su conjunto.

Esta propuesta, Racial Justice and Empowerment 2024, no solo busca abordar las problemáticas actuales, sino también sentar las bases para un futuro en el que el reconocimiento y la reparación de las injusticias pasadas se traduzcan en una mayor cohesión social y en la erradicación de la discriminación en todas sus formas.

### 3. Conclusiones

Por todo lo expuesto, concluimos que el racismo como un elemento estructural e histórico ha condicionado las formas en que la sociedad ha «crecido», en detrimento de colectivos señalados y marginados como chivo expiatorio, históricamente.

Que la Administración debe hacer un ejercicio de transformación y adaptación, con el objetivo de frenar las situaciones de discriminación que se multiplican (y los canales/



espacios en los que se propagan) y este pasa por:

- Reconocer la discriminación histórica y sistemática que se ha hecho de lo diverso.
- Adaptarse para atender las necesidades que estos colectivos presentan.
- Proponer medidas legislativas que garanticen a las víctimas la protección y el derecho a no ser tratadas de forma discriminatoria.
- Incidir en medidas de reparación.

Las Administraciones Públicas deben incorporar una perspectiva antirracista en la acción de todos sus departamentos, especialmente en aquellos responsables de abordar la infradenuncia de situaciones de racismo por parte de las víctimas, situación sólidamente cimentada a elementos históricos y políticos actuales, como creemos haber demostrado con este ensayo.

Ya que, consideramos que, a pesar de los avances históricos conseguidos, la respuesta institucional sigue siendo parcial e incapaz de garantizar una protección integral frente a las dinámicas estructurales de persecución y exclusión.

## Referencias

Fredrickson, G. M. (2002). Racism: A Short History. Princeton University Press.

Convive Cepaim, Fundación. (2023). Infradenuncia.

Extraído de: <https://www.cepaim.org/porestodenuncio/infradenuncia>

Geulen, Christian (2010). Historia del racismo. Alianza Editorial.

Gómez, A. & Pujol, J. (2018). Informe Raxen: Racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia en España. Movimiento contra la Intolerancia.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación. Boletín Oficial del Estado. número 167. 13 de julio de 2022.

Ministerio del Interior. (2023). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España. Gobierno de España.

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). (2020). Informe anual sobre la situación del racismo en España: Estadísticas y análisis de denuncias. Min. de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Said, E. W. (1978). Orientalism. Pantheon Books.

Sanchez-Montijano, E., & Martínez, P. (2019). Racismo y xenofobia en España: Diagnóstico y perspectivas. CIDOB.



**LA GUÍA**





**INTRODUCCIÓN  
Y CONCEPTOS  
CLAVE**



## INTRODUCCIÓN

Esta segunda parte del Estudio-Guía, que de hecho se constituye con guía, tiene como objetivo facilitar la reparación de los actos de discriminación étnico-racial que puedan sufrir las personas racializadas en distintos ámbitos de la vida.

Esta guía está dirigida a entidades sociales formadas por personas migrantes, refugiadas, gitanas o racializadas y a otras entidades que atienden a personas afectadas por la discriminación étnico-racial en la demarcación de Barcelona.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación es un derecho fundamental que garantiza el disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas de las personas.

En esta guía podrá encontrarse información y materiales para facilitar la denuncia legal de actos de vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por motivos étnicos- raciales en todos los ámbitos sociales: laborales, vivienda, educación, sanidad y espacio público, entre otras. Este material pretende ser una traducción del lenguaje jurídico para acercar las herramientas legales al público mayoritario. A lo largo de la guía se presentan conceptos jurídicos en torno a la discriminación ilustrados con numerosos ejemplos que pretenden facilitar la comprensión de los tecnicismos jurídicos.

Esta facilitación de la denuncia legal tiene un doble objetivo: reparar la vulneración de derecho a la igualdad de trato y no discriminación y recortar la impunidad y la invisibilidad del racismo en el espacio social.

Muchos de estos actos discriminatorios quedan impunes porque las personas afectadas desconocen las vías, tanto judiciales como administrativas, para poder ejercitar sus derechos. Así mismo, las numerosas dificultades que crea el racismo institucional en la cotidianidad de las personas racializadas se traducen en una desconfianza de éstas hacia las instituciones administrativas y judiciales dificultando así la denuncia.

El capítulo introductorio de esta guía está dedicado a esclarecer conceptos claves para facilitar la denuncia de los actos de discriminación étnico-racial. El capítulo primero recoge las vías judiciales y administrativas que existen para demandar la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral, especialmente ante los Juzgados de lo Social y ante



la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El segundo capítulo se centra en las vías administrativas para denunciar actos de discriminación étnico-racial que pueden darse en otros ámbitos de la vida como la educación, la sanidad, la vivienda o el espacio público entre otras. En este capítulo se presentan los distintos organismos públicos y entidades sociales de la demarcación de Barcelona especializados en recopilar este tipo de denuncias discriminatorias. Por último, el capítulo tercero de esta guía recoge los protocolos para la denuncia penal de los delitos de discriminación y los delitos de odio. Al final de la guía se facilitan anexos que pretenden ser de utilidad para activar estas vías de acción, destacando entre ellos un modelo de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad por actos de discriminación étnico-laboral en el ámbito laboral.

## CONCEPTOS CLAVE

- Para poder defender el derecho a la igualdad de trato y no discriminación es importante antes conocer algunos conceptos claves que nos permiten distinguir cuando estamos ante un acto discriminatorio.
- La discriminación puede manifestarse de diferentes maneras dependiendo si se da hacia una sola persona determinada en un contexto concreto o afecta de manera amplia a un grupo de personas indeterminadas.
- La Ley nos ayuda a entender la diferencia entre los tipos de discriminación étnico-racial que podemos encontramos en diferentes esferas de la vida de una persona.

### ¿Qué es la discriminación étnico-racial?

Es discriminación étnico racial cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que se haga sobre una persona basada en su perfil étnico-racial. Siempre que esta discriminación tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Entendemos que una discriminación tiene su base en el perfil étnico-racial cuando se basa en el color de piel, el linaje u origen nacional o étnico de la persona.

Existen diferentes formas de discriminar:

### Discriminación directa:

Se da cuando una persona, o grupo de personas, es tratada o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras personas en situación análoga o comparable, únicamente por su condición étnico-racial.

 **Por ejemplo:** exigir un precio más elevado por el alquiler a una persona por ser gitana o magrebí que a una persona blanca.

### Discriminación indirecta:

Se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de su condición étnico-racial.

 **Por ejemplo:** establecer como requisito para la contratación en un puesto de trabajo que es necesario tener el pelo rubio. Este requisito dificulta el acceso a personas racializadas mayoritariamente.

### Discriminación por asociación y discriminación por error:

- Existe discriminación por asociación cuando una persona o es tratada de manera menos favorable debido a su relación con personas racializadas.

 **Por ejemplo:** no contratar a una persona para un puesto de trabajo por estar casada con una persona gitana.

- La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

 **Por ejemplo:** no permitir el acceso de una persona a un pub por ser percibida como latinoamericana, aunque no lo sea.

### Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas como su género, nacionalidad, o aspecto físico además de su condición étnico-racial.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

 **Por ejemplo:** cuando una mujer gitana rumana es registrada aleatoriamente en un centro comercial presuponiendo una actividad delictiva. La discriminación sucede por criterios múltiples: ser mujer, ser gitana y ser extranjera.

### **Acoso discriminatorio por perfil étnico-racial:**

Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de la condición étnico-racial de una persona con el objetivo o la consecuencia de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

 **Por ejemplo:** una persona afrodescendiente que recibe insultos racistas o chistes por parte de superiores o compañeros en el puesto de trabajo.









# **1** GUÍA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL



## 1.1. La discriminación en el ámbito laboral

A pesar de que toda la normativa que rige las relaciones de trabajo prohíbe el trato discriminatorio a las personas trabajadoras, la discriminación étnico-racial sigue estando muy presente en el mundo del trabajo.

La discriminación étnico-racial puede darse en los criterios de selección para un puesto de trabajo, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y en las demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Veamos un ejemplo de discriminación en algunos de estos ámbitos:

### 1.1.1. En los criterios de selección

Se da discriminación étnico-racial en el acceso al empleo cuando existen criterios discriminatorios en los procesos de selección de personal.

 **Por ejemplo:** cuando una empresa descarta la candidatura de una persona trabajadora al advertir su origen étnico o racial, bien sea por la foto del currículum, los apellidos, en la entrevista personal o durante el periodo de prueba de un contrato laboral.

 **Por ejemplo:** cuando una oferta de empleo establece criterios de selección en base al aspecto físico o el atuendo. Por ejemplo, no llevar hiyab, o tener la tez clara.

 **Por ejemplo:** cuando la empresa o empleador declara públicamente su voluntad de no trabajar con determinados grupos de personas por su perfil étnico-racial, incluso si no se está llevando a cabo un proceso de selección de personal ni existe una oferta de empleo o la publicación de unos requisitos la empresa o empresario hace pública su voluntad.

### 1.1.2. En la retribución y condiciones de trabajo

Existe discriminación retributiva y discriminación en la promoción profesional por origen étnico-racial cuando en una empresa los trabajos con menor retribución o más duros se reservan a grupos de personas racializadas, siendo muy poco frecuente que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad y retribución.

 **Por ejemplo:** reservar los trabajos de recolección de frutas a las personas racializadas en el sector agrario y no el trabajo de envasado o transporte de la fruta.

 **Por ejemplo:** es en la hostelería reservar los trabajos de cocina a las personas racializadas siendo mucho menor su presencia en la atención directa al público.

### 1.1.3. Discriminación en el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo

El despido es discriminatorio cuando los motivos para llevarlo a cabo es la condición étnico-racial de la persona trabajadora.

Es posible que las causas alegadas por la empresa o el empresario en la carta de despido sean otras, pero en muchos casos existen pruebas suficientes para demostrar que la verdadera causa es la condición étnico-racial de la persona trabajadora.

 **Un ejemplo común:** es el despido de una persona trabajadora cuando la empresa tiene conocimiento de que es gitana al conocer a algún miembro de su familia.

## 1.2. ¿Qué hacer ante la discriminación étnico-racial en el ámbito laboral?

Presentamos tres vías de acción ante la discriminación étnico-racial:

- Mediación previa con la empresa.
- Demanda ante los Juzgados de lo Social.
- Demanda ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### 1.2.1. Mediación con la empresa

Una persona trabajadora ha visto vulnerado su derecho a la igualdad de trato y no discriminación, antes de iniciar algún proceso judicial o administrativo, tiene la oportunidad de intentar alcanzar una mediación previa con la empresa.

Esta mediación tiene como objetivo que cese la actuación discriminatoria y se restituya el derecho dañado a la persona trabajadora.

**Documentar el incidente:** Es importante hacer un registro detallado del incidente de discriminación, incluyendo la fecha, hora, lugar, personas involucradas y cual-



quier otro detalle relevante.

**Informar a la empresa:** La persona afectada puede informar a su empleador sobre el incidente de discriminación, ya sea a través del departamento de recursos humanos, un superior directo o cualquier otro canal establecido por la empresa para abordar este tipo de problemas.

**Presentar una queja formal:** Si el empleador no toma medidas adecuadas para abordar la discriminación, la persona afectada puede presentar una queja formal ante la empresa, siguiendo los procedimientos internos establecidos. Normalmente a través de una carta enviada por correo certificado al domicilio de la empresa.

**Contactar con un sindicato o asociación que ofrezca servicio de asesoramiento en casos de discriminación:** (véase el tercer capítulo de esta guía).

### 1.2.2. La demanda ante los juzgados y tribunales

#### ¿Qué son los Juzgados de lo Social?

- Los Juzgados de lo Social se encargan de resolver los conflictos laborales entre las empresas y las personas trabajadoras y aquellas sobre cuestiones que surjan en materia de Seguridad Social.
- Se podrá acudir a los Juzgados de lo Social cuando la persona trabajadora ha sufrido una vulneración en sus derechos laborales por ejemplo impagos de salarios, incumplimiento de sus horarios de trabajo y tiempo de descanso, despido o cualquier otro incumplimiento del contrato de trabajo por parte de la empresa, incluidos aquellos en materia Seguridad Social.
- Si existe la sospecha de que el incumplimiento por parte de la empresa está motivado por la condición étnico-racial de la persona trabajadora el juzgado de lo Social, además de reparar el incumplimiento de la empresa, se pronunciará sobre si ha habido una vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y establecerá una indemnización por daños y perjuicios a favor de la persona trabajadora.

 **Importante:** En la demanda debe solicitarse una **Indemnización** por vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación.

La indemnización mínima por vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación es de 7.501 €.

### ¿Cómo se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social?

- Para presentar demanda no es obligatorio contar con la asistencia de una abogada o abogado. Puede presentarla directamente la persona trabajadora.
- En la práctica suele hacerlo una abogada o abogado porque es un escrito con alguna complejidad y el procedimiento judicial requiere ciertos conocimientos técnicos.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a la **asistencia jurídica gratuita**. Es decir, a que les asista una abogada o abogado en la redacción y presentación de su demanda y en el resto del procedimiento.
- La situación administrativa de la persona trabajadora tenga o no permiso de trabajo, no repercutirá en este derecho de asistencia jurídica gratuita.
- Para poder solicitar la asistencia jurídica gratuita habrá que dirigirse a alguno de los Colegios de Abogados de la demarcación de Barcelona. (véase anexo nº1).

👉 **Importante:** Algunas acciones judiciales tienen **plazo de caducidad**. Es decir, ha de presentarse la demanda en un plazo concreto tras el acto de vulneración del derecho de la persona trabajadora.

📢 **Ejemplo:** En caso de **despido** o de **modificación de las condiciones de trabajo** existe un plazo de **20 días hábiles** para presentar la demanda. Si transcurre este plazo sin que se haya presentado la demanda ya no podrá pedirse que los Juzgados amparen el derecho de la persona trabajadora.

- Es importante tener en cuenta que este plazo de 20 días no incluye los sábados, los domingos ni los días festivos por lo que en la práctica este plazo es más de 20 días.
- El resto de las demandas ordinarias, por ejemplo, la reclamación de los salarios dejados de percibir, tienen un plazo de 1 año, eso significa que podrán presentarse reclamaciones hasta 1 año después del impago.

### ¿Es obligatoria una conciliación previa a la vía judicial?

- La normativa obliga como norma general a las personas trabajadoras a acudir a un procedimiento de mediación o conciliación antes de poder presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social.
- El objetivo de esta mediación o conciliación es que la empresa reconozca que ha cometido una infracción de las normas laborales y resarza el daño que haya producido a la trabajadora. Por ejemplo, integrándose en su puesto de trabajo o pagando los salarios debidos.
- Si esta mediación o conciliación no tiene éxito, es decir, si la empresa no reconoce la infracción o no resarce el daño, la persona trabajadora podrá acudir a los Juzgados de lo Social a pedir la tutela de los jueces.
- A la demanda ante el Juzgado de lo Social habrá que adjuntar el acta que acredite que se ha intentado la conciliación previa la vía judicial.

👉 **Importante:** Esta mediación o conciliación es obligatoria hacerla dentro del plazo que la ley otorga para presentar las demandas. Por ejemplo, en un caso de despido la mediación o conciliación ha de hacerse en los 20 días hábiles posteriores al despido. En el caso de las demandas ordinarias, como la reclamación de los salarios impagados, la mediación o conciliación habrá de hacerse en el plazo de 1 año desde que el empresario incumplió el pago de la cantidad correspondiente.

### ¿Cómo se realiza esta conciliación?

Debe presentarse un escrito solicitando esta conciliación. Este escrito se llama «papeleta de conciliación».

El órgano encargado de estas conciliaciones en la demarcación de Barcelona es el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Para este trámite no es necesario contar con un abogado o abogada, puede hacerlo la persona trabajadora en su propio nombre.

Es común que las personas trabajadoras lo hagan con el apoyo de alguna entidad o sindicato, y en el caso de que la mediación no tenga éxito acudan a los Juzgados buscando antes un abogado o abogada que les asista.



Puede presentarse la solicitud de conciliación tanto presencialmente como telemáticamente.

La presentación telemática debe hacerse en el Portal de Conciliaciones de la Generalitat de Cataluña y es necesario contar con un certificado digital de la Administración Abierta de Catalunya (AOC).

🔗 Se puede gestionar en este [enlace](#).

La presentación presencial debe hacerse en los **Servicios Territoriales de Barcelona**: teléfono **+34 93 519 39 86**, en horario de 9:00 a 15:00 horas; teléfono **+34 93 622 04 00**, en horario de 9:00 a 14:00 horas.

### 1.2.3. La denuncia ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social

#### ¿Qué es la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social?

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) es un servicio público al que le corresponde, entre otras funciones, ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social, es decir las normas que regulan las relaciones de trabajo.
- La ITSS tiene capacidad para exigir responsabilidades a las empresas y a las personas trabajadoras por estas infracciones. Su actuación se puede iniciar de varias formas, una de ellas es mediante denuncia.
- **Las personas trabajadoras pueden denunciar ante el ITSS los incumplimientos de los empresarios que afecten a una o varias personas trabajadoras.**

📢 **Por ejemplo:** los incumplimientos en situaciones de materia de riesgos laborales, salud en el trabajo, incumplimiento de los horarios, la jornada de trabajo, los descansos, las vacaciones anuales, actos discriminatorios, fraudes a la Seguridad Social o al Servicio de Empleo, o problemas con las cotizaciones.

- La ITSS debe comenzar a investigar y comprobar la existencia de estas situaciones. En caso de verificarse la existencia de las situaciones denunciadas, el proceso finaliza con la extensión de un acta de infracción con propuesta de sanción administrativa a los empresarios.

👉 **Es importante** saber que la ITSS actúa para perseguir estos incumplimientos generales, pero no para restituir vulneraciones concretas de derechos que estos incumplimientos hayan podido causar a personas trabajadoras.

📢 **Ejemplo:** si a varias personas trabajadoras les están pagando un salario por debajo de lo acordado por el hecho de ser extranjeras, la ITSS puede sancionar a la empresa, pero si las personas trabajadoras quieren cobrar los salarios debidos deben ejercer acciones judiciales en los Juzgados y Tribunales como se ha expuesto en el apartado anterior.

En otras palabras, la ITSS se ocupa de pedir responsabilidades a las empresas, pero no de resarcir los daños concretos que haya causado a las trabajadoras. Para resarcir estos daños concretos habrá que acudir a los Juzgados y Tribunales.

### ¿Cómo se denuncia ante la ITSS?

La denuncia siempre tiene que hacerse **por escrito**, no será válido hacerlo ni verbalmente, ni por teléfono, ni enviando un correo electrónico. Las denuncias siempre son confidenciales, pero en ningún caso, anónimas.

Es importante conocer quiénes pueden denunciar:

- **La persona trabajadora afectada.** Aunque haya dejado de trabajar en la empresa, siempre que desde la comisión de la infracción no hayan transcurrido tres años o cuatro años en supuestos de infracciones en materia de seguridad social, y en materia de infracciones de prevención de riesgos no hayan transcurrido entre uno y cinco años según el riesgo. Aunque no tenga permiso de residencia y trabajo en vigor.
- **Otra persona en representación de estas trabajadoras** (por ejemplo, delegados de personal, el comité de empresa, delegado de prevención, la sección sindical, entre otros).
- **Cualquier persona** que tenga conocimiento de la comisión de las infracciones.

Hay **cuatro formas** de denunciar ante la Inspección de Trabajo:

➡ **1. Por Internet, a través de la sede electrónica del Ministerio** (con identificación segura). [Enlace](#) de acceso a la tramitación online de la denuncia.

Para presentar la denuncia en la sede electrónica es necesario identificarse con el DNI electrónico, certificado digital o Cl@ve. Existe un [manual](#) del propio Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se explican los pasos a seguir para presentar la denuncia.

✍ **2. Presentando la denuncia personalmente a la Inspección de Trabajo:** se debe acudir a la [sede de la Inspección en la demarcación](#) donde esté el centro de trabajo en el que se preste servicios o donde se esté dando el incumplimiento. La sede en la demarcación de Barcelona es [esta](#).

Será necesario llevar dos copias de la denuncia para entregar una y que devuelvan otra sellada y con el número de denuncia. Para poder entrar a la Inspección es necesario presentar el DNI, NIE o pasaporte.

✍ **3. Presentando la denuncia en cualquier registro público** de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma y de algunos Ayuntamientos. Igualmente se tendrán que presentar dos copias de la denuncia, para que devuelvan una sellada y con el número de registro. Debe encabezarse el escrito con la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo a la que se dirige y es conveniente indicar la dirección donde esté. **Esta forma no es la más rápida en el caso de que sea una denuncia urgente.**

✉ **4. Por correo administrativo desde una oficina de Correos:** Se deben presentar dos copias de la denuncia, dirigidas a la Dirección Provincial de la Inspección donde esté el centro de trabajo, la de la demarcación de Barcelona es [esta](#).

Es importante quedarse con la copia que sella la oficina de correos. El contenido de la denuncia es el mismo que señalamos anteriormente. Es necesario presentar copia compulsada del DNI, NIE o pasaporte y en su caso, autorización del denunciante al enviar la denuncia, para que se pueda comprobar que quien la presente es quien figura como denunciante. **Esta forma tampoco es la más adecuada en el supuesto de casos urgentes.**

En el caso de denuncias conjuntas, si la va a presentar una sola persona en nombre de más personas, es necesario copia y autorización del DNI, NIE o pasaporte de cada una de ellas.

➤ En la página web de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social encontramos también el [buzón](#): se trata de un canal por el que los ciudadanos pueden trasladar a la ITSS irregularidades laborales de las que tengan conocimiento. No es necesario aportar ningún dato personal, precisamente porque **no es una denuncia**, por tanto, la actuación de la ITSS no se registrará por los criterios que hemos indicado y la ITSS no tendrá obligación de iniciar una investigación como sí tiene lugar con las denuncias.

## Formulario para redactar la denuncia ante la Inspección de Trabajo

Existe un modelo oficial que puede descargarse fácilmente en la web de la ITSS.

No es obligatorio presentar la denuncia en este formato, se puede escribir un documento propio con todos los datos que indicamos a continuación.

Se puede encontrar en el Anexo II de esta guía un modelo genérico de denuncia a la ITSS en caso de infracciones que vulneren el derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación. (art.8.12 y 8.13 bis de la LISOS)

Si se opta por hacer un escrito de denuncia propio, éstos serían los datos que deberían contener dicho escrito:

**1. Encabezamiento:** Lo primero que debe constar en el escrito de denuncia es la Inspección de Trabajo a la que se dirige. Se indicará la Inspección de Trabajo de la demarcación donde esté el centro de trabajo de la empresa donde se da el incumplimiento. En la demarcación de Barcelona debe dirigirse a Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona.

**2. Datos de la persona denunciante:** nombre y apellidos, DNI/NIE/pasaporte. Debe hacerse constar un domicilio donde recibir las comunicaciones que pueda hacer la ITSS y un teléfono. Se tiene que indicar si la persona que firma la denuncia es trabajadora de la empresa denunciada o no. En el caso de serlo, habría que indicar desde cuándo, y si se ha sido despedida, cuándo ha ocurrido el despido. Si son varias las personas que denuncian tienen que hacerse constar.

**3. Datos de la persona o empresa denunciada:** Si es una persona física debe aparecer el nombre y apellidos y el DNI o NIE. Si es una empresa, debe constar el nombre, el CIF,



domicilio social y también la dirección del centro de trabajo donde suceden los hechos denunciados, el horario de apertura de la empresa, y si la empresa sigue abierta o no. En el caso de ser denunciadas varias empresas, o varias personas, hay que indicar los datos de todos.

**4. Hechos denunciados:** Hay que redactar lo más claramente posible los hechos que se denuncian, a ser posible de forma cronológica, indicando las fechas y los lugares donde ocurrieron y evitando los datos que no sean importantes o puedan ser superfluos. No es necesario poner las normas que incumple el denunciado, basta con indicar los hechos, el Inspector o la Inspectora de trabajo sabrá tipificar los hechos. Se recomienda que en el escrito de denuncia aparezca el horario de apertura de la empresa, para que pueda acudir la Inspección a comprobar los hechos denunciados. Si se conocen los nombres de los responsables de los incumplimientos deben indicarse.

**5. Firma de la persona denunciante:** Al pie del escrito debe aparecer la firma de la persona denunciante, así como el lugar y la fecha de presentación. La firma debe ser a mano o con certificado digital.

**6. Documentación adjunta:** Se recomienda que a la denuncia se le adjunte la documentación que acredite la veracidad de los hechos denunciados, como nóminas, contratos, conversaciones por mensajería instantánea, vídeos, fotografías o cualquier otra documentación, sea escrita o digital.

### Alguna información más sobre las denuncias ante la Inspección de Trabajo

- Presentar una denuncia ante la ITSS es gratuito. No hay que pagar tasas ni ningún otro pago por presentar una denuncia.
- No es necesario la asistencia de una abogada o abogado para redactar o firmar esta denuncia; se puede redactar por la propia persona denunciante.
- La ITSS puede requerir al denunciante que se ratifique en su denuncia, amplíe o concrete su denuncia.







## **2** GUÍA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN OTROS ÁMBITOS DE LA VIDA



## 2.1. Situaciones de discriminación en diferentes ámbitos

Hasta ahora hemos presentado las herramientas jurídicas que existen para reparar los actos de discriminación étnico-racial cuando estos suceden en el ámbito laboral.

En esta parte de la Guía se expondrá las herramientas jurídicas que existen para los actos de discriminación racial que se den en otros ámbitos.

Estos actos de discriminación pueden darse en los siguientes ámbitos de la vida de una persona:

### 2.1.1 Educación



**Ejemplo de discriminación directa:** la no admisión de alumnado racializado en un colegio concertado.



**Ejemplo de discriminación indirecta:** el fenómeno de las escuelas segregadas, cuando en los centros de educación compensatoria existe una alta representación de menores migrantes y racializados.

### 2.1.2. Salud

Existe discriminación indirecta por motivos étnicos-raciales cuando la población racializada no acceden al sistema público de salud en igualdad de condiciones.



**Ejemplo 1:** las barreras idiomáticas y administrativas para la población migrante.



**Ejemplo 2:** los estereotipos y su influencia sobre diagnósticos y tratamiento o de la salud, por ejemplo, la creencia de que la piel de las personas negras es más gruesa que la de las blancas o que sus terminaciones nerviosas son menos sensibles.

### 2.1.3. Servicios sociales



**Ejemplo de discriminación directa:** exigir requisitos administrativos extras a las personas gitanas, migrantes o racializadas para acreditar una situación de vulnerabilidad social.



**Ejemplo:** extralimitarse en el control de uso que las familias gitanas, migrantes



o racializadas hacen de determinadas prestaciones sociales basándose en la falsa creencia de que carecen de competencias para administrar su economía.

#### 2.1.4. Vivienda

 **Ejemplo de discriminación directa:** la obstaculización por parte de agencias inmobiliarias y/o particulares a las personas gitanas, migrantes o racializadas para poder acceder a una vivienda:

- Mediante engaños y excusas sobre la disponibilidad de la vivienda.
- Mediante cláusulas y precios abusivos en los contratos de arrendamientos de una vivienda.
- Mediante la solicitud de documentación y garantías excesivas para celebrar un contrato de arrendamiento o compra de vivienda.

#### 2.1.5. Establecimientos y espacios abiertos al público

 **Ejemplo de discriminación directa:** la criminalización hacia las mujeres gitanas en los establecimientos comerciales. Esta criminalización puede traducirse en un elevado número de persecuciones, acusaciones verbales, miradas intimidatorias, y registros corporales por los equipos de vigilancia de los establecimientos comerciales.

 **Ejemplo de discriminación directa:** restringir la entrada de personas migrantes en espacios de ocio nocturno como discotecas o pubs. Este tipo de conducta también podría ser constitutiva de delito como se expone en el Tercer Capítulo de esta Guía.

#### 2.1.6. Medios de comunicación social y sociedad de la comunicación

 **Ejemplo de discriminación indirecta:** referir los marcadores étnicos o raciales de las personas que cometen un supuesto acto delictivo sin que dicho dato sea necesario para la comprensión de la noticia. Por ejemplo, un titular como este: “Más de 270 niños gitanos rumanos fueron detenidos en España en los últimos cinco meses”.

 **Ejemplo:** dar una información utilizando estereotipos racistas, por ejemplo, un titular como este: “Un futuro muy negro: los primeros bebés del año, todos inmigrantes”.

### 2.1.7. Cultura

Algunos ejemplos de discriminación indirecta por motivos étnicos raciales en el ámbito de la cultura podrían ser los siguientes:

 **Ejemplo:** en las series de ficción españolas, los personajes gitanos o migrantes no tienen papeles principales y sus roles se asocian a actividades delictivas.

 **Ejemplo:** la programación cultural en museos y centros culturales no refleja la diversidad étnico-racial y cultural de la sociedad española.

 **Ejemplo:** las personas migrantes, gitanas o racializadas acceden menos a actividades culturales desarrolladas en museos u otros centros culturales.

### 2.1.8. Deporte

Alguno de los ejemplos más conocidos de discriminación étnico-racial en el deporte son los casos de insultos racistas a jugadores de fútbol racializados desde las gradas por parte de los aficionados del equipo rival.

Sin embargo, existe otros muchos ejemplos de discriminación étnico-racial en el deporte que son menos conocidos:

 **Ejemplo:** menos instalaciones deportivas o de menor calidad en los barrios donde habitan mayoritariamente personas gitanas, migrantes y racializadas.

 **Ejemplo:** la prohibición a mujeres musulmanas competir con hijab en algunos clubes deportivos, lo cual de manera indirecta supone la menor participación de estas mujeres en el deporte.

 **Ejemplo:** la escasa presencia de personas racializadas en la dirección de clubes deportivos a pesar de sí tener una notable representación como atletas en algunos deportes.

### 2.1.9. Libertad religiosa

Algunos ejemplos de discriminación indirecta por motivos étnicos raciales es el trato diferenciado que las Administraciones Públicas pueden dar a las confesiones

religiosas donde las personas migrantes o racializadas son mayoritarias:

 **Ejemplo:** el impedimento por parte de las funerarias y mortuorias para llevar a cabo los ritos funerarios de confesiones religiosas islámicas o hinduistas.

 **Ejemplo:** las movilizaciones vecinales contra la construcción de mezquitas o iglesias evangélicas por rechazo a la presencia de personas migrantes o gitanas en el barrio.

### 2.1.10. Administración de justicia

En el ámbito de la Administración de Justicia podemos encontrar ejemplos de discriminación étnico-racial tanto en el acceso a la justicia cuando las personas racializadas acuden a ella para pedir auxilio judicial, como cuando las personas racializadas son enjuiciadas.

Algunos ejemplos de discriminación étnico-racial que impide a las personas gitanas, migrantes, o racializadas acceder a la Justicia en condiciones de igualdad:

 **Ejemplo:** la falta de garantías para las personas migrantes en situación administrativa irregular para denunciar ante la Justicia sin riesgo de ser expulsadas del país.

 **Ejemplo:** la insuficiencia de recursos de acompañamiento y mediación para las personas racializadas cuando denuncian delitos de odio racista.

 **Ejemplo:** la dificultad de obtener sentencias judiciales que estimen los motivos étnicos raciales que hay detrás de agresiones a personas racializadas.

Algunos ejemplos de discriminación étnico-racial cuando las personas gitanas, migrantes o racializadas están siendo enjuiciadas:

 **Ejemplo:** un mayor uso de la prisión provisional para personas gitanas o migrantes en base al estereotipo de la peligrosidad social con el que se asocian.

 **Ejemplo:** comentarios discriminatorios en base al perfil étnico-racial para



fundamentar sentencias condenatorias.

 **Ejemplo:** la sobrerrepresentación de personas gitanas, migrantes y racializadas en las cárceles.

### 2.1.11. Cuerpos y fuerzas de seguridad

Es frecuente recopilar testimonios de personas migrantes, gitanas y racializadas que refieren actos de discriminación étnico-racial por parte de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. Entre los más frecuentes encontramos:

 **Testimonio:** prácticas de parada e identificación policial basada en criterios étnicos y raciales.

 **Testimonio:** persistentes controles de policiales en los barrios habitados mayoritariamente por personas migrantes, gitanas y racializadas.

 **Testimonio:** insultos racistas o el uso excesivo de la fuerza en detenciones de personas gitanas, migrantes o racializadas.

## 2.2. ¿Dónde acudir en caso de discriminación étnico-racial en alguno de estos ámbitos?

Existen algunos recursos públicos donde las personas que han sufrido algún acto de discriminación étnico-racial en los ámbitos que hemos expuesto en este capítulo pueden acudir.

En estos espacios las personas serán asesoradas sobre el procedimiento que deben iniciar para poder reparar su derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

### 2.2.1. Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona (OND)

- La Oficina para la No Discriminación (OND) es un mecanismo de garantía de derechos humanos a escala local dirigido a atender las vulneraciones de esos humanos relacionadas con el ámbito de la discriminación.
- Una de sus competencias principales es atender casos de discriminación basados en el perfil étnico-racial de las personas.

- Atienden a personas que viven, trabajan o pasan por la ciudad Barcelona y han sufrido un acto de discriminación.
- También atiendes a personas que viven en Barcelona, pero han vivido una situación discriminatoria fuera de la ciudad.
- Las atenciones de la OND son gratuitas y confidenciales.
- Para denunciar una situación de discriminación y pedir apoyo a la OND puede acudir presencialmente, o contactar por teléfono u online.

### **La atención en la OND se da en diversas modalidades:**

#### **Presencialmente**

##### **Dirección**

Carrer Ferran, 32 - 08002 Barcelona

##### **Horario**

#### **Del 1 de octubre al 30 de abril:**

Lunes y viernes, de 9 a 14 h. - Martes y miércoles, de 9 a 18 h. - Jueves, de 9 a 19 h.

#### **Del 1 de mayo al 30 de septiembre:**

Lunes, martes, miércoles y viernes, de 9 a 14 h. - Jueves, de 9 a 19 h.

#### **Página web**

↗ En este [enlace](#)

#### **Telefónicamente**

En este teléfono: +34 934 132 000

#### **Telemáticamente**

↗ En este [enlace](#)

### **2.2.2. Oficina para la Igualdad de Trato y No Discriminación de la Generalitat de Catalunya**

- El Departamento de Igualdad y Feminismo de la Generalitat de Catalunya cuenta con una Oficina para la Igualdad de Trato y No Discriminación.
- Esta Oficina cuenta con un Área de Discriminación y Atención a las Víctimas, con el fin de apoyar y asesorar a las personas que han sufrido cualquier tipo de

discriminación.

- Una de sus competencias principales es atender casos de discriminación basados en el perfil étnico-racial de las personas.
- Para denunciar una situación de discriminación, puede hacerse tanto presencialmente como telemáticamente.

➤ **Presencialmente:** [Solicitud de cita previa a las oficinas de Atención al Ciudadano disponibles](#)

➤ **Telemáticamente:** [Accede al procedimiento para presentar una denuncia.](#)

➤ Para resolver dudas antes de presentar la queja, es posible **contactar con la oficina** con nosotros a través del [buzón de contacto](#).

### 2.2.3. Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE)

- Este Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.
- Una de las principales funciones del Consejo es la de prestar asistencia independiente a las personas que han sufrido un acto de discriminación étnico-racial y tramitar sus reclamaciones.
- Para ello, el Consejo cuenta con varios centros de atención para consultar a un profesional en materia de igualdad de trato y recibir asesoramiento sobre su caso.
- ➤ También puede presentar una consulta o queja a través del siguiente [formulario](#).
- En la demarcación de Barcelona el Consejo cuenta con un centro al que puede contactarse por alguno de estos medios:
  - ✉ Correo electrónico: [victimasdiscriminaciocatalunya@mpdl.org](mailto:victimasdiscriminaciocatalunya@mpdl.org)
  - Dirección: Carrer Méndez Núñez, 33, local 2. 08911 Badalona (Barcelona).
  - Teléfonos: +34 936 40 56 00 / +34 639 314 812.

### 2.2.4 Síndic(a) de Greuges

Si una persona ha sufrido un acto de discriminación étnico-racial por parte de algunas de las **administraciones catalanas o de las organismo públicos o privados**

**vinculados a ellas** puede acudir al Síndic de Greuges (Síndica en la actualidad) para exponer su queja sobre la vulneración de su derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

- La Síndica deberá abrir una investigación independiente sobre la actuación administrativa que ha provocado el acto discriminatorio.
- ↗ Para presentar una queja es suficiente rellenar un [formulario](#) indicando:
  - Datos personales, el DNI / NIF / CIF / NIE o Pasaporte, un teléfono de contacto y un domicilio a efectos de notificaciones.
  - Breve explicación del acto de discriminación étnico-racial, así como de las gestiones que hayas hecho ante la Administración para intentar solucionarlo.
  - Adjuntar la documentación que demuestre el acto discriminatorio.

**Este formulario de queja y su documentación adjunta puede presentarse de diferentes formas:**

↗ **Presencialmente**, [previa cita](#), en el Servicio de Atención a las Personas. El horario habitual es de 8.30 a 17.30 h de lunes a jueves y de 8.30 a 15 h, viernes.  
La dirección es: Passeig de Lluís Companys 7, 08003 Barcelona.

↗ **Transporte público:** Metro (L1 y Cercanías Renfe: Arc de Triomf) y Bus (19, H-16, V-19, B-20 i B-25). [Ver mapa](#).

↗ **Por video llamada**, que se debe solicitar a los teléfonos +34 900 124 124 o + 34 933 018 075 o cumplimentando el siguiente [formulario](#).

**Por correo ordinario**, dirigido al Servicio de Atención a las Personas, en Passeig de Lluís Companys 7, 08003 Barcelona.

**Por fax**, +34 933 013 187.

↗ **Por correo electrónico**, a [sindic@sindic.cat](mailto:sindic@sindic.cat).

↗ **Mediante la oficina itinerante**, [próximas salidas](#).



### 2.2.5. Otras entidades sociales con servicio de atención y asesoramiento en caso de discriminación étnico-racial en la demarcación de Barcelona

#### **Fundación Bayt al-Thaqafa**

La Fundación Bayt Al-Thaqafa trabaja para construir una sociedad inclusiva en la que las personas migrantes puedan ejercer una ciudadanía plena, basada en la participación, la pertinencia y los derechos.

🔗 Datos de contacto [aquí](#).

#### **Fundación CEPAIM**

La Fundación CEPAIM da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social, desde una perspectiva comunitaria. En Barcelona cuenta con un Servicio de Atención a Víctimas por Discriminación.

🔗 Datos de contacto [aquí](#).

#### **Fundación Secretariado Gitano**

La Fundación Secretariado Gitano (FSG) es una entidad social intercultural, sin ánimo de lucro, que trabaja desde hace 40 años por la promoción y la igualdad de oportunidades de la población gitana en España y en Europa. En la demarcación de Barcelona cuentan con dos oficinas de atención en Barcelona y Sabadell.

🔗 Datos de contacto de la oficina de Barcelona [aquí](#).

#### **SOS Racisme Catalunya**

SOS Racisme Catalunya una asociación creada en 1989 para trabajar en la defensa de los derechos humanos desde la acción antirracista, de forma independiente, democrática y de base. Cuenta con una oficina en Barcelona desde donde centraliza su actividad en toda Cataluña.

🔗 Datos de contacto [aquí](#).

**xiii mostra  
d'entitats  
de sant  
adrià  
de besòs**

**5 d'octubre 2024  
pg. de la rambleta  
sant adrià  
16:00 h**



**inscripcions**



**13a** *Viu la*  
**m.ostra**  
*estem de festa!*

**5**  
**d'octubre**  
**A la Rambleta**  
**Sant Adrià de Besòs**







**3 DELITOS DE  
DISCRIMINACIÓN  
Y DELITOS DE ODIO**



### **3.1. Delitos de odio y discriminación**

- En ocasiones los actos de discriminación étnico-racial que puede sufrir una persona son constitutivos de delito.
- No todos los actos de discriminación son delitos, pero algunos por su especial importancia y el daño que causas sí lo son.
- El Código Penal (CP) establece cuando un acto discriminatorio es delito y merece el castigo penal. Este castigo puede ser una multa o penas de prisión.

Veamos los actos que el Código Penal del Estado Español establece como delitos de odio o discriminación:

#### **3.1.1. Agravante genérica de discriminación**

Tenemos, en primer lugar, el agravante genérico de discriminación del artículo 22.4 del CP. Este agravante se aplica cuando cualquier delito de los recogidos en el CP se comete por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad.



**Ejemplo:** lcuando se comete un delito de lesiones contra una persona únicamente por ser gitana o magrebí. No existe otro motivo de enemistad previa entre el agresor y la víctima, el único motivo para cometer el delito es el odio por su condición étnico-racial.

#### **3.1.2. Delito de amenazas agravadas por odio**

El artículo 170 del CP establece una modalidad agravada del delito de amenazas cuando estas tienen como objetivo “dirigidas a atemorizar a los habitantes de una población, grupo étnico, cultural o religioso, o colectivo social o profesional, o a cualquier otro grupo de personas, y tuvieran la gravedad necesaria para conseguirlo”.



**Ejemplo:** cuando después de un pogromo antigitano grupos de personas amenazan con quemar las casas de las familias gitanas si vuelven a vivir a esa localidad.



### 3.1.3 Delito de discriminación en el ámbito laboral

El artículo 314 establece un delito de discriminación en el empleo, ya sea público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad entre otras.

Este delito se castiga cuando el empresario ha sido requerido o sancionado por una actuación discriminatoria y aun así sigue realizándola sin reparar los daños a las personas víctimas de la discriminación.

 **Ejemplo:** imaginemos que una empresa paga menos salarios a las personas migrantes que a las autóctonas aun realizando el mismo trabajo y teniendo el mismo horario. Imaginemos que el grupo de personas migrantes afectadas presentan una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) siguiendo los pasos del Capítulo 1 de esta Guía. Si la ITSS comprueba que los hechos son ciertos sancionará a la empresa que ha cometido la discriminación. Si esta empresa desoyera la sanción de la ITSS y no igualara los salarios de las personas trabajadoras podría ser castigada por este delito de discriminación en el empleo.

### 3.1.4. Delito de denegación de una prestación por motivos discriminatorios

El artículo 511 del CP establece una pena para el encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad. También será delito denegarle la prestación a una asociación, fundación, sociedad por la condición de sus integrantes.

### 3.1.5. Delito de denegación de una prestación profesional o empresarial por motivos discriminatorios

El artículo 512 del CP establece una pena para el profesional o empresario que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, situación familiar, por razones de género, enfermedad o

discapacidad.

 **Ejemplo:** existe este tipo de delitos cuando el dueño de una empresa de venta de coches se niega a vender un vehículo a una persona por razón de su pertenencia a una etnia, por ejemplo, la gitana. O cuando se impide la entrada a un pub o discoteca por la pertenencia del sujeto a una raza o etnia determinada.

### 3.1.6. Delito de discurso de odio

El artículo 510 tipifica lo que se conoce como delito de discurso de odio (hate speech). Este delito castiga a quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, o antigitanos.

También será delito lesionar la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de grupos o personas por motivos racistas, antisemitas, o antigitanos.

El CP prevé castigos más elevados cuando los discursos de odio se hubieran difundido a través de un medio redes sociales o internet de forma que llegue a un elevado número de personas.

 **Ejemplo:** difundir en una página web mensajes mediante canciones e imágenes que incitan al odio y a la violencia contra los inmigrantes con excusas como que quitan la vivienda y el trabajo a los jóvenes españoles, son portadores de delincuencia y droga y constituyen un peligro.

### 3.1.7. Delito de asociación ilícita para fomentar el odio

El artículo 515 del CP castiga como delito de asociación ilícita, para fomentar, promover o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad.

 **Ejemplo:** el caso de una banda de música de ideología de la supremacía de la raza

blanca que difunde el odio y la violencia a través de discursos homófobos, xenófobos y antisemitas se lleva a conciertos de música y se comercializa en discos.

## 3.2 ¿Qué se puede hacer cuando eres víctima de un delito de odio?

### 3.2.1. En situaciones urgentes

Si el acto de discriminación está causando un peligro inminente, por ejemplo, ante amenazas o agresiones físicas hay que actuar rápido:

👉 **Es importante:** llamar a Mossos d'Esquadra. Es conveniente llamar en ese mismo momento para que acudan al lugar de los hechos.

👉 **Es importante:** teléfono: 112 (Emergencias/Mossos d'Esquadra)

🔗 Los Mossos d'Esquadra cuentan con una aplicación móvil gratuita para llamada al teléfono de emergencias 112. Facilita Información sobre odio y discriminación. Está diseñada en catalán, castellano, aranés e inglés. Puede encontrarse [aquí](#).

Depende de tu situación geográfica en el momento de que seas víctima de un delito de odio, fundamentalmente si te encuentras fuera de Cataluña:

👉 **Es importante:** teléfono: 091 (Policía Nacional) - Teléfono: 062 (Guardia Civil)

La Policía Nacional y la Guardia Civil cuentan con una aplicación móvil gratuita donde se puede comunicar una alerta, información, dato o noticia sobre un acto delictivo o incidencia de seguridad del que está siendo víctima o testigo.

🔗 Está adaptada para poder utilizarse independientemente del idioma, origen o discapacidades auditivas de la persona que contacte. Puede encontrarse [aquí](#).

Tener también en cuenta:

**1. Contactar con los testigos:** Mientras acudes a los Mossos d'Esquadra (o a la Policía) es importante que se hable con los testigos que están presenciando el hecho discriminatorio y a ser posible se recopilen los datos para la posterior denuncia.

**2. Acudir a los servicios sanitarios:** Si los hechos causan algún tipo de lesión física o psicológica, debe acudir a un centro de salud u hospital para que te atiendan y documenten las lesiones en un parte médico. Es importante que el parte médico se refiera que la lesión está causada por una agresión por motivos étnicos-raciales.

### 3.2..2. Después de la urgencia

Es posible que el acto discriminatorio no suponga una situación de peligro urgente, por ejemplo, en caso de amenazas por las redes sociales.

O es posible que el acto discriminatorio sí supusiera un peligro urgente pero no se llamó a la policía.

En ambos casos aún es posible interponer una denuncia.

## Información importante para interponer una denuncia

### ¿Dónde interponer la denuncia?

**En comisaría:** Tanto de Mossos d'Esquadra, como la Policía Nacional o local. También puedes hacerlo en el cuartel o dependencias de la Guardia Civil.

**En los juzgados:** En el Juzgado de Instrucción o en el Juzgado de Paz del lugar donde vives.

✍ **En la oficina de Fiscalía:** En la Demarcación de Barcelona la dirección es Gran Vía de las Cortes Catalanas, 111 -Edificio F, 11ª Planta, Ciudad de la Justicia- 08075 Barcelona. En la fiscalía provincial de Barcelona existe un Servicio de Delitos de Odio y Discriminación y un Fiscal para la Tutela Penal de la Igualdad y contra la Discriminación. Puede contactarse con la oficina presencialmente o [aquí](#).

### ¿Cómo se presenta la denuncia?

- Puede ir la persona que ha sufrido el delito a interponer la denuncia o puede ir otra persona en su nombre siempre que tenga un poder de representación especial.
- Si va la persona en su propio nombre puede ir sola o acompañada por una persona



de su confianza.

- No es obligatoria la intervención de abogado/a o procurador/a para interponer la denuncia, aunque si se quiere puede hacerse con abogado/a o procurador/a.
- La interposición de la denuncia es gratuita.
- La denuncia puedes realizarla por escrito o de forma verbal.

### Verbal:

- La denuncia puede ser verbal, relatando de forma detallada los hechos al funcionario o autoridad.
- El funcionario o autoridad redactará un acta donde se recogerá la declaración.
- Esta acta deberá ser firmada por la persona denunciante y el funcionario. Es importante que la persona denunciante lea antes de firmar detenidamente el acta.
- En el acta deben hacerse constar los datos personales del denunciante y todos los hechos relatados haciendo hincapié en el móvil de odio o discriminatorio que hay detrás de los hechos denunciados.

### Escrito:

- La denuncia puede presentarse de forma escrita.
- La persona denunciante tiene derecho a tener una copia sellada de la denuncia que presente por escrito.

### Contenido de la denuncia

Tanto en la denuncia verbal como en la escrita es muy importante hacer mención del siguiente contenido:

- Los datos personas de la persona denunciante: nombre, apellidos, DNI o NIE, dirección teléfono u otros datos de contacto.
- Describir detalladamente los hechos, señalando los días horas y lugares en que pasaron los más exactamente posible.
- La identidad de las personas que cometieron los hechos si se conocen. Si no se conocen puede hacerse constar las sospechas que se tenga de quienes son. Es importante la descripción del aspecto físico y la indumentaria especialmente si llevaban ropa, complementos, estandartes, tatuajes o cualquier simbología

propia de grupos ultra, de partidos políticos o de equipos de fútbol.

- La convicción de que los motivos que hay detrás de los hechos son discriminatorios por la condición étnico-racial de la persona, y que no existen otros motivos. Por ejemplo, una discusión previa o una enemistad.
- Si los hechos han conllevado vejaciones, humillaciones o amenazas es importante reproducir las palabras e insultos lo más exactas posibles.
- Los datos de los testigos de los hechos: Nombre, apellidos, y datos de contactos. Por eso, es importante hablar con los testigos y pedirles los datos cuando se produzcan los hechos.

Junto a la denuncia deben aportarse los documentos que apoyen los hechos denunciados como partes médicos, psicológicos, fotografías, capturas de pantalla, grabaciones de audio y vídeo.

- Si los hechos se han realizado medios virtuales como redes sociales o WhatsApp. hay que aportar las capturas de pantalla (pantallazos) donde aparecen los textos vejatorios y/o amenazantes, así como los archivos informáticos que contengan la información acreditativa del acoso a través de las redes.

## Derechos que tiene la víctima de un delito de odio

Es importante conocer que existen estos derechos para las personas víctimas de delitos de odio para poder ejercerlos plenamente:

- El derecho a la asistencia jurídica gratuita. Existe el derecho a solicitar un abogado o abogada de oficio que acompañara a la persona en todo el procedimiento judicial.
- Derecho a ser informada sobre la solicitud de medidas de protección y, en su caso, el procedimiento para pedir las. Las oficinas de Atención a las Víctimas de Delitos de Odio informarán sobre este procedimiento, por ejemplo, para solicitar una medida de alejamiento de la persona que ha cometido la agresión.
- Derecho a una intervención psicoterapéutica breve o una intervención de crisis si el estado de la persona agredida lo requiere. Las Oficinas Atención a las Víctimas de Delitos de Odio acordarán esta intervención tras una valoración inmediata si la situación lo requiere.
- Derecho a ser informada sobre el acceso a indemnizaciones y los requisitos para su tramitación.
- Derecho a ser informada sobre los recursos de reinserción sociolaboral.

- Derecho a traducción si la persona no entiende el idioma o a un intérprete de lengua de signos si tienes problemas de audición. Estos servicios son gratuitos.
- Derecho a ser informada sobre el procedimiento judicial y su seguimiento, tanto en la fase de instrucción como en la de juicio oral y, en su caso, la de ejecución de sentencia.
- Derecho a participación activa en el proceso penal. La persona puede personarse en el procedimiento con abogado/a y ejercer la acusación particular. **Es muy recomendable** la asistencia de abogado o abogada en este tipo de delitos.
- Derecho a aportar pruebas, aunque la víctima no esté persona en el procedimiento. Recordemos que las pruebas pueden ser entre otras: testigos, partes médicos, psicológicos, fotografías, capturas de pantalla, grabaciones de audio y vídeo.
- Derecho a la restauración del daño. Una vez que existe sentencia condenatoria donde se reconozca la existencia del delito la víctima tiene derecho a ser indemnizadas y reparada en cuanto a los daños y perjuicios que haya sufrido.

👉 **Es importante:** datos de contacto de la Oficina de Atención a la Víctima de Delito de Odio de la demarcación de Barcelona:

**Dirección:** Gran Via de les Corts Catalanes, 111

**Localidad:** Barcelona

**Código Postal:** 08075

✉ **Correo electrónico:** [victimabarcelona.dj@gencat.cat](mailto:victimabarcelona.dj@gencat.cat)

**Teléfonos:** +34 900 121 884 / +34 935 548 700

**Fax:** +34 935 549 064

✉ Además, la **Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio** dispone de un correo electrónico de asistencia a víctimas: [asistencia.ondod@interior.es](mailto:asistencia.ondod@interior.es).

👉 Si quieres saber más, consulta la página web de la [Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior](#).

**v fira  
d'economia  
solidària  
migrant  
i diversa**



5 d'octubre 2024  
plaça catalunya  
barcelona  
10:30 h



inscripcions



**V FIRA**  
D'ECONOMIA  
SOLIDÀRIA  
MIGRANT  
I DIVERSA  
#RegularizacionYa

05/10/2024  
De 10:00 a 22:00 Hs  
**Barcelona**  
"D'ESScolonitzar la vida  
per construir pau amb justícia"  
Lloc: Plaça Catalunya

Organitza:

Amb el suport de:

**taller d'autodefensa  
legal contra el racisme**



pastora filigrana garcía



**taller d'autodefensa  
legal contra el racisme**



iñaki vázquez arencón









## 4.1. Anexo I: Colegios de abogadas y abogados de la demarcación de Barcelona

### Colegio de Abogados de Barcelona

**Dirección:** Carrer Mallorca, 283

**Población:** Barcelona

**Código Postal:** 08037

**Teléfono:** +34 934 961 880

**Fax:** +34 934 871 589

 **Correo electrónico:** [icab@icab.es](mailto:icab@icab.es)

 **Página Web:** [Colegio de Abogados de Barcelona](http://Colegio de Abogados de Barcelona)

 **Importante:** Para realizar consultas relativas a esta materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en el Colegio de abogados de Barcelona, y dado que los plazos son breves, hay que dirigirse personalmente al Servicio de Orientación Jurídica laboral, ubicado en la Ciudad de la Justicia: Avinguda Carrilet, 3, Edificio D, planta primera. 08903 L'Hospitalet de Llobregat.

### Servicio de tramitación de Justicia Gratuita (Barcelona y Hospitalet)

**Dirección:** Ciudad de la Justicia, Edificio D

Avinguda Carrilet, 3, planta primera.

**Población:** Hospitalet de Llobregat

**Código Postal:** 08902

 **Ubicación:** [Ver mapa](#)

**Teléfonos:** +34 934 329 009 / +34 934 329 008

**Fax:** +34 932 966 259

 **Correo electrónico:** [sertra@icab.cat](mailto:sertra@icab.cat)

**Horario:** de lunes a viernes de 9 a 14h.

### Colegio de Abogados de Manresa

**Dirección:** Carrer Sant Joan Baptista de La Salle, 4-6, 3º.

**Población:** Manresa

**Código Postal:** 08240

**Teléfono:** +34 938 721 563

**Fax:** +34 938 727 314

✉ Correo electrónico: [col.legi@icam.net](mailto:col.legi@icam.net)

🌐 Página Web: [Colegio de Abogados de Manresa](#)

### Colegio de Abogados de Vic

Dirección: Plaça Miquel de Clariana, 2º 1ª

Población: Vic

Código Postal: 08500

Teléfono: +34 938 893 343

Fax: +34 938 861 966

✉ Correo electrónico: [icavic@icavic.es](mailto:icavic@icavic.es)

🌐 Página Web: [Colegio de Abogados de Vic](#)

### Colegio de Abogados de Sant Feliu de Llobregat

Dirección: Carrer de les Creus, 8, 1º 2ª.

Población: Sant Feliu de Llobregat

Código Postal: 08980

Teléfono: +34 936 661 507

Fax: +34 936 854 265

✉ Correo electrónico: [icasf@icasf.net](mailto:icasf@icasf.net)

🌐 Página Web: [Colegio de Abogados de Sant Feliu de Llobregat](#)

### Colegio de Abogados de Terrassa

Dirección: Carrer Gabriel Querol, 21-23.

Población: Terrassa

Código Postal: 08221

Teléfono: +34 937 801 366

Fax: +34 937 330 667

✉ Correo electrónico: [secretaria@icater.org](mailto:secretaria@icater.org)

🌐 Página Web: [Colegio de Abogados de Terrassa](#)

### Colegio de Abogados de Mataró

Dirección: Carrer Méndez Núñez, s/n.

Población: Mataró

Código Postal: 08302

**Teléfono:** +34 937 415 444

**Fax:** +34 937 415 539

 **Correo electrónico:** [advocats.mataro@bcn.servicom.es](mailto:advocats.mataro@bcn.servicom.es)

### **Colegio de Abogados de Granollers**

**Dirección:** Carrer Josep Tarradellas, 5, 1º 3ª.

**Población:** Granollers

**Código Postal:** 08400

**Teléfono:** +34 938 792 603

**Fax:** +34 938 791 438

 **Correo electrónico:** [secretaria@icavor.com](mailto:secretaria@icavor.com)

 **Página Web:** [Colegio de Abogados de Granollers](http://Colegio de Abogados de Granollers)

### **Colegio de la Abogacía de Sabadell**

**Dirección:** Carrer de Lacy, 15.

**Población:** Sabadell

**Código Postal:** 08202

**Teléfono:** +34 937 265 355

**Fax:** +34 937 258 784

 **Correo electrónico:** [decano@icasbd.org](mailto:decano@icasbd.org)

 **Página Web:** [Colegio de la Abogacía de Sabadell](http://Colegio de la Abogacía de Sabadell)



## 4.2. Anexo II: Modelo de denuncia por vulneración de derecho a la igualdad de trato y no discriminación

### A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BARCELONA

(Nombre de la persona que realiza la denuncia) ....., DNI ....., Domicilio de notificación ....., ante esa Inspección comparezco y

#### DIGO:

Que, mediante el presente escrito, vengo a interponer DENUNCIA frente a la empresa ..... (nombre de la empresa) ....., con CIF, ....., domicilio social en ..... con base en los siguientes

#### HECHOS

**Primero:** Datos de la relación laboral de la/s persona/s denunciante/s:

- La/s denunciante/s ha trabajado en esta empresa desde el ..... hasta el .....
- La EMPRESA está ubicada en.....
- Referir si se tiene o no contrato de trabajo. Si se tiene debe adjuntarse al escrito.
- Referir si a la/s trabajadora/s se le dio la preceptiva alta en la Seguridad Social.
- Referir los horarios de trabajo de las trabajadoras y los descansos.
- Referir las remuneraciones que han cobrado.
- Cualquier otra circunstancia relativa a la relación de trabajo que tenga relación con los hechos denunciados.

**Segundo:** Datos de la actividad de la empresa:

- Número de personas que trabajan empresa.
- La actividad laboral principal que se realiza.
- El horario de apertura y cierre que tiene.
- Horario general de las jornadas de trabajo.
- Salario general que paga la empresa.

**Tercero:** Hechos denunciados:

- Redactar las decisiones que haya tomado la empresa que impliquen discriminaciones desfavorables por razón del origen racial o étnico.
- Describir las consecuencias negativas que estas decisiones ha tenido sobre las condiciones de trabajo de la persona trabajadora en cuanto a las retribuciones, jornadas, formación, promoción o demás condiciones.

👉 **Importante:** Adjuntar fotos, videos, o cualquier otra documentación con la que se pueda acreditar el trato discriminatorio.

#### **Cuarto:** Proposición de testigos:

En este apartado se propondrán la persona o personas que pueden ser interrogadas para informar de la veracidad de los hechos denunciados:

- Nombre y Apellidos:
- DNI:
- Domicilio a efectos de notificación:
- Teléfono:

**Quinto:** Consideramos que lo expuesto constituye una serie de infracciones laborales por parte de la empresa, previstas en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), entre otras la infracción del art. 8.12 de dicha ley.

Por tanto, se formula esta denuncia a fin de que se cumpla por la empresa las obligaciones en materia de relaciones laborales y de prevención que quedan expuestas, y se sancione su conducta conforme a Ley incluida las responsabilidades específicas del art.46 bis. de la LISOS si procediese.

Por lo expuesto

**SOLICITO** tenga por presentado este escrito, por formulada la denuncia que contiene, le dé el trámite de Ley, constate la veracidad de lo expuesto, y en su día, requiera a la empresa para que cumpla sus obligaciones legales en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Es justo. Barcelona, a ..... de..... de .....



[lafraguaprojects.org](https://lafraguaprojects.org)



CON EL APOYO DE:

