**RESPUESTA DE ESPAÑA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS DE CONFORMIDAD CON LAS RESOLUCIONES 69/16 Y 68/237 SOBRE LOS PROGRESOS REALIZADOS EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL DECENIO INTERNACIONAL DE LOS AFRODESCENDIENTES**

Atendiendo a la solicitud de información enviada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre los progresos realizados en la ejecución del programa de actividades del Decenio Internacional de los Afrodescendientes para la elaboración de un informe temático, que presentará a la Asamblea General de la ONU, centrado en "proporcionar orientación e identificar recomendaciones concretas para futuras líneas de acción que garanticen la protección y promoción continuas de los derechos humanos de los afrodescendientes tras la conclusión del Decenio”, España traslada las siguientes aportaciones:

1. **Reconocimiento.**
2. **Derecho a la igualdad y la no discriminación.**

En España, el derecho a la igualdad y la no discriminación está regulado en diferentes normativas. La Constitución Española de 1978, en concreto el artículo 14, establece que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

La **Ley 15/2022**, de 12 de julio, es integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley se configura como el mínimo común normativo que contiene las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y al mismo tiempo, alberga sus garantías básicas, la protección real y efectiva de las víctimas, combinando el enfoque preventivo con el enfoque reparador. De esta forma, su objetivo principal es garantizar y hacer efectivos el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito territorial de aplicación.

También existe una Proposición de Ley Orgánica contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia. Para su redacción se realizó una consulta pública en el año 2022 y se recibieron numerosas aportaciones de la sociedad civil y de la ciudadanía. Se ha incluido dicha ley en el Plan Anual Normativo del año 2024. Sus principales objetivos son:

* Reconocer el racismo estructural.
* La mejora de la atención de las víctimas de discriminación racial e intolerancia asociada.
* Necesidad de indicadores/datos por origen étnico para evaluar la magnitud del racismo estructural.
* Prevenir la segregación racial y el establecimiento de medidas para revertirla, en caso de producirse.
* Abordar la discriminación múltiple e interseccional.
* Concretar las infracciones y sanciones en materia de discriminación racial y formas conexas de intolerancia.
* La posibilidad de activar medidas de acción positiva de carácter temporal.
* Medidas para evitar el perfil racial ilegal.

1. **Educación sobre la igualdad y concienciación.**

Reconociendo que el racismo sistémico requiere una respuesta sistémica y transversal, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), apuesta por una educación inclusiva y no discriminatoria. Por tanto, la ley propone la adopción de nuevos enfoques educativos que tienen como objetivo último reforzar la equidad y la capacidad inclusiva del sistema.

En el marco de la cooperación territorial amparada por el artículo 9 de la LOE/LOMLOE, se han puesto en marcha los siguientes programas en materia de educación inclusiva[[1]](#footnote-1), de equidad y de igualdad de oportunidades:

* Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento educativo PROA+[[2]](#footnote-2). (Dirigido a los centros educativos con alumnado en situación de mayor vulnerabilidad).
* Programa de Creación de plazas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad pública[[3]](#footnote-3).
* Programa de Creación de Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del Alumnado Educativamente Vulnerable[[4]](#footnote-4).
* Programa de Educación Inclusiva[[5]](#footnote-5).
* Programa de Bienestar Emocional en el Ámbito Educativo[[6]](#footnote-6).
* Programa Educa en Digital[[7]](#footnote-7) para reducir la brecha digital haciendo llegar al alumnado más vulnerable dispositivos y conectividad.
* Programa de Libros de Texto y Material Didáctico[[8]](#footnote-8).

Por otro lado, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de convivencia escolar en las que se incluye la inclusión, la no discriminación y el respeto por los derechos fundamentales:

* Diversas acciones para la gestión de la diversidad social y cultural.
* Se ha reforzado el Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar con un plan de acción.
* Se ha suscrito un Convenio con la Fundación Yehudi Menuhin (FYME) para el desarrollo del Programa MUS-E de educación inclusiva, para la convivencia y la interculturalidad desde las artes.
* Participación en el Acuerdo institucional para cooperar en la lucha contra el racismo, la xenofobia, la lgbtifobia y otras formas de intolerancia.
* Colaboración con el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) para el desarrollo de actuaciones conjuntas.
* Participación en el Foro Social de Inmigración y el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica del Ministerio de Igualdad.

En 2020, tuvo lugar el **“Seminario online: Legado de las personas africanas y afrodescendientes a España”**, cuyo objetivo fue rescatar las claves históricas para resignificar la contribución del legado histórico, político, económico, científico y cultural de las personas africanas y afrodescendientes. Además, están disponibles, en la web del OBERAXE, la **serie de pequeños artículos académicos, a modo de píldoras.**

Entre los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2021, se organizaron **una serie de talleres en línea** con el objetivo de recoger y difundir experiencias y materiales para el conocimiento de la actualidad de las personas africanas y afrodescendientes en España. Se organizaron tres tallerescon la participación de activistas y referentes de diversos ámbitos profesionales y sociales que giraron en torno a las seis categorías definidas previamente por el proyecto:cultura; estudios e investigaciones; deporte y expresión corporal; participación social y política; buenas prácticas de comunicación; y experiencias en el ámbito educativo. Además, OBERAXE recopiló 49 experiencias e iniciativas lideradas por personas africanas y afrodescendientes en España[[9]](#footnote-9).

**En 2022, por primera vez en España se realizó una campaña de sensibilización social contra el racismo y la discriminación racial en televisión (prime time).** También se difundió en radio, medios impresos, medios digitales y redes sociales. La campaña llamada “SÍ es racismo”, fue difundida en noviembre de 2022 y en 2023 y daba visibilidad a situaciones que las víctimas reconocen con facilidad, y se sienten reflejadas.

1. **Reunión de información.**

La normativa que regula la celebración de reuniones informativas en España se encuentra principalmente en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL). En concreto, el artículo 20.1 c) de la LBRL establece que las comisiones informativas son órganos municipales encargados del estudio, dictamen, investigación, informe o funciones no resolutivas respecto de aquellos asuntos cuya resolución es competencia del Pleno, así como del seguimiento de la gestión del Alcalde, la Junta de Gobierno y los concejales que ostenten delegaciones. Además, el artículo 33.1 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, también regula las comisiones informativas en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

En el marco del **Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024) de Naciones Unidas** (resolución 69/16 de la Asamblea General de Naciones Unidas), España llevó a cabo una serie de acciones, entre los años 2018 y 2021, para contribuir a la ejecución de esta iniciativa. Las actividades realizadas estuvieron englobadas dentro del proyecto general **“Diálogo con personas Afrodescendientes”**. Este proyecto se inició en 2018 y estuvo financiado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), contando además con la cofinanciación del Fondo de Asilo e Integración (FAMI) de la Comisión Europea. Fue liderado por la Secretaría de Estado de Migraciones (SEM), a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), y en él participaron numerosas asociaciones de afrodescendientes en España, además de otras contrapartes como personas expertas afrodescendientes de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

El objetivo general del proyecto fue la construcción de una sociedad diversa y plural, mediante la puesta en valor del trabajo, las experiencias y los conocimientos que las personas africanas y afrodescendientes aportan a la sociedad española para contribuir a romper estereotipos y prejuicios sobre ellas. Los objetivos específicos fueron los siguientes:

1. Analizar y caracterizar a la población africana y afrodescendiente en España y estimar su número

2. Recoger materiales e iniciativas encuadradas en varias categorías

* Cultura
* Estudios e investigaciones
* Deporte y expresión corporal
* Participación social y política
* Buenas prácticas de comunicación
* Experiencias en el ámbito educativo

3. Reflexionar y debatir sobre las aportaciones de la población africana y afrodescendiente en España y difundirlas.

En este sentido, se creó un grupo de trabajo en el seno de la Secretaría de Estado de Migraciones (SEM), en concreto en la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria, para mantener un diálogo continuado con personas africanas y afrodescendientes. En este grupo de trabajo, coordinado por el OBERAXE, y en el que participan personas expertas del mundo académico y de organizaciones africanas y afrodescendientes, se realizó en el año 2019 el [“Estudio para el conocimiento y caracterización de la comunidad inmigrante africana y afrodescendiente”[[10]](#footnote-10),](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0128.htm) llevado a cabo por los profesores de la Universidad Complutense de Madrid, Fernando Barbosa (investigador principal) y por Patricia Rocu y Esther (Mayoko) Ortega (investigadoras colaboradoras); con el apoyo de CIDALIA, consultora en diversidad, y del grupo de trabajo formado por varias organizaciones de personas africanas y afrodescendientes.

Como continuación al estudio, durante los meses de junio a octubre de 2020, se llevó a cabo un **ciclo de pequeñas píldoras de reflexión** en el que personas expertas realizaron sus análisis y plantearon sus reivindicaciones y propuestas sobre distintos aspectos de la historia, la situación social y la cultura, así como el legado de las personas africanas y afrodescendientes.

1. **Participación e inclusión.**

Como parte de las actividades relacionadas con el Decenio Internacional de Afrodescendientes, en España, desde el Ministerio de Igualdad, se han mantenido más de 60 reuniones en los últimos 3 años con organizaciones africanas y afrodescendientes. El objetivo de estas reuniones es hacerlas partícipes de las líneas de trabajo que quiere implementar esta Dirección en el marco del Decenio. En una de estas reuniones, participaron 10 organizaciones africanas y afrodescendientes, el Ministerio de Igualdad y la Oficina de Delitos de Odio del Ministerio del Interior.

En cuanto a la representatividad política y en el ámbito público de la población africana y afrodescendiente, cabe destacar el nombramiento de Rita Bosaho como Directora General para la Igualdad de Trato y no Discriminación del Ministerio de Igualdad, siendo la primera mujer afrodescendiente que es alto cargo de la administración pública, y de Antumi Toasijé, como presidente del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

Además, en España, se celebra anualmente desde el año 2021, coincidiendo con el día Internacional para la eliminación de la discriminación racial (21 de marzo) y el de recuerdo a las víctimas de esclavitud y trata transatlántica de personas esclavizadas (24 de marzo). Se trata de un foro para facilitar la participación de administraciones, instituciones, sociedad civil e impulsar asuntos claves. En las distintas ediciones, han participado representantes de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), Naciones Unidas, Amnistía Internacional, Fiscalía de delitos de odio, Ministerio del Interior, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, así como representantes de la sociedad civil, expertos internacionales y expertos de la universidad.

1. **Justicia.**
2. **Acceso a la justicia.**

El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica presta desde el año 2010 un servicio estatal y gratuito de asistencia a víctimas de discriminación racial o étnica. Además de las propias acciones de asistencia a víctimas de discriminación, el servicio realiza acciones de información y sensibilización destinadas a los agentes profesionales clave y a potenciales víctimas para promover el respeto, la protección y la realización de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de los afrodescendientes y otros grupos poblacionales.

Desde el año 2023, se han **reforzado las medidas y recursos adicionales para hacer frente y garantizar la no discriminación en todas sus formas contra los grupos poblacionales y étnicos** que sufren con más asiduidad la discriminación racial, incluyendo personas africanas y afrodescendientes. Algunas de las novedades incluyen la puesta en funcionamiento de un nuevo número 021 para facilitar las llamadas, la ampliación del horario de atención telefónica del servicio de asistencia a las víctimas, o el incremento del número de oficinas presenciales. Asimismo, se han aumentado los recursos presupuestarios dedicados a la lucha contra la discriminación racial, xenofobia y otras formas de intolerancia, para el cumplimiento correcto, eficaz e independiente de su mandato. El CEDRE ha trabajado en estrecha colaboración con todas sus vocalías, tanto las que ocupan los representantes institucionales de la AGE, CCAA y EELL, así como con las entidades de la sociedad civil para la elaboración y aprobación de una serie de recomendaciones.

**b. Medidas especiales.**

Desde la perspectiva de la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior (ONDOD), es importante destacar que las administraciones públicas deben aplicar los métodos e instrumentos necesarios para detectar situaciones discriminatorias y proteger a las víctimas de discriminación. Además, deben adoptar medidas preventivas y aplicar las medidas adecuadas para el cese de estas situaciones.

Por otra parte, es necesario disponer de datos precisos y comparables para evaluar la magnitud y naturaleza del racismo estructural y diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas y entre ellas posibles medidas de acción positiva.

La FRA (La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), el organismo europeo que asesora a los Estados Miembros en materia de derechos fundamentales, ha incluido este debate impulsado desde hace tres años por el Ministerio de Igualdad como una práctica prometedora[[11]](#footnote-11), destacando como puntos claves de éxito de esta práctica: el involucrar a las organizaciones de la sociedad civil; el incluir en el debate a otras partes interesadas, y el hecho de establecer como **ejes los principios** de **voluntariedad**, **anonimato**, **protección de la privacidad**, **no causar daños** y la **auto identificación**.

Se ha consensuado una propuesta concreta tras un debate amplio, que está disponible en la web del Ministerio de Igualdad con:

* El Instituto Nacional de Estadística (INE)
* La Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA)
* La Agencia Española de Protección de Datos
* Más de 40 organizaciones de la sociedad civil
* El Consejo Estatal del Pueblo Gitano
* El CEDRE (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica)

La propuesta consiste en **incluir una pregunta sobre el origen étnico de las personas en la encuesta ECEPOV**, (Encuesta de Características Esenciales de la Población y la Vivienda) del INE[[12]](#footnote-12), realizada por primera vez en el año 2021 y en la que participó medio millón de personas (1% de la población).

**3. Desarrollo.**

1. **Derecho al desarrollo y medidas de lucha contra la pobreza.**

En el sentido que determinan organismos como el **Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas** o en la **Declaración y Programa de acción de Durban**, España está llevando a cabo los pasos necesarios para consensuar una propuesta de **introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas para la formulación de políticas públicas**. Estas acciones están orientadas a eliminar la discriminación racial, evaluar el racismo estructural y facilitar la inclusión de los grupos poblacionales y étnicos que sufren con más asiduidad la discriminación racial. También permiten tener más información sobre las brechas de implementación, o implementación inadecuada, de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de estos grupos.

Para recabar información sobre la situación de los distintos grupos étnicos, incluidas las personas afrodescendientes, en ámbitos como la vivienda, la educación, la sanidad, el acceso a la cultura, el empleo, la representación en las instituciones, organizaciones públicas y privadas se ha realizado el estudio “***Aproximación a la población afrodescendiente y africana en España: identidad y acceso a derechos”.***

A partir de una encuesta cumplimentada por **más de 40 asociaciones que agrupan a la comunidad africana y afrodescendiente** en España y trabajan en la defensa de sus derechos, y por **1369 personas africanas o afrodescendientes residentes en España**, este estudio[[13]](#footnote-13) busca una primera aproximación a la situación de estas dos comunidades en ámbitos como la vivienda, la educación, la sanidad, seguridad, acceso al empleo, a las instituciones, organizaciones públicas y privadas, así como otros espacios de participación, habiendo logrado:

* Proporcionar una primera **aproximación y cuantificación de la población afrodescendientes residente en España.**
* Conocer sus **experiencias de discriminación**, así como los ámbitos principales donde se producen y tipología.
* Indagar en las **identidades y discursos sociales** de la población afrodescendiente. Por primera vez en España se ha preguntado por **cómo se auto reconocen las personas africanas y afrodescendientes.**
* Comprobar su conocimiento y **valoración de las políticas públicas** en materia de igualdad y no discriminación, los organismos a los que se dirigirían en caso de poner una denuncia o reclamación.
* Conocer sus **demandas y propuestas de políticas antidiscriminación.**

En 2020, se realizó otro estudio sobre **la percepción de la discriminación racial o étnica por parte de las potenciales víctimas**[[14]](#footnote-14)**.** Se trata de un estudio, basado en una encuesta a más de 1.600 personas pertenecientes a los grupos poblacionales que sufren con más asiduidad la discriminación racial en nuestro país, incluidas las personas africanas y afrodescendientes, con el objetivo de conocer la percepción subjetiva de la discriminación racial por parte de los mismos en distintos ámbitos. Se prevé realizar una nueva edición este año, ampliando considerablemente el número de personas encuestadas.

1. **Educación.**

El objetivo de la LOMLOE es conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades. Al mismo tiempo, se les debe garantizar una igualdad efectiva de oportunidades, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que están escolarizados.

Para contribuir a la consecución de estos fines, la ley señala que la configuración del currículo deberá estar orientada a facilitar el desarrollo educativo de alumnos y alumnas, garantizando su formación integral, contribuyendo al pleno desarrollo de su personalidad y preparándolos para el ejercicio pleno de los derechos humanos, de una ciudadanía activa y democrática en la sociedad actual, sin que en ningún caso pueda suponer una barrera que genere abandono escolar o impida el acceso y disfrute del derecho a la educación. Asimismo, en las modificaciones introducidas por la LOMLOE se introducen criterios de política educativa para la prevención de la segregación, así como el reconocimiento y la difusión de la historia y cultura de las minorías étnicas presentes en nuestro país, para promover su conocimiento y reducir estereotipos.

En línea con la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente, la transversalidad es una condición inherente al perfil. La adquisición de cada competencia clave contribuye a la adquisición de todas las demás y son fundamentales para la promoción y protección de los derechos humanos y libertades de las personas africanas y afrodescendientes. En primer lugar, destaca la competencia ciudadana, que incluye la educación inclusiva, el respeto, la valoración de la diversidad, el rechazo a la discriminación, la igualdad de derechos y la convivencia democrática.

La competencia en conciencia y expresión culturales supone comprender y respetar el modo en que las ideas, las opiniones, los sentimientos y las emociones se expresan y se comunican de forma creativa en distintas culturas y por medio de una amplia gama de manifestaciones artísticas y culturales. En tercer lugar, la competencia plurilingüe supone reconocer y respetar los perfiles lingüísticos individuales y aprovechar las experiencias propias para desarrollar estrategias que permitan mediar y hacer transferencias entre lenguas.

Siguiendo la Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión de 15 de noviembre de 2023 relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países, el reconocimiento de estudios extranjeros no universitarios contribuye al beneficio de las personas migrantes para que continúen sus estudios en el sistema educativo español o se incorporen al mercado laboral en las mismas condiciones que los nacionales.

Por otro lado, el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, ha implementado una página web y un programa informático para facilitar los trámites de homologación de títulos y el acceso a esta documentación. En el caso del alumnado migrante menor de 16 años, se incorpora a los niveles de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria del sistema educativo español sin necesidad de realizar trámites de homologación.

Por último, en relación con el marco del **plan estratégico e impulso de la Formación Profesional**, concretamente el componente 20 tiene un impacto real y de gran calado en relación con las medidas que contribuyen a la igualdad de oportunidades al contemplar que “con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Deberá fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados”.

**c. Empleo.**

La Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establecen distintas previsiones frente a la discriminación por origen racial. Mediante la Orden TES/867/2023, de 22 de julio, se creó la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS), unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones en materia de igualdad de trato y oportunidades, lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres.

Tras el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, entró en vigor el **Plan Estratégico de la ITSS 2021- 2023**, aprobado por el Gobierno en Consejo de Ministros el 16 de noviembre de 2021, en el que la igualdad y la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo por cualquier motivo, incluido el origen racial o étnico, constituye una de las misiones más relevantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y uno de los ejes fundamentales de este Plan Estratégico.

Desde la ITSS, se presta especial atención a los casos de discriminaciones múltiples (actuación 5.5 del Plan), incluyendo a las mujeres inmigrantes o racializadas en determinados sectores de actividad donde proliferan los trabajos más precarizados (hogar familiar, agricultura…). También se llevan a cabo acciones de formación y sensibilización del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con funciones inspectoras en materia de igualdad en aras de mejorar su formación e implicación en la realización de estas actuaciones (artículo 5.4 del Plan). Dentro de la actuación 6.1 del Plan Estratégico relativa a la lucha contra todos los motivos legales de discriminación se hace referencia al uso de la Herramienta de Lucha contra el Fraude en la planificación de actuaciones inspectoras siempre que sea posible, y a la intensificación de la colaboración con el Ministerio de Igualdad.

Es imprescindible que la inserción e integración de personas migrantes o racializadas en el ámbito laboral se haga en estrictas condiciones de igualdad en relación con los trabajadores y trabajadoras nacionales, y por ello, se viene realizando por la Inspección de Trabajo, una campaña que vigila que las condiciones de trabajo de las personas migrantes o racializadas no sean discriminatorias. Esta campaña se denomina “Condiciones discriminatorias por motivos raciales o étnicos y de personas inmigrantes”.

Por lo tanto, el Plan Estratégico de la ITSS 2021-2023 ha contribuido al Objetivo de Desarrollo número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y al 10 “Reducción de las desigualdades” en cuanto a evitar y perseguir discriminaciones por causa de género y otros motivos en el ámbito laboral (incluida la nacionalidad o raza). A pesar de que su vigencia finalizó en diciembre de 2023, sus objetivos han marcado la senda del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los últimos años, y continúan teniendo relevancia en tanto sea aprobado el próximo Plan Estratégico.

**d. Salud.**

En el estudio “***Aproximación a la población afrodescendiente y africana en España: identidad y acceso a derechos”*** aparece una primera aproximación a la situación de las personas afrodescendientes residentes en España en el acceso a la sanidad.

**e. Vivienda.**

Dentro del propio estudio ***“Aproximación a la población afrodescendiente y africana en España: identidad y acceso a derechos”*** y de la encuesta cumplimentada por más de 40 asociaciones que agrupan a la comunidad africana y afrodescendientes y por 1369 personas africanas o afrodescendientes residentes en España se ha realizado otro estudio sobre **La discriminación racial en el ámbito de la vivienda y en los asentamientos informales**[[15]](#footnote-15)**.** Es un estudio de carácter cualitativo cuya finalidad es conocer las situaciones, grados de intensidad, circunstancias, manifestaciones y consecuencias de la discriminación racial en la vivienda y en los asentamientos informales para determinados grupos poblacionales y/o étnicos que sufren con más asiduidad el racismo, entre ellas las personas africanas y afrodescendientes.

**4. Formas múltiples o agravadas de discriminación.**

Según la legislación vigente en España, se considera discriminación múltiple cuando una persona sufre conjuntamente discriminación por más de un motivo. En el caso de las infracciones leves y graves, la discriminación múltiple incrementará un grado el tipo infractor previsto en la ley para cada una de las acciones concurrentes. Esto significa que, en caso de discriminación por más de un motivo, se aplicará una sanción más severa en comparación con la discriminación por un solo motivo.

Además, la legislación española contempla la reincidencia en casos de discriminación, estableciendo que existirá reincidencia cuando el responsable de una infracción haya sido sancionado anteriormente por la realización de una infracción de la misma naturaleza en un plazo determinado. En estos casos, se aplicarán medidas adicionales o sanciones más severas.

* Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
* Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
* Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

A pesar de que España tiene datos estadísticos basados en el origen nacional, cuya importancia es y ha sido muy relevante en los últimos años, teniendo en cuenta la importancia de los flujos migratorios, esta información no es suficiente para combatir la discriminación racial, como nos señalan los organismos internacionales, entre ellos Naciones Unidas.

Uno de los peores índices de representación política, de acceso a derechos y servicios, de niveles de renta, es la de las mujeres africanas y afrodescendientes. Aparte de sufrir la discriminación múltiple por el hecho de ser mujeres, la sufren por ser afrodescendientes y con pocos recursos en una proporción muy superior a la media de la población. España apoya la recomendación 39 del CEDAW, de 2022 (la última recomendación hecha hasta la fecha) sobre los derechos de las mujeres y niñas indígenas, y ayuda a promoverla y difundirla, lo que supone un gran avance y un éxito en este campo. No obstante, este colectivo sigue teniendo poca consideración y representa a un grupo de población tradicionalmente excluido desde sus propias comunidades, así como en la sociedad en general en todos los ámbitos, algo que sucede de manera sistemática en muchos países del mundo, con millones de mujeres afectadas, lo que requiere una acción diferenciada y activa para abordarlo.

1. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/educacion-inclusiva.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/proa.html> [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/primer-ciclo-infantil.html> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/uao.html> [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/educacion-inclusiva.html> [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/bienestar-emocional.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2020/06/20200616-educaendigital.html> [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/sgctie/cooperacion-territorial/programas-cooperacion/ayudaslibros1.html> [↑](#footnote-ref-8)
9. [49 **experiencias e iniciativas lideradas por personas africanas y afrodescendientes en España** que están disponibles en la web Afroespaña](https://xn--afroespaa-s6a.es/materiales/). [↑](#footnote-ref-9)
10. <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0128.htm> [↑](#footnote-ref-10)
11. [Debate on the appropriateness of introducing a question on ethnic origin in studies, surveys or reports | European Union Agency for Fundamental Rights (europa.eu)](https://fra.europa.eu/en/promising-practices/debate-appropriateness-introducing-question-ethnic-origin-studies-surveys-or) [↑](#footnote-ref-11)
12. [metodologia\_ECEPOV\_2021.pdf (ine.es)](https://www.ine.es/metodologia/metodologia_ECEPOV_2021.pdf) [↑](#footnote-ref-12)
13. <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigualdadtrato/Documents/Aproximaci%C3%B3n%20a%20la%20poblaci%C3%B3n%20africana%20y%20afrodescendiente%20en%20Espa%C3%B1a.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
14. <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf> [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_Discriminacion_racial_2022-1.pdf> [↑](#footnote-ref-15)