



# MANUAL DE FORMACIÓN EN MATERIA DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

Dirigido al personal de Justicia



Financiado por  
la Unión Europea

Socios:





# MANUAL DE FORMACIÓN EN MATERIA DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

Dirigido al personal de Justicia

Edita: Proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género”  
<https://vivre-ensemble.ma/>

Síguenos en:



Realizado por:

Unidad de Gestión del Proyecto basada en las aportaciones de: Souad Rajeb, Jesús Migallón, Bahija Jamal, Hakima Lala, Ana García.

Servicios editoriales: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, abril 2022.

ISBN: 978-84-09-41114-6

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y autores y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.

Esta versión en castellano es una traducción del original en francés. Hemos intentado ofrecer una traducción exacta, pero debido a los matices de la traducción a un idioma extranjero, pueden existir ligeras diferencias. En caso de discrepancia, prevalecerá el original en francés.

La información sobre las URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. No se asumirá ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esta información ni por el contenido de ningún sitio web externo.



# Índice

Acrónimos	8
Presentación general	10
A. Introducción	10
B. Objetivos generales	12
C. Objetivos específicos	12
D. Objetivos de enseñanza	13
E. Estructura del documento	14
1. Estructura del documento	14
2. Estructura del módulo	14
F. Material didáctico	15
G. Presentación y cierre de la formación	16
1. Presentación de los participantes	16
2. Cierre de la sesión	17
MÓDULO I. Migración, racismo y discriminación: cuestiones y conceptos sociopolíticos	19
A. Introducción	19
1. Presentación	19
2. Objetivos específicos del módulo	20
3. Objetivos de enseñanza del módulo	21
4. Estructura del módulo	21



B. Sesión 1. La movilidad humana hoy: principales dinámicas y tendencias y sus implicaciones para Marruecos	22
1. Objetivos de sesión	22
2. Enfoque	23
3. Desarrollo	23
C. Sesión 2. La gestión de la diversidad cultural	35
1. Objetivos de sesión	35
2. Enfoque	36
3. Desarrollo	36
D. Sesión 3. Racismo, discriminación racial y xenofobia. Las bases psicosociales de la exclusión	43
1. Objetivos de sesión	43
2. Enfoque	43
3. Desarrollo	44
<b>MÓDULO II. Legislación internacional y nacional sobre racismo, xenofobia y discriminación, incluida la discriminación interseccional</b>	<b>58</b>
A. Introducción	58
1. Presentación	58
2. Objetivos específicos del módulo	59
3. Objetivos de enseñanza del módulo	60
4. Estructura del módulo	60
B. Sesión 1: El marco normativo (instrumentos jurídicos internacionales - derecho imperativo/derecho indicativo)	61
1. Objetivos de sesión	61
2. Enfoque	62
3. Desarrollo	63
C. Sesión 2: El marco reglamentario nacional	74
1. Objetivos de sesión	74
2. Enfoque	74
3. Desarrollo	75



D. Sesión 3: Las bases políticas para prevenir y combatir todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia	84
1. Objetivos de sesión	84
2. Enfoque	85
3. Desarrollo	85
E. Sesión 4: Las bases orgánicas para prevenir y combatir todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia	91
1. Objetivos de sesión	91
2. Enfoque	91
3. Desarrollo	93
<b>MÓDULO III. Identificación de casos de discriminación y mecanismos de denuncia disponibles</b>	<b>103</b>
A. Introducción	103
1. Presentación	103
2. Objetivos específicos del módulo	104
3. Objetivos de enseñanza del módulo	104
4. Estructura del módulo	104
B. Sesión 1. Los fundamentos de la identificación de víctimas	105
1. Objetivos de sesión	105
2. Enfoque	106
3. Desarrollo	106
C. Sesión 2. Herramientas para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia contra personas migrantes	117
1. Objetivos de la sesión	117
2. Enfoque	117
3. Desarrollo	118
D. Sesión 3: Mecanismos de denuncia	129
1. Objetivos de la sesión	129
2. Enfoque	129
3. Desarrollo	130



<b>MÓDULO IV. El acceso a la justicia de las personas migrantes y su relación con el disfrute de los derechos en general</b>	<b>137</b>
A. Introducción	137
1. Presentación	137
2. Objetivos específicos del módulo	138
3. Objetivos pedagógicos del módulo	138
4. Estructura del módulo	139
B. Sesión 1. Marco normativo y político sobre el acceso a la justicia de las personas migrantes en Marruecos	140
1. Objetivos de la sesión	140
2. Enfoque	140
3. Desarrollo	140
C. Sesión 2. Obstáculos, barreras y discriminación en el acceso a la justicia de las personas migrantes	146
1. Objetivos de la sesión	146
2. Enfoque	146
3. Desarrollo	146
D. Sesión 3: Implicación de las instituciones y la sociedad civil en la prevención y lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia.	154
1. Objetivos de la sesión	154
2. Enfoque	155
3. Desarrollo	155
<b>MÓDULO V. Técnicas de animación de la formación (pedagogía y andragogía)</b>	<b>161</b>
1. Objetivo principal	161
2. Objetivos específicos	161
3. Las etapas fundamentales en el abordaje andragógico	162
4. Andragogía: definición, fundamentos, aportes teóricos y visión histórica	162
A. Definición, complementariedad y diferencia entre andragogía y pedagogía	162



B. Los fundamentos teóricos de la andragogía y la visión histórica	163
C. Lugar, métodos educativos y papel de la andragogía en la educación de los adultos	164
D. El grado de practicabilidad de la andragogía en diferentes contextos	165
E. Hitos y espíritu formativo de la andragogía.	166
F. El lugar y el papel del formador en el procedimiento andragógico	170
G. Métodos y herramientas de identificación y análisis de las necesidades profesionales	172
H. Herramientas	176
<b>Anexos</b>	<b>179</b>
Anexo 1. Análisis FODA	179
Anexo 2. Casos de discriminación en Europa	180
Anexo 3. Fichas con la definición de cada instrumento jurídico de Hard y Soft Law	189
Anexo 4. Fichas con las disposiciones legislativas en Marruecos relativas a la discriminación	203
Anexo 5. Instrumentos jurídicos y criterios prohibidos de discriminaciones	243
Anexo 6. Fichas de perfil de migrantes	246





## Acrónimos

<b>AECID</b>	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
<b>AREF</b>	Academia Regional de Educación y Formación
<b>CERD</b>	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
<b>CNDH</b>	Consejo Nacional de Derechos Humanos del Reino de Marruecos
<b>DENF</b>	Dirección de Educación No Formal
<b>DIDH</b>	Delegación Interministerial de Derechos Humanos
<b>DUE</b>	Delegación de la Unión Europea
<b>ENSA</b>	Escuela Superior de Administración Pública
<b>FIIAPP</b>	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas
<b>HACA</b>	Alta Autoridad de la Comunicación Audiovisual
<b>IMR</b>	Institución del Mediador del Reino
<b>ISM</b>	Instituto Superior de la Magistratura
<b>CIU</b>	Instituto Superior de Información y Comunicación
<b>MDCMRE</b>	Delegado del Ministerio Encargado de los Marroquíes Residentes en el Extranjero



<b>OBERAXE</b>	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>PPIPEM</b>	Política pública integrada para la protección de la infancia en Marruecos
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>UGP</b>	Oficina Técnica de Proyectos-Unidad de Gestión de Proyectos
<b>ACNUR</b>	Agencia de las Naciones Unidas para los refugiados
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia



# Presentación general

## A. INTRODUCCIÓN

El proyecto **“Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la dimensión de género”** se lleva a cabo por cooperación delegada de la Unión Europea (UE) en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), organización asociada principal, y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) —codelegatario— con el apoyo técnico del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. El Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos (CNDH) y el Ministerio Delegado ante el Ministro de Asuntos Exteriores, de la Cooperación Africana y de los Marroquíes Residentes en el Extranjero, a cargo de Marroquíes Residentes en el Extranjero (MDCMRE) participan también en el proyecto como organizaciones asociadas principales.

El objetivo general de esta iniciativa es fortalecer los instrumentos y las políticas públicas encaminadas a prevenir el racismo y la xenofobia hacia la población migrante en Marruecos sobre la base de la protección de los derechos fundamentales de las personas migrantes, con el fin de promover el “convivir”, con especial consideración de la perspectiva de género.

El proyecto se divide en cinco componentes o áreas de intervención y cada uno de ellos lo supervisa un comité de trabajo específico con sus respectivos planteamientos propios:

- **Componente 1:** acompañar al Reino de Marruecos en el estudio comparado de normas y reglamentos relativos a la discriminación racial o étnica de la población inmigrante, así como en la elaboración de propuestas de mejora para el fortalecimiento institucional de los organismos públicos implicados, tanto a nivel nacional como a nivel regional, desde una perspectiva de derechos humanos y en conformidad con la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y otros convenios internacionales a los que Marruecos se ha adherido. Se prestará especial atención a la perspectiva de género.
- **Componente 2:** apoyar la mejora de los mecanismos independientes para la identificación y recepción de denuncias en el ámbito de la protección de los



derechos humanos, mediante la incorporación y el desarrollo de criterios e indicadores pertinentes para la denuncia y la caracterización de incidentes racistas y xenófobos contra las personas migrantes y la protección de las víctimas, en conformidad con la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Se garantizará en todo momento la protección de las víctimas, proponiendo medidas especiales en relación con las mujeres y los niños.

- **Componente 3:** promover y fortalecer las competencias de las Administraciones públicas: asistencia social, comunidad educativa (alumnos, docentes, personal no docente, padres y madres de alumnos), justicia (jueces, fiscales y operadores de justicia), fuerzas del orden (policías y efectivos de la gendarmería real) y sanidad, en materia de prevención del racismo y la xenofobia.
- **Componente 4:** promover y fortalecer las capacidades de las asociaciones de la sociedad civil que trabajan para proteger los derechos de las personas migrantes en términos de prevención de incidentes racistas o xenófobos.
- **Componente 5:** apoyar las medidas y acciones de sensibilización dirigidas a la prevención del racismo y la xenofobia, colaborando con los medios de comunicación marroquíes y con la sociedad en general, para la promoción y protección de los derechos humanos.

En el marco del componente 3, el proyecto tenía como objetivo desarrollar un programa de formación para formadoras y formadores para la prevención y sensibilización del racismo y la xenofobia contra las mujeres y los hombres migrantes en Marruecos, teniendo en cuenta la discriminación interseccional por razones de "raza"<sup>1</sup>, etnia y género. Asimismo, el proyecto pretendía dotar a las personas participantes de conocimientos y competencias que les permitieran ser formadoras y formadores en las áreas mencionadas, replicando esta formación, en una segunda fase, con funcionarios de la Administración pública marroquí y ministerios competentes. Este manual, destinado al personal de justicia, ha sido elaborado con el fin de disponer de una herramienta que recopile los contenidos tratados durante esta formación. También se publicaron y enviaron dos manuales adicionales a otros departamentos: sanidad y educación. Este documento es fruto de la aportación de los expertos que se encargaron de poner en marcha la formación (Jesús Migallón, experto en migraciones, racismo y discriminación, perteneciente a la consultora española CIDALIA; Souad Rajeb, experto en derecho; Bahija Jamal, experta en migración y acceso a servicios y Hakima Lala, experta en andragogía), así como Ana García, experta en género y desarrollo quien se encargó de la sistematización de contenidos y su estructuración. El responsable del componente 3 de la Unidad de Gestión de Proyectos y el coordinador, así como los equipos de

---

1 Aunque las razas no existen dentro de la especie humana, se utiliza este término porque la creencia en la existencia de diversas razas es la base de la discriminación que sufren ciertos grupos.



proyecto y las formadoras y los formadores que se beneficiaron de la formación, también contribuyeron a su conclusión.

## B. OBJETIVOS GENERALES

Este documento es una herramienta cuyo principal objetivo es promover y fortalecer las competencias de las Administraciones públicas en la prevención del racismo y la xenofobia, teniendo en cuenta el enfoque de género.

De este modo, se pretende mejorar los conocimientos, las competencias y las actitudes del personal de la Administración pública para prevenir y combatir el racismo y la xenofobia hacia las mujeres y hombres migrantes en Marruecos, proporcionándoles herramientas metodológicas y didácticas en este ámbito.

## C. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de este manual de formación son:

- Dominar los conceptos relacionados con la discriminación, el racismo, la xenofobia, incluidos los conceptos de discriminación múltiple e interseccional (en particular la etnia, el origen racial y el género), así como sus causas.
- Comprender la dinámica migratoria en Marruecos.
- Conocer la normativa jurídica nacional e internacional en relación con los derechos humanos y más particularmente la relacionada con los fenómenos de discriminación, racismo y xenofobia.
- Identificar los estereotipos y los prejuicios que existen en Marruecos hacia las mujeres y los hombres migrantes, y analizar las formas en que se construyen los estereotipos y prejuicios y el papel que juegan en la discriminación.
- Reconocer y comprender la dinámica de los actos de racismo, xenofobia y discriminación en Marruecos y su impacto en las personas que son víctimas de ellos, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, en términos de acceso a los servicios básicos y más particularmente a la justicia, en la estabilidad de la sociedad en general, en el "convivir" y la paz en particular.
- Conocer el papel de la sociedad civil en la prevención y lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia.
- Conocer los mecanismos disponibles (institucionales y no institucionales) para la denuncia, apoyo y protección de las víctimas de discriminación racista y xenófoba con especial interés en las mujeres que sufren discriminación interseccional por razones de "raza", etnia y género (mecanismos de protección, denuncia, etc.).



## D. OBJETIVOS DE ENSEÑANZA

Al final de la formación, los participantes serán capaces de:

- Conocer herramientas de planificación, seguimiento y evaluación de la formación, así como técnicas de moderación y formación para formar a otros miembros de la Administración pública en materia de racismo y xenofobia.
- Familiarizarse con la situación de la formadora y el formador, la situación de la moderadora o el moderador de un grupo en formación (técnicas de moderación y andragogía); también permitirá saber utilizar con eficacia algunas de las principales herramientas de la comunicación pedagógica.
- Poder impartir formación en relación al tema de prevención del racismo y la xenofobia.
- Comprender el contexto migratorio marroquí, ser consciente de los propios estereotipos y prejuicios y de la importancia de prevenir y combatir el racismo y la xenofobia, así como la interseccionalidad de la discriminación de género, para mejorar las condiciones de vida de una sociedad.
- Tomar conciencia de la existencia del racismo y la xenofobia en las sociedades, sus bases fundamentales y las formas en que se materializan estos fenómenos.
- Comprender y reconocer la importancia de prevenir o combatir estas prácticas, en particular a través de políticas públicas efectivas que incorporen principios relacionados con la prevención del racismo y la xenofobia.
- Acercar las experiencias de las víctimas, con especial atención a las mujeres, al personal de las instituciones públicas para consolidar una mejor comprensión del tema.
- Dominar los mecanismos disponibles (institucionales y no institucionales) para la atención y protección de las víctimas (dónde pueden acudir las víctimas en estos casos, los apoyos que pueden recibir, etc.).
- Comprender la importancia de la colaboración entre instituciones, pero también con la sociedad civil y las fuerzas del orden para dar una respuesta eficaz a los actos motivados por el racismo y la xenofobia, incluidas las discriminaciones múltiples de las que son víctimas las mujeres migrantes.



## E. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

### 1. Estructura del documento

El manual está estructurado en 5 módulos diferentes, que son los siguientes:

1. Módulo 1: Migración, racismo y discriminación: cuestiones y conceptos sociopolíticos.
2. Módulo 2: Legislación internacional y nacional sobre racismo, xenofobia y discriminación, incluida la discriminación múltiple.
3. Módulo 3: Herramientas para la identificación, protección y asistencia de colectivos migrantes vulnerables y víctimas de actos racistas y xenófobos con especial atención a las mujeres migrantes.
4. Módulo 4: Acceso a los servicios básicos, concretamente la justicia, para los migrantes, con especial atención a las mujeres y a los niños.
5. Módulo 5: Técnicas didácticas de la andragogía.

### 2. Estructura del módulo

Cada módulo se divide en sesiones de educativas que componen las diferentes etapas del curso de formación. La estructura de cada sesión sigue el ciclo de aprendizaje adecuado a un contexto de andragogía, donde la formación está destinada a la formación de adultos profesionales. El ciclo de aprendizaje consta así de 5 fases: 1) presentación de la sesión, 2) ejercicios de grupo para fomentar la reflexión y la participación activa de los participantes, 3) discusión plenaria para promover el debate entre los participantes, 4) resumen para restaurar y resaltar los conocimientos y las propuestas de las personas atendidas y 5) presentación de contenidos teóricos para consolidar el aprendizaje. Aunque estas fases funcionan como una estructura marco, en algunos casos se pueden proponer variaciones para dar más dinamismo a las sesiones.



## Ciclo de aprendizaje



### **Introducción/Contenido**

Presentar la secuencia.

### **Ejercicios de grupo**

Reflexión y participación activa de los participantes.

### **Discusión plenaria**

Comentarios, intercambios y debates de los demás participantes

### **Resumen**

Presentación y puesta en valor de conocimientos y propuestas.

### **Presentación teórica (diapositivas)**

Consolidación de contenidos teóricos.

Las fichas de contenidos por sesión que sirven de apoyo a los ejercicios prácticos se encuentran en el anexo. El manual presenta el contenido de los módulos desarrollados, la división se hace por sesiones. Sin embargo, se espera que cada responsable de formación seleccione y desarrolle cursos de formación específicos, adaptados a las condiciones de cada formación, en particular según el tiempo disponible y el objetivo.

## F. MATERIAL DIDÁCTICO

Para garantizar la viabilidad de la formación, así como su calidad, son necesarios los siguientes materiales:

- Presentación de PowerPoint.
- Carteles.
- Pósts (para identificar los nombres de los participantes).
- Marcadores.
- Tablero de hojas móviles.
- Papel.
- Material y guías de ejercicios que se encuentran en los anexos.





## G. PRESENTACIÓN Y CIERRE DE LA FORMACIÓN

### 1. Presentación de los participantes

La formación debe comenzar con la presentación de las personas que participan. Estas acciones facilitarán la creación de un buen ambiente de aprendizaje que permita la interacción y comunicación entre el grupo a lo largo de la formación.

#### Objetivos del ejercicio

- Facilitar el conocimiento mutuo de los participantes en la formación.
- Facilitar un espacio de confianza que facilite los intercambios durante la formación.

Aquí hay algunos ejemplos de dinámicas introductorias o para romper el hielo que se pueden utilizar para comenzar la sesión de formación.

#### Dinámica 1. “Una pelota para conocernos”

Proponemos un breve ejercicio para romper el hielo que sirve para memorizar los nombres de las personas presentes y crear vínculos entre los participantes. Sentados en círculo, todos mencionan su nombre. Una vez finalizada la ronda, la formadora o el formador comparte información personal con el grupo (si tiene hijos, cuál es su comida favorita, qué le gusta hacer el fin de semana, dónde estudió, etc.) y lanza una pelota a una de las personas sentadas mientras dice su nombre. Esta persona también debe compartir información personal con los demás participantes. A su vez, esa persona lanza la pelota a otra de las personas participantes. La dinámica continúa hasta que todos han participado.

#### Dinámica 2. “Naranja y Limón”

Todos se paran en un círculo y la formadora o el formador le pide a cada participante que diga su nombre. Una vez que todos se han presentado, la formadora o el formador se para en el centro y grita “¡Naranja!” (cada participante debe decir el nombre de la persona a su izquierda) al “¡Limón!” (cada participante debe decir el primer nombre de la persona a su derecha). Si una persona se equivoca, va al centro y se encarga de dar las órdenes. También es posible gritar “¡Mezcla de frutas en la cesta!”, después de lo cual todos deben cambiar de lugar y comenzamos de nuevo.



### Dinámica 3

Proponemos el uso de una dinámica basada en el vídeo de una campaña danesa contra el racismo (<https://www.youtube.com/watch?v=fXBXOaLcMZg>) que nos permitirá empezar a presentarnos en base a diferentes características comunes (tener hijos, tener pareja de otro país, etc.). Esta dinámica es muy interesante y útil para fomentar el sentimiento de grupo e iniciar una reflexión sobre los prejuicios y creencias basados en la apariencia (género, color de piel, ropa, etc.).

La dinámica funciona de la siguiente manera:

- La formadora o el formador divide a los participantes en pequeños grupos en función de una peculiaridad común. Se pueden utilizar tres peculiaridades, por ejemplo: tener hijos, tener una relación con alguien de otro país y tener formación en ciencias sociales.
- Una vez reunidos en pequeños grupos que comparten peculiaridades comunes, la formadora o el formador pide a los participantes que elaboren la información: por ejemplo, cuántos niños y de qué edades, lo que permite compartir experiencias entre varias personas, de qué países proceden las parejas de los participantes, etc.
- Una vez que la dinámica de grupo comienza a funcionar, son los propios participantes o los participantes los que preguntan por otras características comunes que los puedan unir.

Se trata pues de una dinámica sencilla que permite fortalecer el sentimiento de grupo y encontrar características comunes en las personas que comparten la formación más allá del género, la etnia, la filiación profesional o la identificación con una determinada institución.

## 2. Cierre de la sesión

### Objetivos del ejercicio

- Resumir ciertos conceptos aprendidos durante la sesión.
- Evaluar los conocimientos adquiridos por el grupo.
- Identificar áreas de mejora.

La formación también debe concluirse con una pequeña dinámica que marque el final del ciclo de esta formación y que ayude a las personas participantes a resumir lo trabajado. El ejercicio también se puede utilizar para identificar oportunidades de mejora en



otras formaciones. A continuación se presentan algunos ejemplos que pueden servir como cierre.

### **Dinámica 1**

Para cerrar la sesión, la formadora o el formador pide a las participantes y a los participantes que reflexionen sobre el contenido discutido en la sesión y les da cinco minutos para desarrollar un pequeño guion o resumen individualmente. Cuando acaba el tiempo, elige al azar a dos personas que deben presentar su resumen al grupo. Al final de la presentación, el resto de participantes votan el resumen que más les ha gustado y lo justifican en función del contenido seleccionado. Agradecemos a las participantes y a los participantes su presencia y dinamismo y los animamos a continuar la reflexión sobre el racismo y la discriminación.

### **Dinámica 2**

Sentados en círculo, uno de los participantes lanza una pelota a uno de los otros participantes pronunciando su nombre. Esta persona debe decir lo que menos y lo que más le gustó de la sesión (es importante mantener este orden). Luego lanza la pelota a otra persona participante hasta que se completa el círculo. Agradecemos a todos los presentes su participación y los animamos a seguir reflexionando sobre el racismo y la discriminación.

### **Dinámica 3**

Para finalizar la sesión, la formadora o el formador forma un círculo y pide a cada uno de los participantes que recuerden en voz alta un concepto o una idea que aprendieron durante la sesión. Puede escribir todas las ideas en una hoja para tener un mapa visual de los conceptos fundamentales identificados por los participantes. El responsable de la formación agradece a todas las personas presentes su participación y los anima a seguir reflexionando sobre el racismo y la discriminación.



# MÓDULO I. Migración, racismo y discriminación: cuestiones y conceptos sociopolíticos

## A. INTRODUCCIÓN

### 1. Presentación

El módulo se compone de **3 sesiones de trabajo**. La **primera sesión** pretende, en primer lugar, desarrollar una introducción desde un punto de vista práctico y concreto a las características generales y a las tendencias y dinámicas de la movilidad humana a nivel internacional, teniendo en cuenta las diferencias de género. Estará orientado a fortalecer las capacidades de los participantes para que puedan realizar su propia formación de manera independiente dentro de sus instituciones.

Esta introducción tendrá como objetivo permitir a las participantes y a los participantes conocer las cifras, teniendo en cuenta la importancia de los datos desglosados por género, los principales movimientos humanos actuales e identificar las fuentes de datos de las organizaciones internacionales, así como identificar las tipologías de migrantes en Marruecos. Estas tipologías y motivaciones de los migrantes serán el punto de partida para el análisis de los principales desafíos que plantea la migración internacional.

La **segunda sesión** tiene como objetivo comprender cómo la migración y la movilidad humana impactan en la diversidad cultural de las sociedades y plantean desafíos más amplios de gestión de la diversidad. En primer lugar, se realizará una conceptualización y una definición de la diversidad cultural a partir de los textos de las organizaciones internacionales, en particular de la UNESCO (Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural y el artículo 1 de la Declaración de Principios sobre la Tolerancia), seguido de una presentación de los principales modelos teóricos de gestión de la diversidad desde la perspectiva del pluralismo social y cultural (multiculturalidad e interculturalidad frente a asimilacionismo). Esta reflexión teórica se confrontará con el análisis de la aplicación práctica de estos modelos teóricos en diferentes campos (educación, salud, etc.).



La **tercera sesión** está dedicada a definir y aclarar conceptos fundamentales relacionados con el racismo, la discriminación racial y la xenofobia, incluida la discriminación interseccional por razones de “raza”, etnia y género. A partir de una conceptualización y evolución histórica de los conceptos fundamentales, se desarrollarán trabajos prácticos sobre casos reales para identificar tipologías de discriminación racial. Esta actividad servirá para introducir en esta sesión las bases psicosociales del racismo y la xenofobia a través de una dinámica de grupo que identificará los principales prejuicios y estereotipos asociados a la población migrante. La reflexión irá acompañada de una discusión sobre cómo las desigualdades de género también repercuten en estas situaciones, y las consecuencias específicas sobre las mujeres migrantes.

## 2. Objetivos específicos del módulo

- Familiarizarse con las tendencias y las características, incluidas las diferencias de género, de la movilidad humana internacional,
- Conocer el contexto migratorio de Marruecos en un marco global de movilidad humana.
- Analizar los problemas y desafíos de la movilidad humana en Marruecos en términos de diversidad cultural.
- Realizar un análisis crítico del grado de adaptación de la administración y las políticas públicas a la diversidad social presente en Marruecos, incluida la igualdad de género.
- Aproximarse al concepto de diversidad cultural y a los modelos teóricos de gestión de la diversidad.
- Profundizar y comprender los textos de las organizaciones internacionales sobre diversidad cultural.
- Conocer y aprender de las experiencias concretas de gestión de la diversidad en áreas específicas (educación, salud, seguridad, sector privado, etc.).
- Comprender los conceptos fundamentales relacionados con el racismo, la discriminación racial y la xenofobia, incluidos los conceptos relacionados con las discriminaciones interseccionales por razones de “raza”, etnia y género
- Adquirir conocimientos sobre la sociogénesis de los conceptos y su evolución.
- Profundizar sobre la creación y desarrollo de prejuicios y estereotipos contra las mujeres y hombres migrantes y el papel que juegan en la discriminación.
- Comprender las causas y características de los incidentes racistas y de la discriminación racial.



### 3. Objetivos de enseñanza del módulo

Al final de la formación, las personas participantes serán capaces:

- De identificar las técnicas de moderación y andragogía adaptadas al contenido de la formación.
- De conocer e identificar tendencias y dinámicas internacionales, incluso por género, en materia de movilidad humana.
- De reflexionar sobre las diferentes tipologías y motivaciones de la movilidad humana, incluso por género.
- De identificar los principales retos que la movilidad humana plantea a la sociedad marroquí en términos de gestión de la diversidad cultural.
- De definir la diversidad cultural e identificar textos de referencia internacional.
- De comprender los diferentes modelos de gestión de la diversidad desde una perspectiva de pluralismo cultural.
- De conocer los mecanismos prácticos de gestión de la diversidad inspirándose en prácticas concretas.
- De comprender el surgimiento y evolución del racismo y la discriminación racial.
- De diferenciar/distinguir entre diferentes conceptos relacionados.
- De explicar los conceptos a los demás de una manera que sea clara y relevante para las necesidades de la audiencia objetivo.
- De identificar prejuicios y estereotipos vinculados al racismo y a la discriminación racial y comprender sus efectos sobre la discriminación.

### 4. Estructura del módulo

El módulo 1 de la formación se divide en 3 sesiones diferentes:

**Sesión 1:** La movilidad humana hoy: principales dinámicas y tendencias y sus implicaciones para Marruecos.

- Características y tendencias de la movilidad humana por género en la actualidad: principales cifras y flujos. Se prestará especial atención a la importancia de los datos desglosados por género.
- Análisis de las tipologías de movilidad humana por género: migración económica, refugiados, migración forzosa, trata de personas, etc.
- Analizar el lugar que ocupa Marruecos en el contexto internacional de las tendencias de movilidad humana y sus efectos en la composición social del país.
- Analizar el grado de adaptación de la administración y las políticas públicas a la diversidad social presente en Marruecos, incluida la igualdad de género.



**Sesión 2:** La gestión de la diversidad cultural.

- Definición de diversidad cultural.
- “Historias” de la conceptualización de la diversidad cultural (W. Kymlicka).
- Modelos teóricos de la gestión de la diversidad cultural.
- Experiencias prácticas de gestión de la diversidad en diferentes campos.

**Sesión 3:** Racismo, discriminación racial y xenofobia. Las bases psicosociales de la exclusión.

- Definición de conceptos fundamentales.
- Evolución histórica de los conceptos.
- Tipología del racismo y la discriminación racial.
- La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género.
- Definición de prejuicio, estereotipo e identidad.
- Trabajo en grupo sobre cómo afecta la discriminación a todos.
- Aprender de las experiencias de las trayectorias migratorias reales.

## B. SESIÓN 1. LA MOVILIDAD HUMANA HOY: PRINCIPALES DINÁMICAS Y TENDENCIAS Y SUS IMPLICACIONES PARA MARRUECOS

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Conocer e identificar tendencias y dinámicas internacionales en movilidad humana por género.
- Conocer las diferentes tipologías y motivaciones de la movilidad humana por género a nivel internacional y en Marruecos.
- Identificar los principales retos que la movilidad humana plantea a la sociedad marroquí en materia de gestión de la diversidad cultural.
- Analizar críticamente el nivel de adaptación de la administración y las políticas públicas a la diversidad social presente en Marruecos, incluida la igualdad de género.



## 2. Enfoque

### Enfoque

- Se contextualiza la situación de Marruecos en el contexto de la movilidad humana a nivel internacional, y se aportan los datos más relevantes sobre la situación migratoria del país.
- Analizar los prejuicios y conceptos erróneos sobre la migración en todo el mundo.
- Reflexionar sobre las diferentes realidades migratorias en Marruecos y las respuestas dadas por las instituciones públicas.

### Recordar

- Es común tener conceptos y percepciones erróneos sobre la migración en todo el mundo.
- La migración tiene un fuerte componente regional y afecta principalmente a los países del Sur, ya que el 86% de los migrantes se instalan en países en desarrollo.
- La cifra de la población migrante ha aumentado en los últimos 20 años, pero se ha mantenido bastante estable en comparación con la proporción de la población mundial.
- Las mujeres representan casi el 50% de la población con movilidad internacional. La producción, presentación y análisis de datos desglosados por género son necesarios para comprender plenamente las diferencias de género en la movilidad humana.
- La población migrante en Marruecos es diversa y en el país conviven varios perfiles.
- Las Administraciones públicas deben esforzarse por adaptar sus actuaciones a esta diversidad.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la formadora o el formador presentando los objetivos de la sesión. Se trata de dar visibilidad a los participantes y situar la sesión en relación con el contexto general del módulo.

### b) Ejercicio en grupo sobre movilidad humana

#### Objetivos del ejercicio

- Comprender las características de las tendencias actuales de la movilidad humana, incluso por género, a nivel internacional.
- Situar/evaluar el nivel general de conocimiento de los participantes sobre la movilidad humana internacional.





Para comenzar con el contenido de la sesión y para seguir fomentando el conocimiento y el intercambio entre los participantes, se propone una dinámica de trabajo en grupo sobre movilidad humana.

Basándose en el número total de personas en situación de movilidad internacional (1.044.000.000, de las cuales el 48% son mujeres) y el número de las participantes y los participantes en la sesión, la formadora o el formador hace una división e indica que cada persona representa un porcentaje proporcional de los migrantes del mundo. La sala está dividida en cinco continentes y los miembros de cada grupo discuten y negocian entre ellos durante 10 minutos. Al final de esta discusión, las personas que integran cada grupo se reparten entre los cinco continentes según las convicciones del grupo en relación a los movimientos internacionales y flujos migratorios, teniendo en cuenta también las diferencias de género. El objetivo final es que las personas participantes se repartan entre los cinco continentes según las imágenes o representaciones que tienen de la migración internacional, y esto le permite a la formadora o al formador tener una idea del nivel general de conocimiento de los participantes sobre la migración.

Esta dinámica fomenta el diálogo y la comunicación dentro del grupo y así promueve un clima de aprendizaje colectivo desde el inicio del módulo. También le permite la interacción entre las personas participantes en la sala de formación.

### c) Discusión plenaria y resumen de las principales creencias y las percepciones sobre la movilidad humana

#### Objetivos

- Fijar de manera conjunta las convicciones iniciales de todas las personas participantes en torno al tema migratorio.
- Fomentar la autorreflexión sobre los estereotipos en torno a la movilidad humana.

Una vez distribuidas todas las personas entre los cinco continentes, se abre un espacio de reflexión en el que se les pide que expliquen los motivos de su elección, ya que generalmente tendemos a infrarrepresentar los movimientos migratorios Sur-Sur. Debe prestarse especial atención a los debates que integren las diferencias de género en los movimientos migratorios.

Una vez finalizada la discusión, reunimos las principales creencias y percepciones presentes en el grupo. Este ejercicio de síntesis permite explicar y establecer de forma conjunta las convicciones iniciales de todas las personas que participan en la formación. Puede ser útil recopilar esta información en una hoja de papel grande para tener en cuenta durante la siguiente fase de la sesión, en la que se contrastarán estas creencias y percepciones con datos reales sobre la movilidad humana en el mundo.



## d) Presentación teórica de las principales cifras de la movilidad humana

### Objetivos del ejercicio

- Presentar los principales datos sobre la movilidad humana.
- Desmontar las creencias y estereotipos presentes en el grupo.
- Reflexionar sobre la importancia de producir datos desglosados por género.

Para finalizar, la formadora o el formador presenta datos reales de organizaciones internacionales sobre la representación de cada continente en relación con la movilidad humana a escala global y datos relativos a la migración internacional actual con especial atención la situación de Marruecos (emigración-migración).

Los datos presentados indican que en junio de 2021 hay 1.044.000.000 de personas migrantes en el mundo, de las cuales:

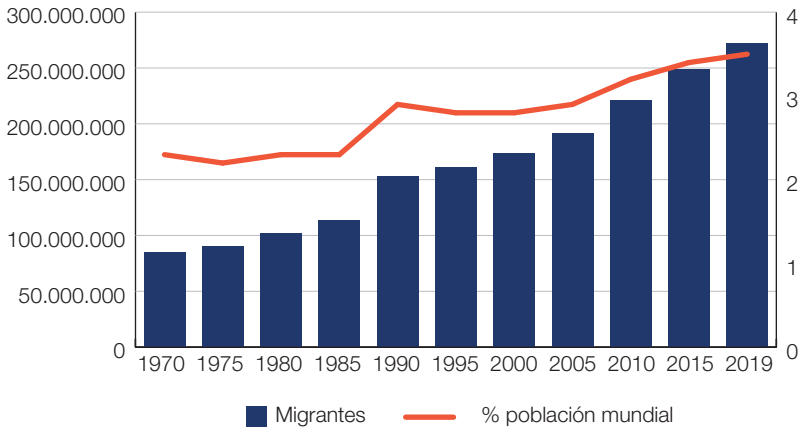
- 763 millones son migrantes a escala regional.
- 281 millones son mujeres y hombres migrantes a escala internacional, y las mujeres representan el 48% del número total de personas con movilidad internacional.
- 82,4 millones son personas en situación de migración forzada (conflicto, medio ambiente, etc.).
- 26,4 millones son personas en situación de refugiados.

Cabe señalar que el 73% de los migrantes se quedan en los países vecinos, es decir, **la migración tiene un fuerte componente regional** y afecta principalmente a los países del Sur, ya que el 86% de los migrantes se instalan en los países en desarrollo.

Una perspectiva histórica de la evolución de la migración internacional muestra cómo la población migrante ha aumentado en número (por un factor de 1,5 en los últimos 20 años), pero se ha mantenido bastante estable en comparación con la proporción de la población mundial, representando alrededor del 3% de la población mundial.



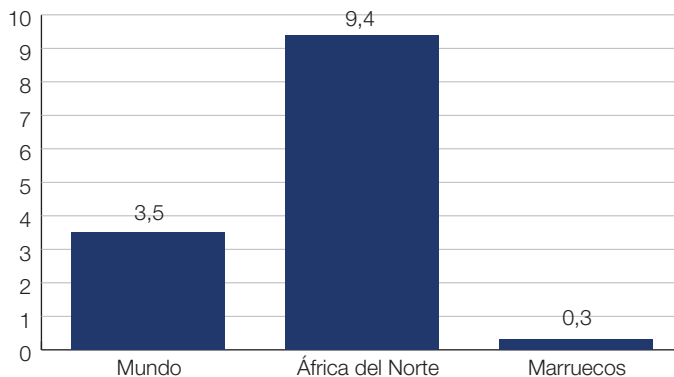
### Evolución de la migración mundial



En lo que respecta a Marruecos y como se puede observar en el gráfico adjunto, la situación del país en relación con el conjunto de la comunidad internacional, pero sobre todo en relación con su contexto regional, no es muy diversa, dado que las cifras oficiales indican que el país recibe solo el 0,3% de los migrantes en comparación con su población total.

Partiendo de esta referencia, se examinan las características básicas de la migración internacional en Marruecos utilizando datos del perfil de país de la División de Población de las Naciones Unidas, aportando datos sobre la composición por nacionalidad y género.

### % de migrantes internacionales





Al final, se hace una reflexión sobre la importancia de producir y analizar datos desglosados por género. Se harán preguntas específicas sobre las diferencias de género en función de los datos presentados, la falta de datos, así como los métodos para recopilarlos y los recursos disponibles. Se hace un recordatorio sobre el objetivo 1 del Pacto Mundial para la Migración: *Recopilar y utilizar datos precisos y desglosados para su uso en la elaboración de políticas basadas en el conocimiento de los hechos.*

### Recursos

- Portal sobre datos de migración, género y migración (<https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/sexospecificites-et-migration>).
- Hennebry, J., H. KC y K. Williams, 2021. Datos sobre migración y género: una guía para la gobernanza de la migración con perspectiva de género y basada en el conocimiento de los hechos. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra (<https://publications.iom.int/es/node/3741>).
- ONU Mujeres, Políticas y práctica: Guía para una aplicación con perspectiva de género sensible del Pacto Mundial para la Migración (<https://ppguide.unwomen.org/es>).
- OIM, Pacto Mundial sobre Migración (<https://www.iom.int/es/pacto-mundial-sobre-migracion>).

### e) Ejercicio en grupo para identificar los conceptos fundamentales sobre la migración y las tipologías de migrantes presentes en el territorio

#### Objetivos del ejercicio

- Familiarizarse con la terminología fundamental en torno al tema de la migración.
- Tomar conciencia de la variedad de perfiles presentes en el país, tomando en consideración las diferencias de género y apropiarse de los diferentes conceptos.

Las personas participantes se distribuyen en grupos. La formadora o el formador reparte una serie de tarjetas con términos fundamentales relacionados con la migración (ver términos en la Sección F). Se pide a los participantes que reflexionen sobre cada término. Además, y a partir de estos términos, se pide a los participantes que identifiquen los perfiles de las personas migrantes presentes en el territorio marroquí según su categoría de movilidad humana y género (migración económica, migración forzada, refugiados, tráfico y trata de personas, etc.) y que definan sus principales características.

Cada grupo presenta en sesión plenaria sus reflexiones y las características de las tipologías y se establece un diálogo colectivo.



## f) Discusión plenaria y resumen de definiciones y conceptos fundamentales sobre la migración y sobre la tipología de los migrantes presentes en el territorio marroquí

### Objetivos del ejercicio

- Establecer la terminología fundamental sobre el problema de la migración.
- Conocer los principales datos en torno a la movilidad humana en Marruecos.
- Presentar la diversidad migratoria presente en Marruecos.

Para concluir esta reflexión, la formadora o el formador distribuye una serie de tarjetas con las definiciones de los conceptos fundamentales presentados en el ejercicio anterior y cada grupo asocia el concepto fundamental con su definición. El resultado se presenta y discute en sesión plenaria y la formadora o el formador completa la información con las siguientes definiciones:

**Enfoque de género y migración.** El género influye en los motivos de la migración, en el tipo de personas que emigran, en el destino elegido, en la forma de emigrar y en las redes que utilizan, en las oportunidades y recursos disponibles en los lugares de destino y en la relación con el país de origen. Los riesgos, las vulnerabilidades y las necesidades también están determinados en gran parte por el género de una persona y, a menudo, varían drásticamente entre los grupos de población y otras características como la edad, el origen étnico y los medios económicos. Los roles, las expectativas, las relaciones y las dinámicas de poder asociadas al hecho de ser hombre, mujer, niño o niña afectan significativamente a todos los aspectos del proceso migratorio, y también pueden verse afectados de diferentes formas por la migración<sup>2</sup>.

**Extranjero.** Toda persona que no pertenezca al pueblo, elemento constitutivo de un Estado, ya sea por nacimiento o por naturalización<sup>3</sup>.

**Nacionalidad.** El vínculo jurídico entre una persona y un Estado, que le confiere la condición de ciudadano de este Estado sobre la base del lugar de nacimiento, la nacionalidad de sus padres o el hecho de que se haya nacionalizado<sup>4</sup>.

**Migrante.** Cualquiera que se desplace o se haya desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país fuera de su lugar habitual de residencia<sup>5</sup>.

2 OIM, *Igualdad de Género*. Disponible en línea: <https://www.iom.int/es/igualdad-de-genero>

3 Giménez, C. y Malgesini, G. (2000). *Guía de conceptos sobre migración, racismo e interculturalidad*.

4 Giménez, C. y Malgesini, G. (2000). *Guía de conceptos sobre migración, racismo e interculturalidad*.

5 OIM, *Términos clave sobre migración*. Disponible en línea: <https://www.iom.int/fr/termes-keys-de-la-migration>



**“Raza”.** Construcción histórica y social a partir de los procesos de colonización. La primera definición de “raza” se remonta al siglo XVII.

**Origen étnico.** Conjunto de personas que comparten una cultura (cosmología, lengua, etc.) y cuyos miembros se sienten unidos por la conciencia de su singularidad histórica<sup>6</sup>.

**Migración forzosa.** Este término se refiere a la situación de las personas que abandonan sus hogares o huyen debido al conflicto, la violencia, la persecución y la violación de los derechos humanos.

A día de hoy, casi **60 millones de personas han migrado forzosamente en todo el mundo**, convirtiéndose en refugiados (19,5 millones), desplazados internos (38,2 millones) o solicitantes de asilo, la cifra más alta desde la Segunda Guerra Mundial.

**Si la población en situación de migración forzosa fuera un país, sería el vigésimo cuarto del mundo**, lo que pone de manifiesto la gravedad del problema.

Sin que se vislumbre el fin de los conflictos que son los principales impulsores de las migraciones, se espera que esta crisis se agrave. La migración forzosa tiende a prolongarse y en muchos casos duran décadas.

Los **refugiados** son personas que se encuentran fuera de su país de origen por temor a la persecución, al conflicto, a la violencia generalizada u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y que, por tanto, requieren protección internacional. La definición de refugiado se encuentra en la **Convención de 1951** y en los instrumentos regionales sobre refugiados, así como en el mandato del ACNUR.

La Convención de Ginebra de 1951 considera refugiado a toda persona que tiene fundados temores de ser perseguida **por motivos de “raza”, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opinión política**. Las interpretaciones recientes también han permitido que **la persecución por motivos de género sea considerada motivo de asilo**. Posteriormente, la Convención de la OUA y la Declaración de Cartagena ampliaron los motivos para considerar a una persona como refugiada o refugiado para incluir a las personas que huyen de una agresión externa, una ocupación, el dominio extranjero, acontecimientos y circunstancias que perturben gravemente el orden público, violaciones masivas de los derechos humanos, violencia generalizada y conflictos internos.

---

6 Giménez, C. y Malgesini, G. (2000). *Guía de conceptos de migración, racismo e interculturalidad*.



**Mujer o hombre solicitante de asilo.** Es una persona que ha pedido a un tercer país que le ofrezca asilo, es decir, acogida y protección contra la persecución, pero cuyo procedimiento aún no ha concluido<sup>7</sup>.

**Trata de personas.** Este término se refiere a la captación, traslado, acogida o recepción de personas con fines de explotación, engaño, amenaza, uso de la fuerza o coacción, abuso de poder o abuso de una situación de vulnerabilidad. Fuente. Art. 3 - El Protocolo de Palermo define la trata de personas como “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, mediante la amenaza o la utilización de la fuerza u otras formas de coacción, mediante el secuestro, el fraude, el engaño, el abuso de autoridad o el abuso de una situación de vulnerabilidad, u ofreciendo o aceptando pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación. La explotación incluye, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”<sup>8</sup>.

Existen diferentes tipos de trata de personas:

- **Trata de personas para trabajo forzados.** Las víctimas de la trata son reclutadas de manera fraudulenta y obligadas a trabajar en la minería, la construcción, la pesca o la agricultura en condiciones de esclavitud.
- **Trata con fines delictivos.** Estas actividades incluyen robar, vender bienes ilegales o mendigar.
- **Trata con fines de explotación sexual.** Esta forma de trata de personas afecta principalmente a las mujeres y ocurre en todos los países del mundo. Las víctimas son atraídas con la promesa de una vida mejor y transportadas a otro país donde son objeto de explotación sexual.
- **Trata con fines de extracción de órganos.** En algunos países del mundo, la lista de espera para trasplantes de órganos es muy larga, por lo que los delincuentes extraen órganos de las víctimas sin tener en cuenta su vida o su salud.
- La **trata de personas** puede definirse como el cruce ilegal de fronteras a cambio de un pago, es decir, la gestión “a una persona de la entrada ilegal” en un país “con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio económico u otro beneficio de orden material”.

<sup>7</sup> ACNUR, *Solicitantes de asilo*. Disponible en línea: <https://www.unhcr.org/fr/demandeurs-dasile.html>

<sup>8</sup> Protocolo Adicional de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (2000). Disponible en línea: [https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=XVI-II-12-a&chapter=18&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=XVI-II-12-a&chapter=18&clang=_fr)



En otras palabras, los traficantes de personas ayudan a las personas a cruzar fronteras ilegalmente a cambio de un pago. El principal instrumento legal que rige el tráfico de personas es el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire adoptado en 2000<sup>9</sup>.

Finalmente, la formadora o el formador presenta brevemente los datos disponibles sobre los diferentes perfiles migratorios en Marruecos, en particular:

- Los estudios disponibles muestran que la población migrante en Marruecos es muy heterogénea en términos de género, edad, origen, duración del ámbito migratorio y motivos de la migración.
- Los datos recogidos hacen pensar en un aumento de la población migrante en las últimas décadas. El Censo General de Población y Viviendas (RGPH) de 2014 estimó que en Marruecos vivían 84 000 personas extranjeras (el 56,5% hombres y el 43,5% mujeres), lo que supone un aumento del 63,3% en diez años desde el censo de 2004.
- En cuanto a la situación administrativa de las personas en situación de movilidad en Marruecos, según datos de 2021, el 28,4% de las personas declara estar en situación regular y el 71,6% en situación irregular. Además, el 24% de los migrantes tienen condición de refugiado y el 12,3% son solicitantes de asilo.
- El origen de los migrantes en Marruecos es realmente variado, siendo la población más numerosa la que procede de los países de África Occidental. Según un informe publicado en 2021 por el HCP, y que abarca todas las dimensiones de la persona migrante forzada, el 16,7% de los migrantes son de Costa de Marfil, el 15,9% de Senegal, el 13,2% de Guinea, el 10,1% de la República Democrática del Congo, el 8,7% de Camerún, el 4,9% de Malí, el 2,3% de República Centroafricana y el 15,1% de otros países africanos.

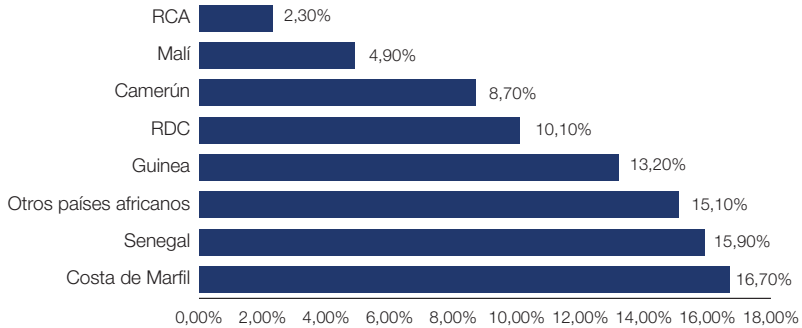
---

<sup>9</sup> Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, aire y mar (2000). Disponible en línea: [https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole\\_contre\\_le\\_trafic\\_illicite\\_de\\_migrants\\_par\\_terre,\\_air\\_et\\_mer](https://fr.wikipedia.org/wiki/Protocole_contre_le_trafic_illicite_de_migrants_par_terre,_air_et_mer)



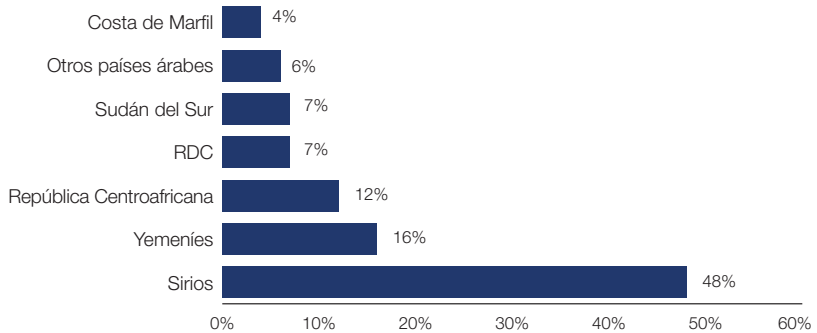


**Gráfico 1. Nacionalidad de la población migrante en Marruecos (HCP, 2021)**



- Unas 7000 personas fueron clasificadas como refugiados en Marruecos en 2020. Según datos del ACNUR, Marruecos acoge refugiados y solicitantes de asilo de más de 48 países. La mayoría de los refugiados en Marruecos son sirios y yemeníes.

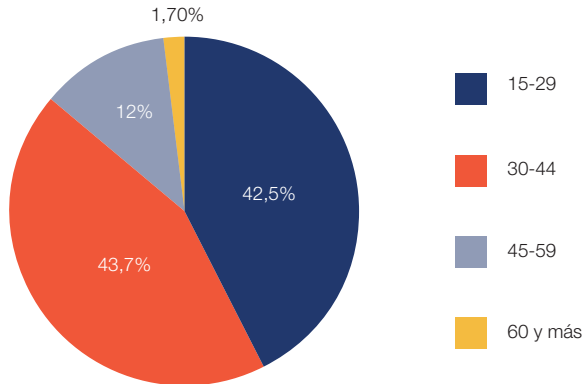
**Gráfico 2. Nacionalidad de la población refugiada en Marruecos (HCP, 2020)**



- En Marruecos hay migrantes de todas las edades, por lo que la mayoría de la población es joven y menor de 48 años.



**Gráfico 3. Distribución por edad de los migrantes en Marruecos.**



- Los datos muestran que en Marruecos hay más hombres que mujeres migrantes (el 59,3% de las personas migrantes son hombres frente al 40,7% de mujeres), por lo que la presencia de mujeres ha aumentado en los últimos años.

#### Recursos

- HCP (2020) Encuesta sobre el impacto de la COVID-19 en la situación socioeconómica y psicológica de los refugiados en Marruecos ([https://www.hcp.ma/Enquete-sur-l-impact-de-Covid-19-sur-la-situation-socioeconomique-et-psychologique-des-refugies-au-Maroc\\_a2593.html](https://www.hcp.ma/Enquete-sur-l-impact-de-Covid-19-sur-la-situation-socioeconomique-et-psychologique-des-refugies-au-Maroc_a2593.html)).
- HPC (2014). Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014.
- MCMREAM, 2018. Opérations de régularisation. (<https://marocainsdumonde.gov.ma/operations-de-regularisation/>).
- Hojas informativas del ACNUR (<https://reporting.unhcr.org/morocco>).
- HPC (2021). Migración forzada en Marruecos. Resultados de la Encuesta Nacional 2021.



## g) Ejercicio en grupo para reflexionar sobre cómo la institución aborda la diversidad cultural y las acciones hacia la población inmigrante en Marruecos: Análisis DAFO

### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar sobre cómo abordar la diversidad cultural dentro de las instituciones marroquíes.
- Identificar las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas para abordar la diversidad a nivel institucional.

El trabajo en grupo anterior destinado a identificar las tipologías y características de la migración internacional en Marruecos sirve de base para la siguiente dinámica de trabajo que se orienta a desarrollar una reflexión sobre cómo la institución aborda la diversidad cultural y las acciones hacia la población inmigrante en Marruecos, especialmente las mujeres. De esta forma, podremos identificar los aspectos fundamentales a mejorar, pero también determinar aquellos que ya están aplicados con un ejercicio basado en la metodología DAFO:

- Fortalezas
- Debilidades
- Oportunidades
- Amenazas

El DAFO es una metodología de trabajo que identifica la situación de una institución o un proyecto analizando su situación interna (debilidades y fortalezas) y su situación externa (amenazas y oportunidades). A partir de los resultados obtenidos en cada uno de los elementos DAFO identificados, se puede desarrollar una estrategia corporativa.

Las personas participantes se dividen en grupos que representan a las instituciones presentes y se les invita a trabajar para identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de sus instituciones en la gestión de la diversidad migratoria en Marruecos.

Cada uno de los grupos recibe una hoja grande de papel y pósitos de 4 colores diferentes. Los diferentes miembros del grupo trabajan juntos agregando ideas a las pósitos que luego se colocan en la columna correspondiente.



## h) Discusión plenaria y resumen de los resultados obtenidos en el análisis DAFO

### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar colectivamente sobre cómo abordar la diversidad cultural dentro de las instituciones marroquíes.
- Identificar colectivamente las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas para abordar la diversidad a nivel institucional.

Al final del trabajo en grupo, cada institución presenta los resultados del debate y la reflexión interna y elabora un resumen de los resultados obtenidos, que se pueden analizar en el anexo 1 Análisis DAFO.

Es importante que la formadora o el formador centre el ejercicio para evitar que se quede en un análisis de las posibilidades de acceso a los servicios para los migrantes, contenido que es objeto del módulo 4. Aquí se trata más bien de hacer un análisis crítico del grado de adaptación de la administración y las políticas públicas a la diversidad social presente en Marruecos, incluso en términos de igualdad de género.

## C. SESIÓN 2. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Definir la diversidad cultural e identificar textos de referencia internacional.
- Comprender los diferentes modelos de gestión de la diversidad desde una perspectiva de pluralismo cultural.
- Dominar los mecanismos prácticos de la gestión de la diversidad inspirándose en prácticas concretas.
- Identificar técnicas participativas que favorezcan la reflexión sobre el tema.



## 2. Enfoque

### Enfoque

- Reflexionar críticamente sobre los diferentes modelos de políticas adoptados para abordar la diversidad cultural.
- Promover el pensamiento de la diversidad desde un punto de vista positivo y que aporta riqueza desde el punto de vista individual y social.

### Recordar

- La idea de cultura se refiere a la interconexión de distintos elementos que en su combinación tienen manifestaciones externas de carácter más superficial y otras internas más profundas y difíciles de analizar.
- Acoger a diferentes poblaciones y permitirles mantener múltiples manifestaciones culturales confiere una riqueza cultural a los países de acogida.
- Los modelos pluralistas de gestión de la diversidad contribuyen a generar políticas públicas que reconozcan la necesidad de dar respuesta a esta diversidad.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la presentación de los objetivos y una dinámica de trabajo para introducir la reflexión y la definición de la diversidad cultural. Recordamos a los participantes que estamos ante una sesión muy dinámica y que contamos con la colaboración de todo el grupo.

### b) Dinámica de trabajo en grupo sobre el concepto de cultura

#### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar colectivamente sobre el concepto de cultura.
- Identificar las percepciones y creencias del grupo.

La primera dinámica de trabajo consiste en una reflexión colectiva sobre el concepto de cultura, ya que es el concepto fundamental en torno al cual girará toda la sesión de trabajo. El objetivo de esta dinámica es propiciar una reflexión y una rápida respuesta individual sobre el concepto de cultura. La formadora o el formador formula la pregunta: definir el concepto de cultura en tres palabras utilizando la herramienta digital [www.menti.com](http://www.menti.com), que crea una nube de palabras con la contribución de todos los participantes.



Esta dinámica inicial servirá de base para una primera reflexión colectiva sobre la definición de la diversidad cultural desde el punto de vista de las carreras individuales y profesionales. Se tendrá en cuenta el enfoque de género y las diferencias de género.

### c) **Discusión plenaria y resumen de las percepciones de los participantes sobre el concepto de cultura**

#### **Objetivos**

- Discutir colectivamente el concepto de cultura.
- Identificar el carácter dinámico de la cultura.
- Desafiar las ideas preconcebidas en torno a la cultura.
- Introducir el concepto de diversidad.

La creación de la nube de palabras permite una discusión plenaria como segunda fase de análisis que permite conocer las percepciones de los participantes sobre el concepto de cultura y realizar una reflexión y un debate colectivo al respecto. La formadora o el formador puede estimular el debate a través de las siguientes preguntas:

- ¿Qué palabras salieron que te sorprendieron más?
- ¿Son estos términos positivos, negativos o neutros?
- A través de las palabras clave, ¿la cultura aparece como algo homogéneo o heterogéneo?
- ¿Según las palabras que se han presentado, la cultura aparece como un concepto dinámico o estático?
- Basándose en el debate, ¿hay alguna palabra que crea que debería añadirse?
- ¿Cuáles son las cosas que caracterizan la cultura de Marruecos? ¿Han cambiado estas cosas con el tiempo? (La formadora o el formador puede orientar esta pregunta hacia el cambio de estereotipos de género, sobre la pluralidad étnica y cultural y sobre la presencia de migrantes en Marruecos).

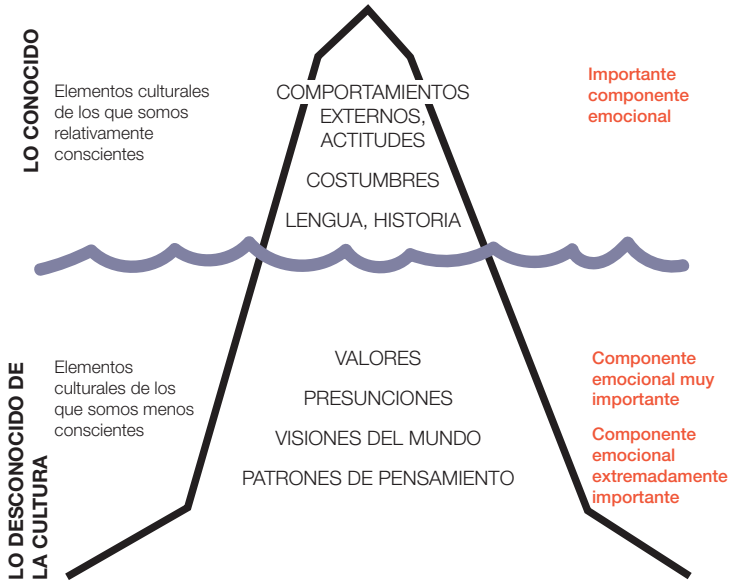
### d) **Presentación teórica de los elementos fundamentales para entender el concepto de cultura y diversidad cultural**

#### **Objetivos**

- Más información sobre el concepto de cultura.
- Introducir los conceptos de diversidad cultural y tolerancia.
- Presentar los diferentes modelos de gestión de la diversidad.
- Introducir el concepto de diversidad.

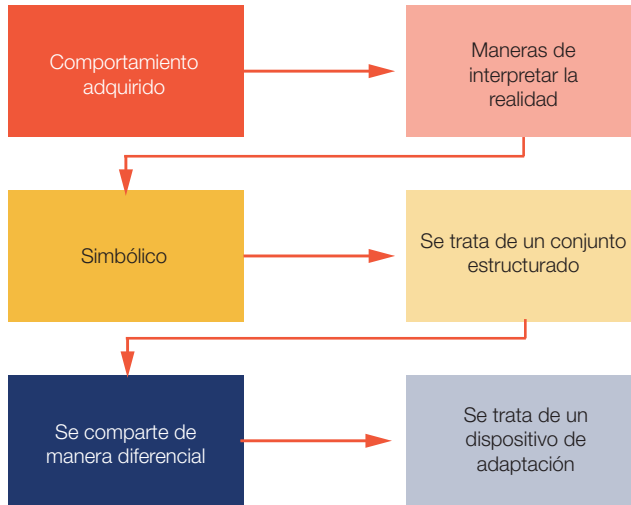


### La analogía del iceberg



A partir de los elementos comunes identificados en la discusión plenaria, la formadora o el formador presenta los elementos fundamentales para comprender el concepto de cultura. En primer lugar, partir **del iceberg de la cultura** para mostrar cómo las manifestaciones externas de la cultura (vestimenta, lenguas, etc.) constituyen solo una parte minoritaria de ella, ya que los elementos ocultos o “sumergidos” de los que las personas son menos conscientes son los que sirven de base a estas manifestaciones externas y son mucho más significativos desde un punto de vista antropológico para la comprensión de la cultura. Estos son valores, sistemas de pensamiento y visiones del mundo etc. para lo cual el componente emocional es sumamente importante. Se realizará una reflexión sobre el impacto de la cultura en las relaciones sociales de género y las desigualdades de género de forma transversal.

La analogía del iceberg de la cultura sirve de base para establecer las características del concepto de cultura: la formadora o el formador profundiza en las seis características fundamentales del concepto para consolidar en el grupo una perspectiva antropológica de la cultura y el valor de las expresiones culturales (diversidad).



Esta perspectiva antropológica de la diversidad cultural nos permite hacer el vínculo con las definiciones de las organizaciones internacionales. Para ello, partiremos de la definición de diversidad cultural de la Convención de la UNESCO sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (artículo 4.1).

**Diversidad cultural:** la diversidad de formas a través de las cuales **se expresan las culturas de grupos y sociedades**. Estas expresiones se transmiten dentro y entre grupos y sociedades.

La diversidad cultural se manifiesta no solo por las diversas formas de expresión, enriquecimiento y transmisión del patrimonio cultural de la humanidad, sino también por los diferentes modos de creación, producción, distribución, difusión y disfrute de las obras, independientemente del medio y la tecnología utilizados.

También se presenta el concepto de **tolerancia** (artículo 1 de la Declaración de Principios sobre la Tolerancia de la UNESCO) por la relevancia del punto 1.1 sobre el significado del respeto a la diversidad cultural.

## Artículo 1 - Significado de tolerancia

1.1. **La tolerancia es el respeto, la aceptación y el aprecio de la riqueza y diversidad de las culturas de nuestro mundo**, de nuestros modos de expresión y de nuestras formas de manifestar nuestra calidad de seres humanos. Se fomenta mediante





el conocimiento, la apertura mental, la comunicación y la libertad de pensamiento, conciencia y creencia. La tolerancia es la armonía en la diferencia. No es solo una obligación ética; es también una necesidad política y jurídica. La tolerancia es una virtud que hace posible la paz y ayuda a sustituir la cultura de guerra por una cultura de paz.

1.2. La tolerancia no es concesión, condescendencia o complacencia. La tolerancia es, ante todo, una actitud activa animada por el reconocimiento de los derechos universales de la persona humana y de las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso podrá acudirse a la tolerancia para justificar los ataques a estos valores fundamentales. La tolerancia debe ser practicada por individuos, grupos y Estados.

1.3. La tolerancia es la piedra angular de los derechos humanos, el pluralismo (incluido el pluralismo cultural), la democracia y el Estado de Derecho. Implica el rechazo del dogmatismo y el absolutismo y defiende las normas recogidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

1.4. En consonancia con los derechos humanos, practicar la tolerancia no significa tolerar la injusticia social, ni renunciar a las propias convicciones, ni hacer concesiones al respecto. La práctica de la tolerancia significa que cada uno tiene la libre elección de sus convicciones y acepta que el otro disfrute de la misma libertad. Significa aceptar que los seres humanos, que se caracterizan naturalmente por la diversidad de su apariencia física, de su situación, de su modo de expresión, de su comportamiento y de sus valores, tienen derecho a vivir en paz y a ser como son. También significa que nadie debe imponer sus opiniones a los demás.

Estados multinacionales y Estados poliétnicos	Coexistencia de más de una nación en un mismo Estado, donde el término "nación" se refiere a una comunidad histórica más o menos completa desde el punto de vista institucional, ocupando un territorio, compartiendo una lengua y una cultura distintas.
Migración	Un país demuestra pluralismo cultural si acepta como inmigrantes a un gran número de personas de otras culturas y les permite conservar algunas de sus particularidades etnoculturales.

Posteriormente, se presenta la propuesta de W. Kymlicka sobre los orígenes de la diversidad cultural en los Estados contemporáneos como punto de partida para la



presentación de los diferentes modelos de gestión de la diversidad cultural desde una perspectiva teórica.

Posteriormente, la formadora o el formador presenta los diferentes modelos de gestión de la diversidad desde una perspectiva sociopolítica, es decir, desde el punto de vista de la organización y de la respuesta del Estado a las situaciones de diversidad.

El siguiente cuadro presenta los diferentes modelos de inclusión: partiendo de experiencias históricas no pluralistas (como la asimilación o el crisol de culturas de Estados Unidos), llegamos a la definición de modelos pluralistas donde destaca el multiculturalismo y la interculturalidad.

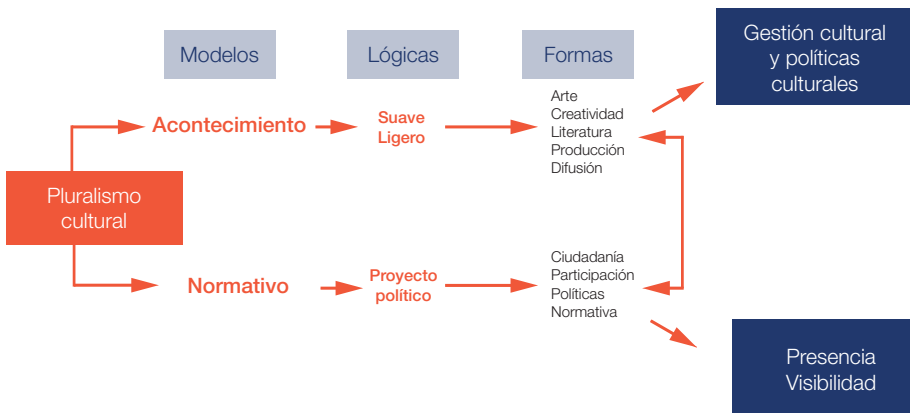
<b>MODELOS EXCLUSIVOS</b> (Obstáculos a la integración)	Una sociedad dividida por líneas étnicas y culturales	<b>SEGREGACIÓN Y EXCLUSIÓN DIFERENCIAL</b>	Las sociedades están necesariamente segmentadas en grupos relativamente autónomos, algunos dominantes y otros subordinados.  Cierta grado de interacción en el ámbito económico.
	<b>MODELOS NO PLURALISTAS</b>		
<b>MODELOS INCLUSIVOS</b> (Promoviendo la inclusión)	<b>ASIMILACIÓN (Escuela de Chicago)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación unilateral de los migrantes a los valores, la cultura y el modo de vida de la sociedad de acogida.</li> <li>• Eliminación gradual de la diferencia.</li> </ul>	
	<b>CRISOL DE CULTURAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de interacción bidireccional en el que los sectores dominantes y subordinados interactúan para dar forma a una nueva nación.</li> <li>• Establece un acuerdo de igualdad formal.</li> </ul>	
	<b>MODELOS PLURALISTAS</b>		
	<b>MULTICULTURALISMO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de relaciones interétnicas que apoya la igualdad social y la igualdad de oportunidades, así como el derecho a la diferencia.</li> <li>• Promoción de las culturas de origen de las minorías.</li> <li>• Mantener un marco común de referencia.</li> </ul>	
	<b>INTERCULTURALIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepción dinámica de la cultura.</li> <li>• Creación de una nueva síntesis cultural.</li> <li>• Principio de convergencia a través de la construcción de una unidad social que destaca aspectos comunes.</li> </ul>	



Dado que el módulo se centra en el desarrollo de modelos pluralistas de gestión de la diversidad, las características de estos modelos se exploran con mayor profundidad utilizando el siguiente esquema de trabajo: se diferencian dos niveles en la manifestación del pluralismo cultural:

**a) Modelo realizado.** Retomando la definición de diversidad cultural de W. Kymlicka, podemos analizar los orígenes históricos, sociales, políticos y otros de la diversidad en una determinada comunidad, porque su existencia es un hecho. La lógica que opera si solo se manifiesta este nivel o esta estructura de pluralismo se define como “soft” en el sentido de que no explota todas sus potencialidades sociopolíticas y permanece en una esfera privada (desde un punto de vista sociológico) cuyas concepciones alcanzan las diferentes expresiones culturales (creatividad, literatura, gastronomía, etc.).

**b) Modelo normativo.** Un segundo nivel de pluralismo cultural consiste en constituir una comunidad sociopolítica ideal donde el eje normativo aparece como su columna vertebral, es decir, donde la comunidad sociopolítica considera explícitamente la diversidad cultural como un valor. Esto significa que la lógica predominante es el desarrollo de un proyecto político que permita la expresión de la diversidad cultural en todos los ámbitos, por lo que se define como una lógica pública en el sentido de que afecta a toda la comunidad. Así, sus modos de expresión están vinculados a la presencia y visibilidad de la diversidad cultural a través del acceso a la ciudadanía, la participación y el desarrollo de políticas públicas dirigidas a potenciar la diversidad existente.





### Recursos

Los esfuerzos de los Estados de las Naciones Unidas para eliminar la discriminación racial. La experiencia de España (<https://www.un.org/fr/chronicle/article/les-efforts-des-etats-pour-eliminer-la-discrimination-raciale-lexperience-de-lespagne>).

Programa de Ciudades Interculturales del Consejo de Europa (<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/networks>).

## D. SESIÓN 3. RACISMO, DISCRIMINACIÓN RACIAL Y XENOFOBIA. LAS BASES PSICOSOCIALES DE LA EXCLUSIÓN

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Comprender la aparición y la evolución del racismo y la discriminación racial, incluidas las discriminaciones interseccionales por razones de “raza”, etnia y género.
- Diferenciar entre diferentes conceptos relacionados.
- Explicar conceptos a los demás.
- Identificar los prejuicios y los estereotipos relacionados con el racismo y la discriminación racial, incluida la intersección con los estereotipos de género, y comprender sus efectos.
- Ponerse en el lugar de las víctimas.
- Identificar técnicas pedagógicas adaptadas a los grupos sobre el tema.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

- Reflexionar críticamente sobre la evolución del racismo y sus formas de manifestación en nuestras sociedades actuales.
- Cuestionar las creencias y prejuicios de los participantes



### Recordar

- El concepto de racismo históricamente ha evolucionado y tomado diferentes formas que coexisten hoy en día en nuestras sociedades.
- El racismo y la xenofobia son dos conceptos distintos que no tienen por qué darse juntos.
- El racismo es un sistema de creencias y la forma en que se manifiestan estas creencias toman forma y se materializan en actitudes concretas que acarrearán múltiples consecuencias en la vida de las personas y en las sociedades.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la presentación de los objetivos de la sesión de trabajo

### b) Dinámicas de grupo para reflexionar sobre el racismo

#### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar individual y colectivamente sobre el concepto de racismo.
- Presentar herramientas de trabajo educativo.

La primera dinámica de trabajo a dos niveles, individual y colectivo, consiste en discutir en sesión plenaria las definiciones de conceptos fundamentales como cultura o racismo. Inicialmente se trata de una reflexión individual que luego se discute en grupo. Para ello se pueden utilizar diferentes técnicas. Se puede pedir a las personas participantes que hagan una asociación de palabras o ideas entre el concepto que se discute y sus ideas sobre el mismo concepto.

Después de esta reflexión individual inicial, la formadora o el formador divide a las personas participantes en diferentes grupos de trabajo y les pide que lideren un debate colectivo sobre las diferentes opciones.

#### Propuestas de definiciones de racismo para discusión

- Manifestaciones violentas contra personas de otra "raza" o cultura.
- Rechazo o exclusión de personas de otra "raza".
- La creencia de que un motivo como la "raza" justifica el desprecio por una persona.
- Diferencias negativas o positivas hacia personas de otra "raza".

#### Herramientas de trabajo

La formadora o el formador puede utilizar la herramienta [www.menti.com](http://www.menti.com)



### c) Discusión plenaria, resumen y presentación teórica de conceptos fundamentales sobre el racismo

#### Objetivos

- Reflexionar individual y colectivamente sobre el concepto de racismo.
- Informar sobre la evolución del racismo a lo largo de la historia e identificar las diferentes formas en que se manifiesta el racismo en nuestras sociedades.
- Introducir el concepto de xenofobia y buscar las diferencias entre racismo y xenofobia.

Las principales ideas expresadas por los diferentes grupos se recogen en sesión plenaria, lo que ayuda a la formadora o al formador a identificar los pensamientos y creencias sobre el racismo que están presentes en el grupo.

#### Racismo



Sistema de doctrinas o ideas



Formas en que se manifiesta en la práctica

Este ejercicio sirve también para introducir la definición de racismo de la ECRI: la creencia de que un motivo como “la raza”, el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico justifica el desprecio hacia una persona o un grupo de personas o la idea de superioridad de una persona o un grupo de personas (§ 1 de la RPG 7).

Esta definición de racismo permite identificar los elementos comunes de las reflexiones de los participantes y analizar, en esta perspectiva, la sociogénesis y la evolución histórica del racismo.



#### Científico

- Idea de una diferencia esencial inscrita en la naturaleza de los grupos humanos
- Estas diferencias biológicas correspondían a diferentes capacidades psicológicas e intelectuales atribuidas

#### Relaciones raciales

- La raza como construcción social y política basada en los atributos fenotípicos en la que se desarrollan las relaciones entre los grupos raciales
- Contacto institucional-Aculturación-Dominación-Paternalismo-Integración-Pluralismo

#### Racismo sistémico/estructural/institucional

- El racismo como bien estructural inscrito en dinámicas sociales y políticas, etc. que garantizan la dominación de las minorías étnicas/raciales
- Forma no declarada e institucional que busca desvincular el racismo de las intenciones de los actores

#### Racismo cultural

- De la diferencia biológica a la diferencia cultural
- La argumentación racista no se basa en los atributos naturales sino en la cultura

La formadora o el formador presenta la evolución histórica del concepto de **racismo (tabla superior)**, destacando que aún hoy es posible identificar los discursos e incidentes racistas desde cada uno de los enfoques teóricos que se han producido a lo largo de la historia del concepto. Por supuesto, algunos de ellos son predominantes en diferentes contextos sociales y políticos, pero la formadora o el formador debe recalcar que todos siguen siendo válidos hoy y que no se debe descartar ninguna perspectiva teórica. Por ejemplo, es importante resaltar que, si bien la **visión científica del racismo** surgió en el siglo XIX como una evolución del sistema de dominación colonial y con un claro vínculo con el declive de la esclavitud y la trata de esclavos, esto no significa que esta perspectiva teórica sobre el racismo haya desaparecido por completo: de hecho, periódicamente surge el debate sobre la curva de inteligencia, cuya base teórica descansa sobre esta perspectiva teórica.

Sin embargo, llama la atención sobre la evolución del racismo hacia la **perspectiva cultural**: el postulado teórico según el cual las diferencias culturales no permiten el pluralismo y la convivencia. Esto no indica que haya culturas que sean mejores que otras, pero sí indica la necesidad de no tener espacios plurales, ya que se entiende que las culturas no pueden convivir en un mismo espacio. El trabajo sobre el concepto de cultura durante la sesión anterior nos permite plantear colectivamente como problema esta afirmación.



Posteriormente, se presenta el concepto de **xenofobia** como una referencia al miedo al extranjero, es decir, por abuso del lenguaje, de alguien que no tiene la misma nacionalidad que uno mismo. El concepto de xenofobia a menudo se confunde con el de racismo. Los dos conceptos están entrelazados, pero siguen siendo distintos. El racismo implica una distinción basada en diferencias físicas como el color de la piel, los rasgos faciales, la textura del cabello, etc. La xenofobia implica un comportamiento basado en la idea de que la otra persona es extranjera y no de la comunidad o la nación.

En este momento, podemos ofrecer una dinámica para reflexionar más profundamente sobre los conceptos de racismo y xenofobia. El vínculo entre el concepto de racismo y el de xenofobia se aborda esencialmente a partir de una pregunta planteada en sesión plenaria: **¿existe racismo sin xenofobia, y xenofobia sin racismo?**

Se organiza un debate en sesión plenaria sobre las similitudes y diferencias entre racismo y xenofobia, para que el grupo pueda identificar las principales diferencias entre ambos conceptos.

**El racismo no siempre tiene implica xenofobia** →

Por ejemplo, en el racismo hacia las minorías nacionales como en España hacia el pueblo gitano

**La xenofobia no siempre es racista** →

Por ejemplo, hacia los ejércitos invasores o el colonialismo

La formadora o el formador puede dirigir el debate con ejemplos concretos si es necesario.



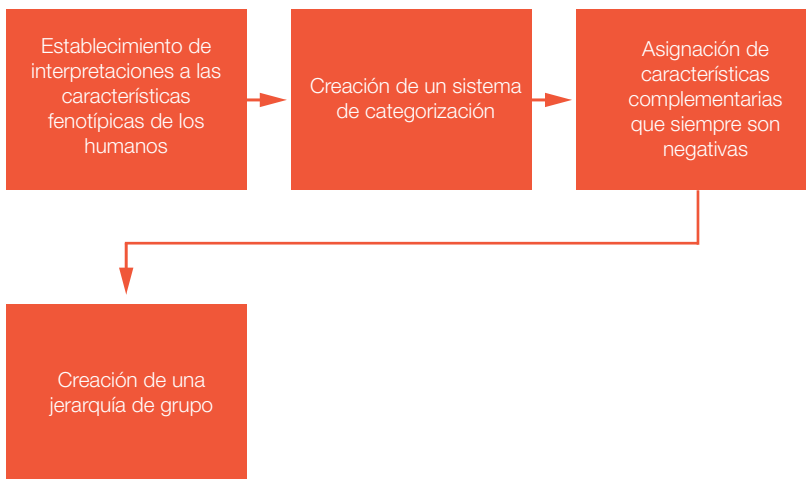


## d) Resumen y presentación teórica de las principales manifestaciones del racismo y de la discriminación

### Objetivos

- Presentar las principales manifestaciones del racismo.
- Destacar las formas en las que se manifiestan el racismo y la discriminación racial.
- Introducir el carácter dinámico del racismo.
- Presentar los tipos de discriminación.
- Introducir el concepto de interseccionalidad y de discriminación interseccional.

Este trabajo de definición conceptual colectiva permite introducir la lógica del racismo y una de sus principales características, en particular, su dinamismo y su capacidad de adaptación a diferentes contextos sociales e históricos, basado en un sistema jerárquico fundado en la atribución de características a los grupos humanos que son siempre de naturaleza negativa. Este es el comienzo de una intensificación de la actividad sobre los prejuicios y los estereotipos.



Es importante comenzar destacando que se manifiestan las formas en que el racismo y la discriminación racial son dinámicas y cambian y evolucionan constantemente. Sin embargo, las diferentes manifestaciones del racismo tienen la misma secuencia de creación:



- a) La primera fase se caracteriza por el establecimiento de significados para las diferentes características fenotípicas de los individuos.
- b) Estos atributos (cualidades o propiedades de un ser) permiten desarrollar un sistema de categorización de las personas en diferentes grupos o colectivos según los atributos aplicados.
- c) Además, a aquellos grupos o colectivos que poseen determinados atributos se les asignan características adicionales que, en la mayoría de los casos, tienen un carácter negativo.
- d) Este último punto es el que permite jerarquizar a los grupos sociales con atributos predominantemente negativos, lo que constituye la base psicosocial (la creación de prejuicios y estereotipos) de la discriminación y, en particular, de la discriminación basada en el origen racial o étnico de las personas.

Estas características comunes en la “lógica” del funcionamiento de la acción racista permiten identificar cómo cada una de ellas se vincula con el contexto histórico, social, político y económico de cada comunidad, ya sea política (los Estados, por ejemplo) o identitaria (los colectivos en función de determinadas características). Así, el establecimiento de significados, la creación de un sistema de categorización y la atribución de características negativas a los grupos o colectivos humanos están mediadas por la experiencia colectiva a lo largo del tiempo, y en cada sociedad o comunidad estas atribuciones pueden cambiar o las mismas características pueden ser atribuidas a diferentes grupos humanos. Pero existen en todas las sociedades y en todos los grupos humanos.

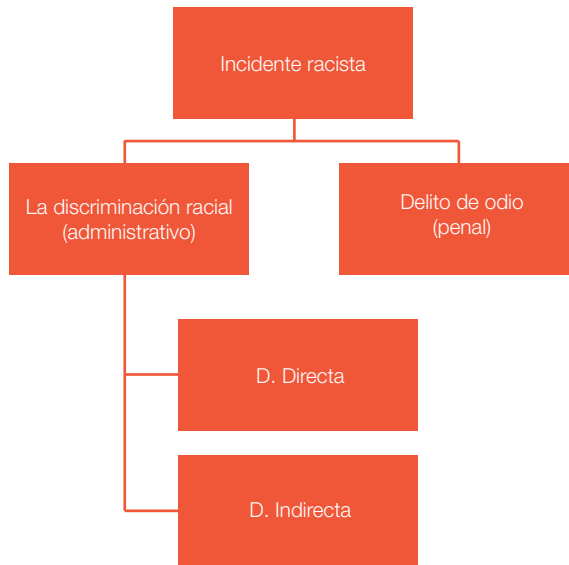
Por lo tanto, es pertinente revisar la definición de racismo para observar más de cerca las manifestaciones y formas que toma. Según la definición de la **recomendación de política general n.º 7 de la ECRI**. El racismo es la creencia de que un motivo como “la raza”, el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico justifica el desprecio hacia una persona o un grupo de personas o la idea de superioridad de una persona o un grupo de personas (§ 1 de la RPG 7).

El racismo se define como un sistema de creencias. Sin embargo, diferentes experiencias históricas han demostrado que se trata de mucho más que eso: es la forma en que se manifiestan estas creencias, se concretan y materializan en actitudes concretas que pueden tener varias consecuencias en la vida de los individuos y las sociedades.

Las actitudes racistas se manifiestan, ante todo, en **los incidentes racistas** que, según la definición de la Recomendación de política general n.º 11 de la ECRI, son cualquier incidente percibido como racista por la víctima o por cualquier otra persona. Un elemento fundamental de esta definición es que introduce la posibilidad de que sea una persona o un agente social externo al incidente el que determine su carácter racista. Esta inclusión se debe al hecho notorio, derivado de investigaciones y estudios, de que



la mayoría de las personas y grupos que experimentan incidentes racistas no reconocen que han sido víctimas. Esto se debe a múltiples factores (por ejemplo, provenir de Estados donde no es posible denunciar incidentes racistas), pero el más importante está relacionado con el hecho de que estas personas y grupos a menudo suelen ser víctimas de la discriminación y del racismo estructural y, por lo tanto, carecen de las herramientas necesarias para reconocer que estos hechos son racistas y violan su dignidad humana. Por lo tanto, los instrumentos y acciones de las instituciones públicas o de la sociedad civil son fundamentales para la identificación de los hechos racistas y el empoderamiento de las personas y grupos vulnerables (a los que se les atribuyen categorizaciones negativas).



Los incidentes o acontecimientos racistas pueden ser de diferente naturaleza. Aunque todas tienen en común que son un atentado contra la dignidad humana y por tanto ninguna de las manifestaciones racistas es tolerable, se puede establecer una tipología según su naturaleza y sus efectos sobre las personas y colectivos que sufren discriminación racial.

La diferenciación está en las consecuencias legales en los Estados que han regulado las sanciones por incidentes racistas, y estas generalmente pueden ser de naturaleza administrativa o penal. En el primer caso hablamos de discriminación racial y en el segundo de delitos de odio.



a) **Definición de discriminación.** La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, define la discriminación racial como toda “distinción, exclusión, restricción o preferencia por razones de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, que tenga como objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social y cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública”<sup>10</sup>.

Para la definición del concepto de discriminación, el proyecto toma como referencia lo incluido en la Directiva Europea 43/2000/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas sin distinción de “raza” u origen étnico y en la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y trabajo.

La definición de **igualdad de trato** en las dos directivas es la siguiente: “el principio de igualdad de trato implica la ausencia de discriminación directa o indirecta”.

**Discriminación racial directa.** Cualquier diferencia de trato basada en un motivo como la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, que carezca de una justificación objetiva y razonable. Una diferencia de trato carece de justificación objetiva y razonable si no persigue un fin legítimo o si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido (§ 1 RGP 7).

La **discriminación racial indirecta.** Cuando un factor aparentemente neutro, como una disposición, un criterio o una práctica, no pueda ser acatado tan fácilmente por personas pertenecientes a un grupo que se distinga por motivos como la “raza”, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, o que las perjudique, a menos que dicho factor tenga una justificación objetiva y razonable. Esto es así si persigue un fin legítimo y si existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido. (§ 1 RGPD 7).

El concepto de **discriminación múltiple** parte del reconocimiento de que la discriminación puede producirse sobre la base de más de una característica percibida. Este concepto se centra en el proceso por el cual varias categorías como género, “raza”, etnia, clase, discapacidad, orientación sexual, religión y edad interactúan en niveles múltiples y a menudo simultáneos, reflejando así cómo cada elemento o rasgo de una persona está de manera inexplicable unido a todos los demás. El concepto permite la

---

<sup>10</sup> ACNUDH. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Disponible en línea: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>



visibilidad de las diferentes formas de discriminación a dismantelar, así como la promoción de los derechos de los grupos vulnerables, y una agenda de justicia social que no prioriza la discriminación, sino que la ve en su totalidad y la analiza en su intersección y superposición dentro de la sociedad.

La **discriminación interseccional** o múltiple se refiere a una situación en la que existen varios motivos y estos interactúan entre sí simultáneamente, de modo que son inseparables y generan un tipo específico de discriminación.

### Interseccionalidad

Interseccionalidad. El término fue acuñado por la académica afrofeminista estadounidense Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 para abordar específicamente la intersección del sexismo y el racismo que experimentan las mujeres afroamericanas, las consecuencias para el poder y por qué estas mujeres no se tienen en cuenta en los discursos feministas de la época. Desde entonces, el significado del término se amplió, en la década de 2010, con el auge del ciberactivismo y ahora abarca todas las formas de discriminación que pueden cruzarse.

Además, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos define la interseccionalidad como “la consecuencia de la combinación de dos o más motivos de discriminación. Este concepto también aborda el modo en que estos factores combinados contribuyen a crear estratos de desigualdad... estos sistemas de discriminación han sido identificados como basados, entre otras dimensiones vitales, en la “raza”, origen étnico, nacionalidad, situación migratoria, edad, discapacidad y condición de minoría”.

La combinación de sexismo y racismo tiene efectos significativos sobre las mujeres y niñas migrantes de determinados orígenes raciales y étnicos en términos de pobreza y exclusión socioeconómica, educación, salud, violencia, autonomía, participación y representación en la vida pública e igualdad ante la ley o acceso a la justicia.

Abordar la discriminación interseccional es muy importante para contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el contexto de la migración y la lucha contra el racismo y la xenofobia.

**La discriminación positiva** se refiere a las medidas positivas que tienen como objetivo erradicar la discriminación que sufre un grupo de personas otorgándoles un trato preferente temporal. En otras palabras, las medidas positivas consisten en tratar mejor a una parte de la población, que se considera sistemáticamente desfavorecida; consiste por tanto en aplicar un trato desigual con el fin de promover la igualdad de oportunidades. Este concepto, nacido en Estados Unidos en las décadas de 1960 y 1970, fue creado con el fin de restablecer el equilibrio y la diversidad en el mundo de la educación y del trabajo en particular.



**b) Definición de delito de odio.** El delito de odio es cualquier delito penal motivado por el odio o el prejuicio por razones de “raza”, color, idioma, religión, nacionalidad, origen nacional o étnico, orientación sexual, identidad de género o las características sexuales, reales o supuestas. Para obtener más información sobre el concepto de delito de odio, consulte <http://hatecrime.osce.org/what-hate-crime>.

### e) Dinámica de grupo: Casos prácticos de racismo, discriminación racial y discriminación interseccional por razones de “raza”, etnia y género

#### Objetivos del ejercicio

- Consolidar las diferencias entre discriminación directa, discriminación indirecta y discriminación interseccional.
- Analizar ejemplos reales de casos de discriminación en Europa.

Para identificar casos reales de discriminación racial, la formadora o el formador propone una dinámica de trabajo en grupo en la que, a partir de material con casos de discriminación en Europa (ver anexo 2a: casos de discriminación y anexo 2b: caso de discriminación indirecta), las personas participantes pueden realizar una reflexión colectiva para identificar de qué tipo de discriminación se trata en cada caso. La formadora o el formador les pide que indiquen, para cada caso proporcionado, si se trata de discriminación racial directa o indirecta y que justifiquen su razonamiento. Se hace especial hincapié en la discriminación interseccional por razones de “raza”, etnia y género.

### f) Dinámica de grupo vivencial para trabajar las bases psicosociales del racismo

#### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar sobre los prejuicios presentes a nivel individual y social y cómo generan una serie de comportamientos asociados.
- Mostrar empatía hacia la situación de las víctimas.
- Fomentar la autorreflexión sobre la relación entre el estereotipo y el comportamiento.

Trabajar los prejuicios y estereotipos<sup>11</sup>, utilizamos la dinámica de trabajo “banda de prejuicios”. El objetivo de la dinámica es analizar cómo afectan los estereotipos en la forma de tratar a las personas, comprender cómo la imagen que una persona genera

<sup>11</sup> Es importante desplazar un poco el problema considerando que los estereotipos se presentan menos como unidades inmanentes que como productos, como resultado de un proceso de enunciación o recepción. Por lo tanto, para comprender sus funciones, es necesario mirar el proceso más que el producto, es decir, el estereotipo más que los estereotipos.



en torno a un grupo o a otra persona (y las características que se le atribuyen) condiciona la forma en que se establecen las relaciones sociales.

La dinámica es la siguiente:

- **Etap 1:** Se preparan pósitos y la formadora o el formador los coloca en la espalda de cada participante con diferentes estereotipos: “aflautada”, “sacristán de amén”, “madre”, “viejo”, “migrante”, etc. para que no sean visibles para cada persona que los lleve.
- **Etap 2:** Una vez que todos se han puesto el distintivo, se propone un tema para el debate. Durante la discusión, cada persona debe tratar a otras personas de acuerdo con lo que representa para ellos la etiqueta que ven en el pósito. La formadora o el formador puede recordar a los participantes que no tienen que decir abiertamente lo que ven en el pósito, sino tratar a la persona con la idea de una persona que encaja con esta “etiqueta”.
- **Etap 3:** La formadora o el formador hace la siguiente pregunta: ¿cómo crees que era tu personaje? ¿Cómo te sentiste? ¿La forma en que otras personas se comportaron contigo influyó en tu comportamiento? ¿Cómo te han tratado otras personas?

### g) Dinámicas de grupo para trabajar las bases psicosociales del racismo

#### Objetivos del ejercicio

- Profundizar en las bases psicosociales del racismo a través de experiencias personales.
- Mostrar empatía hacia la situación de las víctimas.

El resto de la sesión está orientada a profundizar en las bases psicosociales del racismo a través de las experiencias personales y la asunción de que la discriminación nos afecta a todos. Para comenzar este trabajo empírico, primero veremos algunos vídeos:

- El primero de los vídeos es el que se incluye en la sesión de presentación de la experiencia del psicólogo Kenneth Clark que muestra cómo se forman los prejuicios y estereotipos incluso a edades muy tempranas.
- Un segundo vídeo es una campaña lituana contra el racismo basada en un experimento social.
- Además, se puede ver el vídeo sobre la campaña danesa, que autorizó la primera dinámica de grupo de la sesión 1.

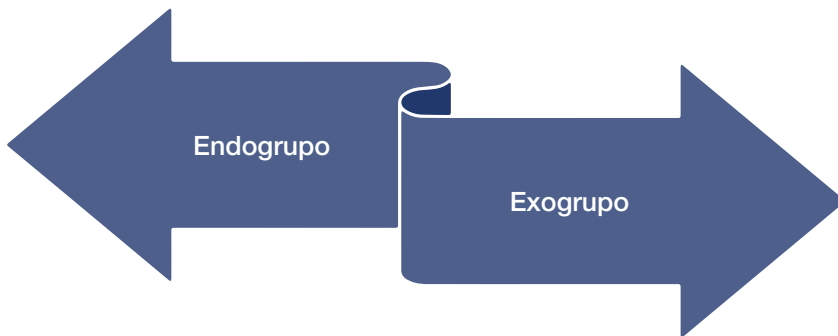
Estos vídeos nos permiten establecer un debate en grupo para reflexionar sobre cómo se transmiten los estereotipos, qué tipos de estereotipos hemos interiorizado como individuos y los efectos que estos prejuicios tienen en nuestra sociedad. La formadora



o el formador puede orientar la discusión hacia los estereotipos infantiles que los participantes han desmontado a lo largo de su vida y en torno a los estereotipos de género y los estereotipos sobre personas de otros países. También es posible reflexionar sobre los estereotipos que existen sobre determinadas regiones del país o los estereotipos que existen en otros países sobre los marroquíes. La formadora o el formador puede preguntar a los participantes cómo se sienten acerca de estos estereotipos.

### h) Discusión plenaria y resumen sobre las bases psicosociales del racismo

Objetivos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir con mayor solidez los prejuicios y estereotipos, así como las distintas dimensiones (cognitiva, afectiva y conductual) de las bases sociopsicológicas del racismo y la discriminación racial.</li><li>• Profundizar en las bases psicosociales del racismo a través de experiencias personales.</li><li>• Mostrar empatía hacia la situación de las víctimas.</li><li>• Fomentar la autorreflexión sobre la relación entre el estereotipo y el comportamiento.</li></ul>



La reflexión plenaria nos permite definir con mayor firmeza los prejuicios y estereotipos, así como las distintas dimensiones (cognitiva, afectiva y conductual) de las bases sociopsicológicas del racismo y la discriminación racial y relacionarlas con la lógica del racismo ya abordada. La puesta en común colectiva también permite al grupo tener una visión global de las diferentes creencias adquiridas en la infancia y de la forma en que se pueden modificar estos prejuicios. La sesión puede llevar a los participantes a compartir experiencias donde los estereotipos se han convertido en conductas y experiencias discriminatorias.





## i) Presentación teórica sobre las bases psicosociales del racismo

### Objetivos

- Profundizar en las bases psicosociales del racismo a través de experiencias personales.
- Establecer los conceptos de prejuicio y estereotipos.
- Reflexionar sobre la relación entre la combinación de estereotipos y la discriminación interseccional.

Los prejuicios y estereotipos, que están en la base psicosocial de las categorizaciones, son las opiniones, generalmente negativas, que se mantienen de antemano y con determinación sobre algo o alguien desconocido o incomprendido. Los prejuicios son muy comunes en todas las sociedades y algunos duran mucho tiempo. Han sido inconscientemente interiorizados por procesos de educación y socialización basados en valores y creencias que se alejan del respeto entre las personas y del concepto de igualdad.



Como vimos anteriormente, el prejuicio puede ser la base de la discriminación. Así, cuanto más negativos e inflexibles sean los prejuicios de una persona, más intensas pueden ser sus actitudes y acciones discriminatorias. Los pensamientos, creencias y actitudes más mundanos o inocentes, como el uso cotidiano de términos despectivos hacia una persona o un grupo, también favorecen la discriminación.



Y este tipo de prejuicios está presente en casi todo el mundo: por ejemplo, cuando hacemos bromas y chistes basados en estereotipos sobre determinadas personas, cuando hacemos expresiones con cierta carga discriminatoria, etc. Por tanto, podemos decir que casi todo el mundo tiene actitudes discriminatorias, aunque sea a pequeña escala.

La combinación de estereotipos racistas y sexistas contribuye a reforzar la discriminación interseccional por razones de "raza", etnia y género.

Al mismo tiempo, podemos ser víctimas de discriminación en cualquier momento y en cualquier espacio, precisamente por la enorme difusión de categorizaciones o prejuicios entre las personas que componen nuestro espacio cotidiano. Por ejemplo, al entrar en un lugar público (bares, restaurantes, discotecas que imponen reglas de admisión a menudo arbitrarias para impedir el acceso a determinados grupos o colectivos).

Por ello es importante visibilizar y tomar conciencia de que la discriminación está mucho más extendida de lo que *a priori* pensamos, y que nosotros mismos podemos ser tanto actores como víctimas de la discriminación.

La discriminación puede ocurrir por muchas razones. Comúnmente se cree que la discriminación solo ocurre cuando una persona trata mal a otra por su género, origen racial o étnico, religión, creencias, orientación o identidad sexual, su discapacidad...

Pero existen muchas otras causas o motivos de discriminación: la edad, la enfermedad, las opiniones políticas y cualquier otra circunstancia personal o social. En definitiva, cuando nos dirigimos a una persona diferente y, debido a un determinado estatus o condición, la tratamos de forma diferente y desfavorable respecto a los demás, la discriminamos.

Finalmente, la discriminación se produce en todo tipo de contextos. Cada vez que dos o más personas interactúan, uno puede encontrar algunas de las formas de discriminación. En lugares públicos y privados: en casa, en el barrio, en la escuela, en el trabajo, en ciertos lugares de diversión, en la calle.

A partir del trabajo realizado a lo largo de la sesión, y con miras al cierre del módulo 1 "Migración, racismo y discriminación: conceptos y cuestiones sociopolíticas", se invita a las personas participantes a identificar experiencias personales en las que hayan sufrido prejuicios y estereotipos y, por tanto, en los que se hayan sentido discriminados por estos factores.



# MÓDULO II. Legislación internacional y nacional sobre racismo, xenofobia y discriminación, incluida la discriminación interseccional<sup>12</sup>

## A. INTRODUCCIÓN

### 1. Presentación

El módulo tiene como objetivo presentar los marcos internacionales y nacionales para la protección de la población migrante contra la discriminación, el racismo y la xenofobia teniendo en cuenta las disposiciones relativas a la igualdad y a la no discriminación por motivos de origen étnico o racial y la regulación de la migración. Determina el marco internacional para evaluar las debilidades y fortalezas de los mecanismos establecidos por Marruecos para combatir la discriminación (incluida la interseccional), el racismo y la xenofobia contra las poblaciones migrantes.

El módulo se compone de **4 sesiones de trabajo**. La **primera sesión** tiene como objetivo, en primer lugar, familiarizar a las personas participantes con el corpus normativo internacional para la protección de la población migrante contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, teniendo en cuenta el enfoque de género. La sesión estará orientada a fortalecer las capacidades de las participantes y los participantes para que puedan realizar de forma independiente su propia formación dentro de sus instituciones. Esta introducción tendrá como objetivo permitir a las participantes y a los participantes conocer la diferencia entre el derecho imperativo y el derecho indicativo, reflexionar sobre la evolución del corpus normativo internacional y analizar críticamente los límites del derecho imperativo en la protección de la población migrante.

---

<sup>12</sup> El contenido de este módulo se ha redactado siguiendo los principios de lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto "Convivir sin discriminación". Sin embargo, la terminología relativa a las convenciones e instituciones, así como las citas, conserva su forma original, aunque esta no corresponda a los principios de lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto.



La **segunda sesión** presenta el marco nacional para la protección de la población migrante contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, teniendo en cuenta las disposiciones relativas a la igualdad y no discriminación por origen étnico o racial y la regulación de la migración. La sesión propone trabajar y reflexionar sobre los aspectos de la desprotección jurídica, incluyendo las situaciones de vulnerabilidad múltiple, a través de dinámicas vivenciales que nos permitan empatizar con las víctimas. Además, se propone una reflexión colectiva sobre las medidas que podrían conducir a la mejora del marco normativo.

La **tercera sesión** está dedicada a explorar cómo se articula el marco normativo en las políticas públicas a nivel internacional, regional y nacional, así como explorar áreas de mejora para la protección de las personas migrantes. La sesión pretende hacer comprender la importancia de trabajar en diferentes marcos socioculturales para generar una visión abierta a la diversidad.

La **cuarta sesión** explora los mecanismos convencionales y no convencionales de las Naciones Unidas para la protección, prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia hacia las mujeres y los hombres migrantes a través del análisis de un estudio de caso.

## 2. Objetivos específicos del módulo

- Conocer el corpus normativo internacional y nacional para la protección de la población migrante contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, teniendo en cuenta el enfoque de género.
- Identificar mecanismos internacionales para la protección, prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), racismo y xenofobia hacia la población migrante.
- Conocer las políticas públicas puestas en marcha por Marruecos en los ámbitos de la lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia teniendo en cuenta el enfoque de género.
- Analizar críticamente el marco normativo marroquí e identificar aspectos de mejora para su actualización con los compromisos internacionales.
- Identificar, a partir del corpus normativo internacional, los actos/formas de racismo, xenofobia y discriminación según el tipo de sector.
- Identificar, a partir del corpus normativo nacional, los actos/formas de racismo, xenofobia y discriminación según el tipo de sector.
- Conocer la importancia de los mecanismos internacionales, específicamente los mecanismos convencionales y no convencionales de las Naciones Unidas para la protección, prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), racismo y xenofobia hacia las mujeres y hombres migrantes.



### 3. Objetivos de enseñanza del módulo

Al final de las cuatro sesiones de este módulo, las personas participantes podrán:

- Identificar técnicas de moderación y andragogía adaptadas al contenido de la formación.
- Asimilar los marcos de referencia (instrumentos jurídicos internacionales y nacionales (derecho imperativo y derecho indicativo)) para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia contra las mujeres y los hombres migrantes.
- Comprender los marcos políticos para prevenir y combatir todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia hacia la población migrante.
- Conocer los marcos orgánicos (mecanismos) internacionales y nacionales para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia hacia las mujeres y los hombres migrantes.
- Identificar las lagunas en la protección de los migrantes en Marruecos, en particular en el caso de la discriminación interseccional, y proponer acciones de mejora.

### 4. Estructura del módulo

El módulo 2 de la formación se divide en 4 sesiones diferentes:

**Sesión 1.** El marco normativo: instrumentos jurídicos (derecho imperativo y derecho indicativo) internacionales.

- Diferencias entre derecho imperativo y derecho indicativo.
- Presentación de los instrumentos de las Naciones Unidas.
- Análisis crítico de los instrumentos de las Naciones Unidas.

**Sesión 2.** El marco normativo nacional (Parte 1).

- Informar sobre los derechos de los extranjeros en el registro económico, cultural y social.
- Presentación de las demás áreas del marco normativo nacional, en particular:
  - Igualdad de género.
  - Derechos de los detenidos.



**Sesión 3.** Las bases políticas para prevenir y combatir todas las formas de discriminación racial (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia.

- Presentación de las bases políticas a nivel internacional y nacional:
  - Eje internacional: Declaraciones, planes, programas de acción y Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas sobre la integración de la prevención y la lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia contra las mujeres y los hombres migrantes.
  - Perspectiva nacional: Políticas públicas, estrategias sectoriales y programas nacionales para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), racismo y xenofobia hacia las mujeres y los hombres migrantes.

**Sesión 4.** Las bases orgánicas para prevenir y combatir todas las formas de discriminación racial (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia.

- Presentación de mecanismos internacionales, específicamente los mecanismos convencionales y no convencionales de las Naciones Unidas para la protección, prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), racismo y xenofobia hacia mujeres y hombres migrantes:
  - Mecanismos convencionales de las Naciones Unidas.
  - Mecanismos no convencionales de las Naciones Unidas.

## B. SESIÓN 1: EL MARCO NORMATIVO (INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES - DERECHO IMPERATIVO/DERECHO INDICATIVO)

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Conocer e identificar el marco de referencia (instrumentos jurídicos internacionales (derecho imperativo y derecho indicativo) para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), racismo y xenofobia hacia las mujeres y los hombres migrantes.
- Analizar críticamente las disposiciones legales internacionales.
- Revisar la evolución histórica del marco normativo internacional.



## 2. Enfoque

### Enfoque

- En derecho internacional, el derecho imperativo incluye los tratados o acuerdos internacionales directamente aplicables, así como el derecho consuetudinario.
- Estos instrumentos se traducen en compromisos jurídicamente vinculantes para los países (Estados) y otros asuntos internacionales.
- Los tratados internacionales, para luchar contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), incluyen los llamados instrumentos convencionales. Para convertirse en parte de un tratado multilateral de derechos humanos, los Estados deben expresar su consentimiento para obligarse mediante la firma sujeta a ratificación, aceptación o aprobación.
- La firma sujeta a ratificación da tiempo a los Estados para obtener la aprobación del tratado a nivel nacional y para adoptar cualquier legislación requerida para implementar el tratado a nivel nacional antes de aceptar las obligaciones jurídicas creadas por el tratado a nivel internacional.
- Una vez que un Estado se ha convertido en parte de un tratado a nivel internacional, su responsabilidad internacional queda comprometida. Se trata del derecho imperativo.
- Además, el **derecho indicativo** se refiere a las “reglas cuyo valor normativo es limitado bien porque los instrumentos que las contienen no son jurídicamente vinculantes, o porque las disposiciones en cuestión, aunque estén contenidas en un instrumento vinculante, no crean ninguna obligación en el derecho positivo, o solo crean obligaciones poco vinculantes”.

### Recordar

- **La convivencia entre el derecho imperativo y el derecho indicativo:**
  - **Instrumentos de derecho imperativo:** tratados, norma consuetudinaria, jurisprudencia internacional, principios generales del derecho, doctrina jurídica.
  - **Instrumentos de derecho indicativo:** Declaraciones, actos adoptados por los Estados en el seno de organizaciones internacionales o en conferencias internacionales, normas elaboradas por organizaciones internacionales o por códigos de buena conducta (memorandos de entendimiento, resoluciones, recomendaciones de órganos de la Carta y órganos de los tratados).
- El derecho internacional de los derechos humanos ofrece una serie de valores, normas y mecanismos de protección para la lucha contra el racismo y la xenofobia de las personas migrantes, pero la gestión de la diversidad es un desafío para las distintas sociedades. Los derechos humanos, el ideal de la dignidad humana y el principio de igualdad y no discriminación que están implícitos deben guiar las distintas normativas, políticas e iniciativas a nivel nacional.



### Problemática

La prohibición de la discriminación racial es uno de los principios fundamentales del derecho imperativo internacional. Sin embargo, los instrumentos de este último, a pesar de la tímida evolución, después de CRENSHAW<sup>13</sup>, siguen siendo alérgicos al concepto de interseccionalidad<sup>14</sup> aplicado a la discriminación.

- ¿Sobre qué base legal son responsables los Estados de las infracciones relacionadas con las manifestaciones interseccionales de discriminación (actos y declaraciones)?
- ¿En qué medida los órganos de control pueden constatar el incumplimiento por parte del Estado de una obligación de derecho imperativo si no está formalizado en estos instrumentos?

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la formadora o el formador presentando los objetivos de la sesión. Se trata de dar visibilidad a los participantes y situar la sesión en relación con el contexto general del módulo. La formadora o el formador explica que esta sesión está orientada a comprender el panorama normativo internacional contemporáneo y que este último se caracteriza cada vez más por la diversificación de los instrumentos jurídicos internacionales para luchar contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación interseccional.

Antes de comenzar la sesión, la formadora o el formador explica la diferencia fundamental entre derecho imperativo y derecho indicativo: Si bien el monismo jurídico considera

---

13 El concepto de “interseccionalidad” apareció explícitamente en 1989 en un artículo de la jurista estadounidense Kimberlé Crenshaw titulado “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics”. La Sra. Crenshaw mostró que el marco legal y normativo en materia de discriminación no consideraba la intersección entre discriminación de género y racial, dejando así un vacío para la discriminación específica experimentada por las mujeres negras afroamericanas. También analiza los casos de discriminación sufridos por estas mujeres que se juzgan por cuestiones de género o por cuestiones raciales y étnicas, pero nunca combinando ambas y muestra que el marco jurídico de referencia sobre las mujeres se hace sobre la base de la experiencia de las mujeres blancas y que el de las personas afroamericanas se hace sobre la base de la experiencia de los hombres y que, por tanto, solo se percibe como posible la discriminación de género o discriminación racial y étnica para el caso de las mujeres afroamericanas, no una combinación de ambas.

14 La interseccionalidad se define en el documento del proyecto convivir como la interacción entre raza, etnia y género. También pueden confluir otros factores como la edad, situación económica, estado civil, etc. El uso del enfoque interseccional, o interseccionalidad, permite explicar cómo la discriminación por razones de raza afecta de manera diferente a mujeres y hombres. Esto permitirá identificar las causas de discriminación racial que más afectan a las mujeres y proponer medidas para reducirlas en el marco de “Convivir sin discriminación”.





que el derecho es un bloque homogéneo que se fusiona con el Estado, las personas participantes se ven abocadas a observar las distintas manifestaciones del pluralismo jurídico (una corriente crítica), en las sociedades modernas a través de la aparición de innumerables centros generadores de derecho que compiten con el enfoque propiamente estatal. Entre las ilustraciones de estos centros está la creciente importancia de los códigos de conducta en la regulación de las empresas en las décadas de 1970 y 1980. El liberalismo de los años 80 puso en entredicho la regulación estatal. De esta situación nació la diferencia entre el derecho imperativo que muchas veces se ha distinguido con el derecho indicativo. El primero es un derecho deliberado mientras que el segundo es un derecho espontáneo.

Las fuentes del derecho imperativo son: los tratados, la norma consuetudinaria, la jurisprudencia internacional, los principios generales del derecho, la doctrina jurídica. En el caso del derecho indicativo, se trata de declaraciones, actos adoptados por los Estados en el seno de organizaciones internacionales o en conferencias internacionales, normas elaboradas por organizaciones internacionales o incluso códigos de buena conducta (memorandos de entendimiento, resoluciones, recomendaciones de los Órganos de la Carta y de los tratados, entre otros).

## **b) Ejercicio en grupo sobre los instrumentos generales de derechos humanos pertinentes**

La sesión comienza con un ejercicio en grupo para que los participantes puedan comprender de forma rápida y concreta los instrumentos jurídicos internacionales. Este ejercicio requiere un espacio bastante grande (al menos 25 m<sup>2</sup> de superficie libre) y algo de tiempo de preparación. La formadora o el formador deben preparar cartulinas en las que se relacionarán todas las fuentes del derecho imperativo (tratados, norma consuetudinaria, jurisprudencia internacional, principios generales del derecho, doctrina jurídica) y casi todas las fuentes del derecho indicativo (recomendación de los Órganos de la Carta y los órganos de los Tratados, declaraciones, actos adoptados por los Estados en organizaciones internacionales o en conferencias internacionales, normas elaboradas por organizaciones internacionales o por códigos de buena conducta, memorandos de entendimiento, resoluciones, etc.). Las fichas con la definición de cada instrumento jurídico de derecho imperativo y derecho indicativo con su contenido y un resumen de la reflexión en relación con el ejercicio solicitado se encuentran en el anexo 3.



### Objetivos del ejercicio

- Reconocer y diferenciar entre instrumentos generales de derechos humanos que establecen un principio general de no discriminación con un valor unidimensional (de entrada única) e Instrumentos específicos de Derechos Humanos que implícitamente reconocen la existencia de una categoría de discriminaciones interseccionales.
- Llevar a las personas participantes a descubrir el significado de la evolución de los instrumentos de derecho indicativo, como alternativa a la resistencia del derecho imperativo, que ha permitido comprender el concepto de interseccionalidad aplicado a la discriminación.

El ejercicio se desarrolla en dos etapas:

**La primera etapa** está destinada a un **juego de “búsqueda de prohibiciones con valor multidimensional”**. El objetivo es identificar y distinguir los instrumentos de derechos humanos que establecen un principio general de no discriminación con valor unidimensional o con valores múltiples. La formadora o el formador divide a las personas participantes en una sala en forma de U para garantizar que todas visualicen efectivamente todos los desaires. Una vez que todos estén sentados, la formadora o el formador deberá dividir a los participantes en 2 grupos, uno de derecho imperativo y el segundo de derecho indicativo. Un grupo se sienta frente al otro. A continuación, la formadora o el formador asigna a cada participante una hoja de cartón/media hoja de un tablero, que sirve como cartel. En cada cartel se transcribirá el nombre de una fuente de derecho imperativo (tratado, doctrina jurídica, jurisprudencia, principio general) o para el segundo grupo el nombre de una fuente de derecho indicativo (declaración, conferencia, recomendaciones de los comités, etc.). La formadora o el formador debe informar a las participantes y a los participantes sobre cada fuente utilizando las concisas definiciones disponibles en los anexos.

La formadora o el formador se desplaza a través de diapositivas que contienen todas las disposiciones jurídicas internacionales para la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación interseccional, el racismo y la xenofobia hacia los migrantes. Cada vez que se despliegue la diapositiva y una vez que las personas participantes hayan identificado un instrumento jurídico que abarque el concepto de prohibición de discriminación, deberán presentar un pósit que se adjuntará/pegará a la cartulina/media hoja de un tablero, sirviendo como cartel donde se transcribe la fuente del derecho correspondiente (tratado internacional o norma consuetudinaria o jurisprudencia internacional, etc. para el derecho imperativo y conferencia, o recomendación de los órganos de la Carta o de los tratados, etc. para el derecho indicativo). En el pósit debe figurar el nombre del instrumento jurídico y una especificación de si el texto prohíbe la discriminación sobre una base unidimensional (de entrada única) o multidimensional (para entrada múltiple).



### Ejemplo

Para el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el participante debe anotar en el pósito:

- El apellido: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- El número de criterios de discriminación prohibidos,

Para posicionarlo: en este caso “entrada única”; el pósito se pegará a la tarjeta que indica “Tratado Internacional”, del grupo de derecho imperativo.

**La segunda etapa** está destinada a un juego “para la designación del ganador” y pretende resaltar cuál de los dos instrumentos, el de derecho indicativo o el de derecho imperativo, capta mejor el concepto de interseccionalidad aplicado a la discriminación. Las personas participantes tendrán que quitar los pósitos, uno tras otro, para volver a pegarlos en un tablero de hojas de dos columnas. Además, los participantes tendrán que pegar los pósitos en la primera columna referentes a los textos que plantean una prohibición muy general de discriminaciones con valor unidimensional (de entrada única) y en la segunda columna los pósitos referentes a los textos que plantean una prohibición de las discriminaciones de valor multidimensional (de entrada múltiple). Si se trata de una convención internacional, la formadora o el formador pide a las participantes o a los participantes que busquen las fechas de esta última y añadan esta indicación en los pósitos. De esta manera las personas participantes pueden visualizar los textos que son consecuencia de la evolución (débil o no) “posterior a CRENSHAW”. La cantidad de pósitos pegados en la columna interseccional del tablero de hojas revelará si el derecho imperativo “posterior a CRENSHAW” sigue siendo tan reactivo al concepto de interseccionalidad aplicado a la discriminación.

### Ejemplo

Todas las notas informativas se moverán a una tabla de dos columnas:

La primera columna	La segunda columna
Pegar todas los pósitos referentes a los textos que plantean una prohibición muy general de discriminaciones con valor unidimensional (de entrada única)	Para pegar todos los pósitos que se refieran a textos que prohíban la discriminación con valor multidimensional (de entrada múltiple)



### c) Discusión plenaria y resumen sobre los principios fundamentales y los límites del derecho imperativo

#### Objetivos

- Identificar los principios fundamentales del derecho imperativo internacional.
- Tomar conciencia de los límites del derecho imperativo.
- Reflexionar sobre la evolución del derecho imperativo.
- Identificar la complementariedad entre el derecho imperativo y el derecho indicativo.

La formadora o el formador estimula la discusión y el análisis sobre los principios del derecho imperativo y el papel complementario del *derecho indicativo a través de la pregunta: ¿Cuáles son las principales diferencias que observa entre el derecho indicativo y el derecho imperativo?* Se espera que las personas participantes sean capaces de identificar críticamente los límites del derecho imperativo.

En un primer paso, se trata de tomar conciencia de que la prohibición de la discriminación racial es uno de los principios fundamentales del derecho imperativo internacional. Está en la parte esencial de la Carta de las Naciones Unidas y de todos los principales instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos adoptados desde la fundación de la ONU.

También consiste en darse cuenta de que el derecho imperativo no prevé:

- Explícita y mayoritariamente solo una concepción de discriminación con entrada única y no múltiple.
- Reconoce, rara vez y de forma implícita, la existencia de discriminaciones múltiples o al menos de una categoría de ellas, en particular, las discriminaciones sucesivas<sup>15</sup>.
- No reconoce la existencia de discriminación interseccional.

En segundo lugar, la formadora o el formador pide a los participantes que reflexionen sobre los textos internacionales que más favorecen el reconocimiento de la discriminación interseccional. Se espera que las participantes y los participantes identifiquen estos textos como los instrumentos “posteriores a CRENSHAW”. Las personas participantes son conscientes de que el derecho internacional se está quedando atrás en el reconocimiento de la discriminación interseccional, que es menos flexible en la recepción del concepto. Para remediar esta tardanza, y con el fin de aumentar la efectividad

<sup>15</sup> La “**discriminación múltiple**” se refiere a la discriminación en la que varios motivos actúan por separado.



de la ley de los derechos fundamentales, el derecho indicativo se pone cada vez más al servicio del control de los mecanismos de control nacionales e internacionales, no judiciales y judiciales, a los que puede ofrecer asistencia en la fase de elaboración de la solución judicial/no judicial y en la etapa de ejecución de sentencias/reintegración del autor de la infracción en la función normativa de la sociedad.

#### d) Resumen de los principios fundamentales y los límites del derecho imperativo

##### Objetivos

- Identificar los instrumentos generales de derechos humanos que establecen un principio general de no discriminación con valor unidimensional (de entrada única) e Instrumentos específicos de derechos humanos que implícitamente reconocen la existencia de una categoría de discriminaciones interseccionales.
- Reflexionar sobre la complementariedad entre los instrumentos de derecho imperativo y de derecho indicativo.

Las observaciones e ideas del ejercicio anterior se devuelven al grupo y se complementan con una aportación teórica sobre los límites del derecho imperativo y su complementariedad con el derecho indicativo.

El uso de instrumentos de derecho indicativo frecuentemente llamados a complementar el derecho imperativo detallando los métodos concretos de su aplicación, da consistencia a este último. Sin embargo, la proliferación de **excepciones debilita**, en términos de principios, la prohibición general de discriminación.

Los instrumentos destinados específicamente a la no discriminación de las personas migrantes, así como los instrumentos jurídicos internacionales relativos a los derechos humanos, son todos ellos fundamentos de la política de lucha contra la discriminación. Según los supuestos, prohíben expresamente los distintos tipos de discriminación, reconocen la igualdad de trato o reconocen expresamente los derechos de los extranjeros. Sin embargo, sus efectos pueden mitigarse por varias razones: la introducción de excepciones suele estar justificada por consideraciones de seguridad (terrorismo) y económicas. Por ejemplo:

- El Convenio n.º 111 de 1958 (OIT) también incluye elementos que reducen las implicaciones del principio de igualdad de trato proclamado entre nacionales y no nacionales en el derecho al trabajo. Si bien condena la discriminación en materia de empleo y profesión, este reconoce como legítima la preferencia otorgada a los nacionales para el acceso a los puestos de trabajo, en el marco de la protección laboral nacional.



Otras limitaciones son de carácter sustantivo. Están vinculadas a su ordenamiento jurídico. En algunos tratados, el ámbito de aplicación personal se limita a determinadas categorías específicas de personas (Convenciones de Ginebra y Nueva York relativas a los refugiados y apátridas). Finalmente, son raros los instrumentos internacionales que contienen **una cláusula general de no discriminación, o cláusulas** de no discriminación referidas a **la intersección de discriminaciones**, lo que, por supuesto, deja espacio para áreas **sin cubrir**.

Por tanto, sin negar el papel a veces crucial de los instrumentos internacionales en materia de igualdad de trato entre extranjeros y nacionales, debe reconocerse que estas medidas se complementan adecuadamente con el sistema interno de lucha contra la discriminación por razón de nacionalidad.

### e) Presentación del marco teórico sobre instrumentos de lucha contra toda forma de discriminación

#### Objetivos

- Profundizar en el conocimiento de los instrumentos generales de derechos humanos que establecen un principio general de no discriminación con valor unidimensional (de entrada única) y de los instrumentos específicos de derechos humanos que implícitamente reconocen la existencia de una categoría de discriminaciones interseccionales.

### i) Derecho imperativo

#### Instrumentos convencionales de lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la múltiple)

- Instrumentos Generales de Derechos Humanos que establecen un principio general de no discriminación en el valor unidimensional (de entrada única)
- La Carta de las Naciones Unidas (CNU), firmada en San Francisco en 1945, aborda en su capítulo IX el tema de la cooperación económica y social internacional. El artículo 55 de la Carta establece que las Naciones Unidas promoverán “el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por razones de raza, género, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.
- Así pues, la Carta solo establece una prohibición muy general de discriminación.
- Los 2 Pactos Internacionales de 1966: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés) —artículo 26— y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) —artículo 2—.
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.



- El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- La Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, 1960.

**Los instrumentos que establecen los derechos específicos de ciertos sujetos jurídicos (solicitantes de asilo, refugiados) como una categoría jurídica separada se denominan Instrumentos de Categoría.**

- La Convención de 1951 sobre el estatuto de los refugiados.
- La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, 1989.
- La Convención Internacional sobre la Protección de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990<sup>16</sup>.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) de 13 de diciembre de 2006.

**Los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo**

- El Convenio (n.º 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.
- El Convenio (n.º 97) sobre los trabajadores migrantes, 1949.
- El Convenio (n.º 143) sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, 1975.

**Instrumentos específicos de derechos humanos que reconocen implícitamente la existencia de una categoría de discriminación interseccional por género y origen racial o étnico**

Los textos internacionales “posteriores a CRENSHAW” resultan más propicios para el reconocimiento de la discriminación múltiple. Se trata de:

- El protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1999. Se menciona que las mujeres en particular son objeto de “discriminación en el lugar de trabajo”. El uso del plural aquí parece referirse más a la sucesión de actos discriminatorios de

---

<sup>16</sup> La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) del 13 de diciembre de 2006 incluye en esta clasificación los instrumentos que establecen derechos de grupos específicos, pero también los instrumentos específicos de derechos humanos que reconocen implícitamente la existencia de una categoría de discriminación múltiple por razón de género y raza u origen étnico (discriminación sucesiva).



los que sería víctima una mujer en el trabajo que a la combinación, acumulación o conexión de criterios discriminatorios. En este sentido, este texto reconoce implícitamente la existencia de discriminaciones múltiples o al menos de una categoría de ellas, en particular, las discriminaciones sucesivas.

## ii) Derecho indicativo

### **Actos adoptados por los Estados en organizaciones internacionales o en conferencias internacionales**

- Declaración de Filadelfia, adoptada en 1944, por la OIT.
- Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundada en la Religión o en las creencias Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981 (resolución 36/55).
- El Pacto Mundial sobre Migración acordado en Marrakech tiene como objetivo promover la “migración segura, ordenada y regular”, 2018.
- Cumbre Mundial de la Alianza de Civilizaciones-Rabat, 2020.
- Plan de Acción de Rabat sobre la prohibición de toda apología del odio, 2012.
- La Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes, 2016.
- Declaración y Programa de Acción de Durban, 2001.
- Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, celebrada en 2001 en Durban.
- La Conferencia de Examen de Durban, celebrada en 2009 en Ginebra.
- La Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, Durban, programa de acción de 2001.
- Conferencia ministerial africana para una Agenda africana sobre Migración en 2018 a la que asistieron una veintena de ministros y funcionarios gubernamentales africanos.

### **Las observaciones y recomendaciones de los diversos órganos de la Carta y órganos de tratados.**

En el ámbito de la lucha contra el discurso y las declaraciones discriminatorias y de odio

- Resolución 16/18 sobre la lucha contra la intolerancia, los estereotipos negativos, el estigma, la discriminación, la incitación a la violencia y la violencia contra determinadas personas por su religión o creencias (2011).
- Resolución A/HRC/31/L.34 sobre el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (2016).
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD):





- Recomendación general n.º 15 relativa al artículo 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1993).
- Recomendación general n.º 30 relativa a la discriminación contra los no ciudadanos (2004).
- Recomendación general n.º 35 sobre la lucha contra el discurso de odio racial (2013).

### **En el campo de los derechos de los niños migrantes**

- Observación general n.º 22 sobre los principios generales relativos a los derechos humanos de los niños en el contexto de la migración internacional y observación general n.º 23 sobre las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos de los niños en el contexto de la migración internacional en origen, tránsito, destino y retorno, que fueron adoptados conjuntamente el 16 de noviembre de 2017 por el Comité de los Derechos del Niño y el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Las advertencias que UNICEF envió el 30 de noviembre de 2017 a los Estados, para que presten debida atención a la protección de los niños migrantes en el contexto de las negociaciones de los Pactos Globales, centrándose en su protección contra la explotación y la violencia, poniendo fin a la detención y manteniendo la unidad familiar.
- El acuerdo administrativo (sin fecha ni firma) entre los ministros del interior francés y marroquí, resultante del acuerdo del 11 de junio de 2018 que establece un sistema de cooperación policial con el objetivo de devolver a menores supuestamente marroquíes a su supuesto país de origen.
- Acuerdo Administrativo de aplicación del convenio de seguridad social entre Marruecos y España, firmado el 1 de octubre de 1982. El ámbito de aplicación personal se refiere a los trabajadores marroquíes y españoles que estén o hayan estado sujetos a la legislación de seguridad social de una o ambas partes contratantes; apátridas y refugiados; sus familiares y supervivientes.
- Régimen administrativo especial entre Marruecos y España, firmado el 8 de febrero de 1984, relativo a los honorarios de gestión.

### **La discriminación interseccional por razones de “raza”, etnia y género**

- Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing, 1995. Se refirió, por primera vez, al concepto de interseccionalidad de la discriminación en el sistema de las Naciones Unidas sin mencionarlo explícitamente<sup>17</sup>.

---

17 Sirma BILGE, “Le blanchiment de l’intersectionnalité”, *Recherches féministes*, 2015.



- La Declaración de Durban, 2001. Reconoció que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia podrían estar entre los factores que conducen al deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y niñas migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, que generan pobreza, violencia y múltiples formas de discriminación y que limitan o privan de derechos a las mujeres y a las niñas. Las mujeres y las niñas que sufren discriminación interseccional por razones de género, raza, etnia, trabajo y ascendencia o religión a menudo carecen de acceso a oportunidades económicas y trabajo decente y están sobrerrepresentadas en trabajos mal remunerados donde la explotación es común, como el trabajo de empleado de hogar<sup>18</sup>.
- La Resolución 69/16 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2016, al recordar su decisión de proclamar el período de 2015 a 2025 como Decenio Internacional de los Afrodescendientes, la resolución pide a los Estados que adopte e implemente políticas y programas que garanticen una protección efectiva a los afrodescendientes, que se enfrentan a múltiples formas, agravadas y entrecruzadas de discriminación basada en otros motivos relacionados, como el género, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otro tipo, el origen social, la propiedad, el nacimiento, la discapacidad u otra condición, y revisar y derogar cualquier ley y política que pueda discriminarlos<sup>19</sup>.
- La Declaración de Nueva York para los refugiados y migrantes de 2016, instó a los Estados miembros de las Naciones Unidas a abordar las formas múltiples e interseccionales de discriminación contra las mujeres y niñas refugiadas y migrantes<sup>20</sup>.
- El comité de la CEDAW (Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer) originalmente se ocupó de un solo motivo de discriminación (de género), pero con el tiempo comenzó a emitir recomendaciones para incorporar la interseccionalidad de la discriminación, como la n.º 26 sobre el trabajo de personas migrantes (2008). El Comité CERD “señaló la dimensión de género de la discriminación racial en su recomendación general n.º 25 y centró su trabajo en la interseccionalidad de la ‘raza’ y el género en diferentes áreas y, por lo tanto, consideró que la interseccionalidad es un concepto fundamental para comprender el alcance de las obligaciones generales impuestas sobre los Estados parte en el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”.

---

18 Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos sus derechos humanos. Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017. Disponible en línea: [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_f.aspx?si=A/HRC/35/10](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_f.aspx?si=A/HRC/35/10)

19 *Ibidem*.

20 *Ibidem*.



## C. SESIÓN 2: EL MARCO REGLAMENTARIO NACIONAL

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Conocer e identificar el marco reglamentario nacional para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación, racismo y xenofobia hacia las mujeres y hombres migrantes.
- Ser capaz de distinguir las disposiciones legales nacionales (en ausencia de una nomenclatura normativa interna) para la lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia.
- Estar capacitado para identificar las distintas afinidades en el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales respecto de las personas migrantes en los registros civil, político, económico, social y cultural.
- Desarrollar una fantasía profesional en torno a la perspectiva de crear una etiqueta, “diversidad”, a falta de medios prácticos que indiquen los caminos para lograr la aplicación del principio de no discriminación, y concretar el compromiso a favor de la diversidad.
- Comprender la importancia de construir un marco reglamentario que no deje a nadie atrás.
- Identificar las lagunas de la normativa y sus efectos en las personas más vulnerables.
- Identificar los puertos de entrada del marco normativo marroquí para hacer frente a la interseccionalidad de la discriminación por razones de “raza”, etnia y género.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

En Marruecos, la ausencia de un marco global para la lucha contra el racismo dificulta el ejercicio de los derechos humanos. De hecho, Marruecos no tiene una legislación amplia contra la discriminación o una ley específica que prohíba la discriminación racial ni un plan de acción nacional para combatir y eliminar el racismo.

#### Recordar

La discriminación interseccional no está definida en el derecho internacional (derecho imperativo) o nacional. No existen como categoría jurídica en Marruecos. Sin embargo, Marruecos cuenta con un marco jurídico muy desarrollado en materia de igualdad de género que ofrece oportunidades de intercambio con otras disposiciones legales relativas a la no discriminación y sobre todo por motivos de origen.



### Recordatorio

Marruecos ha ratificado la mayoría de los tratados de Cláusula Única de Identidad.

El principio de no discriminación basado en la identidad de una persona es tan fundamental en las leyes internacionales de los derechos humanos que se establece en el artículo 1 o 2 de todos los instrumentos de los tratados. La “cláusula de identidad” se basa en la idea de que es contrario a los principios internacionales de los derechos humanos privar a una persona de sus derechos por una característica que no puede cambiar (“raza” u origen étnico, por ejemplo) o un rasgo de personalidad esencial (religión, etc.) que no se la obligue a abandonarla.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la formadora o el formador presentando los objetivos de la sesión. Se trata de dar visibilidad a los participantes y situar la sesión en relación con el contexto general del módulo. Esta sesión está dedicada a comprender el marco jurídico nacional relacionado con la lucha contra la discriminación, incluso en ausencia de una nomenclatura legislativa nacional sobre el tema.

### b) Dinámica de trabajo en grupo en torno al fundamento jurídico nacional en materia de no discriminación

Para iniciar la sesión y seguir fomentando la reflexión colectiva y el debate entre los participantes, se propone una dinámica de trabajo en grupo. Se trata de una puesta en escena por parejas que facilitará los intercambios en torno al sistema nacional de referencia en materia de no discriminación, con la identificación de los temas que contempla la ley, pero también de los vacíos que quedan por resolver para prevenir y luchar contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial, incluida la discriminación interseccional por motivos de origen o etnia y género.

### Objetivos del ejercicio

- Reconocer e identificar todos los derechos y obligaciones establecidos por las normas jurídicas marroquíes en relación con la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación racial.
- Permitir que los participantes desarrollen una visión integral y profunda de cualquier manifestación de discriminación, particularmente la discriminación racial, en los diversos espacios sociales una vez reunidos los elementos de la prohibición.
- Comprobar si los instrumentos jurídicos relacionados con la discriminación en Marruecos han conseguido atender a los migrantes y, en particular, a aquellos que se encuentran en la intersección de la discriminación.



En el juego, las personas participantes tendrán la tarea de improvisar diferentes roles. La formadora o el formador divide el grupo en parejas y se le pide a cada persona que elija un papel: o un migrante que hace el papel de víctima, o una persona con responsabilidades ante la ley. El papel de víctima debe tener en cuenta el género, la edad, el origen étnico, la nacionalidad o la situación jurídica y demás características que se consideren pertinentes. A continuación, se distribuye a cada pareja una ficha de resumen, que resume los ejes principales del marco jurídico. Las fichas con las disposiciones legislativas en Marruecos relativas a la discriminación se encuentran en el anexo 4. Cada pareja se declarará a favor de la norma o las normas jurídicas que le corresponda defender, de acuerdo con la ficha de resumen que se le asigne. Las improvisaciones teatrales pueden relacionarse, por ejemplo, con la obtención de la partida de nacimiento, o el ejercicio de una actividad comercial o sindical, etc.

Cada víctima migrante de una o más categorías de discriminación abogará a favor de estos derechos que son:

- Reconocidos pero aún no implementados o difíciles de aplicar.
- No están respaldados por el texto nacional.
- Son permanentes o de corto plazo sujetos a *estrategias de prevención*, 'evitment process'.

La formadora o el formador da a los miembros de las parejas un tiempo de discusión y preparación y, después, cada pareja representa la escena en plenaria. Finalmente, la formadora o el formador invita a los demás participantes que no participan en la puesta en escena a intervenir improvisando el papel de tercero para apoyar al demandante o al defensor.

#### Asesoramiento

El papel de la víctima se presenta en forma de improvisación teatral. Para que esta improvisación tenga éxito, es necesario interiorizar, con miras a la sensibilización, el estado de un migrante, víctima de discriminación. Se proponen dos opciones que pueden tener lugar al mismo tiempo (ficha de resumen-anexo 4).

Opción 1: p. la actora o el actor podrá imaginar, desde su experiencia profesional, el caso de un migrante que logra encontrar trabajo, pero que en gran parte está mal pagado, o que tiene dificultad para hacer valer sus derechos como el derecho a sindicalizarse, etc.

Opción 2: p. puede imaginar a la actora o el actor, una mujer migrante de cierto origen racial/étnico que logra encontrar trabajo como empleada del hogar, pero que está muy mal pagada y en condiciones más precarias que para las mujeres de otros orígenes raciales y étnicos.



### c) Discusión plenaria en torno al marco jurídico nacional

#### Objetivos

- Realizar un análisis crítico para conocer si los instrumentos jurídicos relacionados con la discriminación en Marruecos han conseguido atender a los migrantes, y en particular, a aquellos que se encuentran en la intersección de la discriminación.
- Proponer alternativas sociales, culturales, económicas y políticas para garantizar la no discriminación.

Después de este ejercicio, se invita a las personas participantes a reflexionar sobre una serie de cuestiones relacionadas con el marco reglamentario nacional.

**Primero**, las personas participantes se involucrarán en un análisis crítico del contexto y el marco legal. Este primer paso consiste en tomar conciencia de la existencia de numerosas prácticas, abstenciones y expresiones discriminatorias aceptadas e integradas como prueba social que ahora son sancionadas por los nuevos textos jurídicos nivel nacional. Esta vez es una invitación a cuestionar diferentes esquemas cognitivos y representaciones adquiridos de manera autoritaria.

**En segundo lugar**, cada participante sacará conclusiones de su autodiagnóstico y autoanálisis, no solo a nivel de conocimientos cognitivos sino también a nivel de prácticas profesionales, emociones y patrones sociales que ofrece el juego. Las personas participantes, al cuestionarse a sí mismos, serán parte de un proceso de compromiso y reflexión sobre una nueva visión de “sociedad” y posible “diversidad”, en particular tomando en consideración a las personas migrantes y especialmente a las mujeres que se encuentran en la intersección de la discriminación por razones de “raza”, etnia y género.

Finalmente, la formadora o el formador se asegurará de que las personas participantes hayan conseguido concienciar sobre ciertos valores, actos y comportamientos. Es importante comprobar, a través de interacciones, en qué medida el participante es suficientemente capaz de apropiarse de nuevas prácticas y proponer alternativas sociales, culturales, económicas y políticas a la no discriminación. Estos últimos se extraerían de los objetivos recordados en los textos legislativos y convenios internacionales para la lucha contra la discriminación; siendo el principio, por supuesto, acoger los avances legales, pero sutilmente, explotar las vías que indiquen los medios para lograr la aplicación del principio de no discriminación y la concreción del compromiso con la diversidad.



## d) Resumen de las principales enseñanzas y reflexiones

### Objetivos

- Consolidar y reunir los conceptos, ideas y valores actuando sobre la no discriminación.
- Identificar buenas prácticas para luchar por la no discriminación.

La fase de síntesis sirve para consolidar y reunir no solo los conceptos e ideas que han surgido durante el debate, sino también para centrarse en los valores y creencias que sustentan los discursos de los participantes. La formadora o el formador asegura que a) las personas participantes son conscientes de que los instrumentos jurídicos han sido revisados para incluir prohibiciones de las diferentes formas de discriminación interseccional (aunque poco frecuentes) y unidireccional y b) que para lograr un espacio de anclaje social inclusivo de los diferentes grupos y subgrupos de migrantes con el resto de la sociedad es importante difundir y comunicar las novedades de los textos pero también sensibilizar sobre las buenas prácticas y reflexionar sobre las vías de convivencia.

Asimismo, al capitalizar el mestizaje del ordenamiento jurídico existente y el conocimiento de las culturas, de las representaciones y los prejuicios, es posible extraer “enseñanzas aprendidas” susceptibles de acelerar, de manera óptima, la erradicación de conductas discriminatorias. La formadora o el formador puede introducir la idea de la “etiqueta de la diversidad” como una forma de promover el progreso en la lucha por la defensa del reconocimiento de los derechos de los migrantes en Marruecos.

### Ejemplo de buena práctica: la etiqueta de “diversidad”

La creación de una etiqueta de “diversidad” ya sea en los círculos académicos, como en los círculos de gobernanza territorial, o en la gestión de empresas, etc. podría ser una oportunidad para estimular el efecto de contagio e impulsar la generalización de las “buenas prácticas” y participar, como ha sido el caso en algunos países, en este deseo de hacer visibles y compartir las “buenas prácticas” en la gestión de la diversidad.

Una vez definida, se tratará de evaluar tanto las actuaciones desarrolladas en el ámbito de la diversidad como los procedimientos de evaluación que se propone poner en marcha, ante los problemas que plantea la medición estadística de la diversidad en Marruecos (ver módulo 5, sesión 2).

También se tratará de definir los criterios que se pueden utilizar para calificar una organización diversificada. ¿La denominación abarcaría “todas las formas de diversidad”, dando la bienvenida a todos los criterios prohibidos de discriminación (sexo, género, orígenes étnicos, edad, orientación sexual, discapacidad, estilo de vida, etc.)? Sería una organización formada por un panel con todas las diferencias atendidas en su dimensión excluyente o interseccional, etc.



Las auditorías periódicas y los reajustes permitirían así apoyar a las personas en cada etapa de su viaje, construyendo puentes entre las instituciones de formación y las distintas personas que tienen obligaciones.

Los criterios de actuación en la lucha contra las diversas formas de discriminación provendrían de los objetivos previstos en los textos legislativos y convenios internacionales de lucha contra la discriminación; luego serán evaluados sobre la base de los diversos procedimientos de evaluación propuestos que serían tanto cuantitativos como cualitativos, en la medida en que se tratará de apreciar los enfoques, las formas de lograr los resultados así como los resultados mismos (ver módulo 5, lección 2).

### e) Presentación teórica del marco reglamentario frente a las distintas formas de discriminación

#### Objetivos del ejercicio

- Presentar el marco reglamentario nacional contra las diferentes formas de discriminación, incluida la discriminación interseccional.
- Analizar los límites de los instrumentos legislativos nacionales.

### i) La multiplicación de instrumentos jurídicos en Marruecos

Sin ser objeto de legislación propiamente dicha, la lucha contra las diversas formas de discriminación es cada vez más objeto de una amplia sanción (en el cuadro del anexo 5 se presentan los instrumentos jurídicos y los criterios prohibidos de discriminación abordados por cada uno de ellos).

La Constitución marroquí es un instrumento clave para esta cuestión, dados los principios de igualdad que reconoce. La Carta Fundamental también ha inspirado la redacción y reformulación de textos jurídicos que introducen este enfoque.

#### **Constitución (preámbulo y artículo 19).**

En efecto, la Constitución de 2011 en su preámbulo se refiere al apego a los derechos humanos, a la lucha contra toda discriminación “por razón de género, color, creencias, cultura, origen social, idioma, discapacidad” y a la primacía de los convenios internacionales sobre la legislación nacional del país (respetando su identidad nacional inmutable) y prevé la armonización de las disposiciones pertinentes de su legislación nacional.

En el artículo 19 “El hombre y la mujer gozan de iguales derechos y libertades de carácter civil, político, económico, social, cultural y ambiental, establecidos en este título y en las demás disposiciones de la Constitución, así como en los convenios y pactos internacionales debidamente ratificados por el Reino y este, en cumplimiento de las





disposiciones de la Constitución, constantes y leyes del Reino. El Estado marroquí está trabajando para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. A tal efecto, se crea una Autoridad para la igualdad y la lucha contra toda forma de discriminación”.

### **Leyes generales que promueven la no discriminación**

La Ley n.º 36-04 relativa a los partidos políticos, y la Ley n.º 75-00 que modifica y completa el dahir n.º 1-58-376 de 3 jumada I, 1378 (15 de noviembre de 1958) que regula el derecho de asociación prevén sanciones contra asociaciones, partidos políticos y grupos de hecho que provoquen, inciten o fomenten la discriminación, el odio o la violencia contra una persona o un grupo de personas.

Además, la conducta discriminatoria por parte de particulares tales como agentes encomendados a la autoridad pública o encargados de un cometido de servicio público es un delito penal (código penal, art. Ley n.º 24-03 que modifica y completa el código penal (2004) en su artículo 431-1, sección añadida por el artículo 1 de la ley n.º 09-09 sobre eventos deportivos, que complementa el código penal promulgado por el dahir n.º 1-11-38 de 29 jumada II 1432 (2 de junio de 2011), y el artículo 308-5) y la Ley n.º 54-19 sobre la carta de los servicios públicos.

Además de esta sanción, se integró la prohibición de discriminación entre las que figuran en el código del trabajo ampliando el ámbito de los deudores de obligaciones institucionales (art. 36 de la ley n.º 65-99 relativa a la legislación sobre trabajo) para incluir a las agencias privadas de colocación (art. 478, 9 de la Ley n.º 65-99 relativa a la legislación sobre trabajo).

También prevé la posibilidad de prohibir las comunicaciones y publicaciones que den lugar a discriminación (art. 72 del Código de la Prensa - Ley n.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, y art. 9 de la ley n.º 77-03 relativa a la comunicación audiovisual).

También establece, en un sector delicado en términos de discriminación, y otras protecciones como en la ley n.º 23-98 relativa a la organización y el funcionamiento de los establecimientos penitenciarios art. 51.

En el mismo sentido va el artículo 6, Ley n.º 62-06 de 2007, que modifica el Código de la Nacionalidad de 1958.

Ley n.º 79-14 sobre la Autoridad para la paridad y la lucha contra todas las formas de discriminación (APALD), 2017. Esta ley, que aún no se aplica, fue concebida para luchar contra las formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres. Dependiendo de su competencia, la ley abre una oportunidad para hacer frente a la discriminación interseccional por razones de “raza”, etnia y género.



## **Leyes específicas que promueven la no discriminación con respecto a ciertas categorías de personas:**

### Niños en situación de migración

La Ley de Orientación a la Familia y la Infancia, la Ley 02.03 que protege a las mujeres embarazadas y a los niños de la expulsión, la Ley n.º 65-15 de Instituciones de Bienestar Social, así como la Ley n.º 19-12 relativa a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores empleados del hogar, ley marco 51,17. relativas al sistema de educación, formación e investigación científica (que se hace cargo de la “situación de vulnerabilidad” de los niños y niñas extranjeros) contienen disposiciones que se hacen cargo de determinados niños, marroquíes y migrantes que se encuentran en diversas situaciones, que pueden ser acumulativas: niños sin estado civil, niños que viven en la calle, niños abandonados víctimas de violencia física, sexual o psíquica, niños obligados a trabajar, niños víctimas de explotación sexual, niñas jóvenes casadas o niños en conflicto con la ley.

Ley 19.12 sobre trabajadoras del hogar, (2016), cuyo artículo 3 establece que, en caso de contratación de trabajadoras del hogar extranjeras, se aplicarán las disposiciones de la legislación sobre trabajo, y prohíbe la intermediación por parte de personas físicas para prevenir el abuso, el tráfico ilícito y la trata de personas. (art.41). Sin embargo, la ley excluye a las personas que no son marroquíes en materia de contratación, refiriendo el procedimiento a la legislación sobre trabajo (las mujeres migrantes están cubiertas por los demás artículos). Dos decretos completan la ley en 2017, en particular: el decreto (n.º 2-17 355) relativo al “modelo de contratos para trabajadores domésticos” permite definir los criterios y compromisos de las dos partes entre el empleador y el empleado y el decreto (n.º 2-17-356) que elabora la lista de trabajos peligrosos prohibidos para las trabajadoras de 16 y 18 años, y que representa una puerta para zanjar la situación de las empleadas del hogar migrantes, muchas de las cuales son empleadas del hogar sujetas a condiciones de trabajo difíciles e incluso discriminatorias.

### Las mujeres migrantes

Además de la Ley 19.12 sobre las trabajadoras del hogar, la Ley n.º 103-03 para combatir la violencia contra las mujeres (marroquíes y por extensión las mujeres migrantes en territorio marroquí) en su artículo 2 (que modifica lo dispuesto en el 404 del Código Penal) así como la Ley n.º 65-99 en el artículo 9 han establecido criterios prohibidos de discriminación múltiple, frente a mujeres divorciadas, embarazadas o discapacitadas, y finalmente en relación con la situación conyugal de la mujer que desea afiliarse a un sindicato profesional y participar en su administración y gestión.



Por otro lado, el Código de la Familia de 2004, que tiene como objetivo promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres y determinar de manera equitativa los derechos y deberes en el seno de la familia, permite prevenir y proteger contra la doble o múltiple discriminación.

El reglamento interno del hospital de 2011 también prevé medidas específicas.

### *Migrantes con discapacidad*

Integrar lo dispuesto en la ley marco 51.17 que se refiere a todas las metas del ODS 4 (educación de calidad) para la implementación de una educación inclusiva dirigida a la generalización de la escolarización de los niños con necesidades especiales, puesta en marcha en 2019 y, por otro lado, el artículo 431- 1 del código penal marroquí castiga cualquier discriminación basada en la discapacidad. Ley 65.00 relativa a la cobertura médica, que da acceso a RAMED a los extranjeros no regularizados. Finalmente, la ley marco 97.13 relativa a los niños con discapacidad protege contra la doble o múltiple discriminación.

Este último forma parte del proceso de armonización del arsenal jurídico nacional con las disposiciones de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad. La definición de no discriminación estipulada en el artículo 2 de la ley 97.13 se inspira en la de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **ii) Límites de los instrumentos jurídicos en Marruecos**

Es importante señalar que, a pesar de los avances significativos, todavía existe un cierto número de discriminaciones que resultan de la misma, la ausencia de una ley uniforme, que puede conducir a la discriminación, ya sea de la propia legislación. Estas son las principales formas de discriminación que persisten hasta el día de hoy en la legislación marroquí:

#### **A nivel constitucional**

La Constitución condiciona la primacía de los convenios internacionales debidamente ratificados sobre el derecho interno del país, y por tanto la armonización de las disposiciones de su legislación nacional, con dos salvedades: el respeto a su inmutable identidad nacional y a las constantes del Reino.



### **Discriminación en el ámbito del trabajo y el empleo:**

Aunque la legislación marroquí ha dado un paso para eliminar la mayoría de las disposiciones discriminatorias, algunas persisten. Es el caso de toda una serie de leyes que delimitan el acceso a determinados puestos de trabajo a los extranjeros. Además, la legislación marroquí sobre el trabajo y el empleo sigue dando poca importancia a las “categorías sociales frágiles”. Así, y al margen de algunas medidas sancionadoras previstas por la nueva legislación sobre trabajo contra determinados abusos contra estas categorías sociales denominadas “frágiles” (mujeres embarazadas, niños, niñas y niños menores de 18 años y personas con discapacidad), guarda silencio cuando se trata de ciertas prácticas sociales como el racismo, por ejemplo, que solo se menciona en el contexto de causas nulas que justifican un despido o la adopción de una medida disciplinaria (artículo 36 de la legislación sobre trabajo). En cuanto a las personas con discapacidad, la nueva legislación sobre trabajo fomenta la adopción de medidas a favor de esta categoría social, que les permita garantizar efectivamente la igualdad de oportunidades y posibilidades. Se supone que las disposiciones generales e imprecisas deben, en principio, poner fin a los abusos diarios que experimentan los empleados que a menudo se ven privados de cualquier forma de protección. Para ilustrar las deficiencias registradas por el legislador marroquí a este nivel, citaremos el artículo 24, por ejemplo, que insta al empleador a tomar medidas en este sentido sin explicar, sin embargo, las medidas “punitivas” previstas para cualquier violación de las normas prescritas.

### **Discriminación en el ámbito de las libertades individuales:**

La legislación marroquí aún mantiene ciertas formas de discriminación en el ámbito de las libertades individuales. En algunos instrumentos legales, el criterio mismo por el cual la discriminación básica puede sancionarse y convertirse en un delito. Las penas previstas en los artículos 489, 490 del Código Penal marroquí atestiguan el efecto discriminatorio contra las personas en razón de su orientación sexual e identidades y expresiones de género, privándolas no solo de la protección jurídica en caso de discriminación, sino también de otros derechos fundamentales. Del mismo modo, el artículo 490 del código penal tiene un fuerte impacto discriminatorio sobre los hijos nacidos fuera del matrimonio y el artículo 148 crea obstáculos en cuanto al disfrute de los derechos de los hijos nacidos fuera del matrimonio, de la identidad (parental) de la misma manera que los demás niños nacido en un matrimonio.

Finalmente, han sido tenido muy poco en cuenta en los textos vigentes otras formas de discriminación, en particular la interseccional. Algunas pueden referirse a situaciones de discriminación múltiple (diferentes factores de discriminación que se dan por separado). Por otro lado, sobre la intersección de las diferentes fuentes de discriminación, especialmente por razón de origen y género. Esto afecta a las mujeres extranjeras de



manera concreta en: la dimensión civil relativa a la imposibilidad de acceder a la herencia de su marido marroquí; y sobre la dimensión de filiación de determinadas madres solteras extranjeras que sufren la dificultad de transmitir la nacionalidad a sus hijos en determinados casos.

Por otro lado, la ley 65-00 sobre cobertura médica no cubre a los migrantes en situación irregular que no pueden acceder al RAMED.

### Última noción

Es necesario encontrar los medios de una evaluación fiables, para medir la efectividad de las prácticas inclusivas implementadas bajo el modelo de diversidad promovido por la constitución y los instrumentos legislativos anteriores.

Así como el principio de no discriminación no indica los medios para lograr su aplicación, el compromiso con la diversidad no proporciona los medios prácticos para lograrlo. Las principales dificultades estarían relacionadas con la definición de indicadores (ver módulo 5, sesión 2).

Ante las limitaciones del marco jurídico marroquí que prohíbe generalizar la recogida de información delicada salvo la edad, la dirección, el género, discapacidad reconocida, la nacionalidad, es importante juntar algunas “buenas prácticas” en la gestión de la diversidad. La visibilización de estas “buenas prácticas”, de determinados agentes y agentes/sectores, a nivel nacional, o de inspiración internacional, tienen la función de servir de ejemplo a seguir o incluso de investirse de funciones de modelo convencional.

## D. SESIÓN 3: LAS BASES POLÍTICAS PARA PREVENIR Y COMBATIR TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN (INCLUIDA LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL), EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Asimilar las bases políticas internacionales y nacionales para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia hacia las mujeres y los hombres migrantes.
- Tener una visión general de la función de promoción, diálogo y cooperación en torno a temas de no discriminación relacionados con la migración y los derechos humanos.



## 2. Enfoque

### Enfoque

- Presentación de las bases políticas a nivel internacional y nacional:
  - **Eje internacional.** Declaración, planes, programas de acción y Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas sobre la prevención y la lucha contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia contra las mujeres y los hombres migrantes.
  - **Eje nacional.** Políticas públicas, estrategias sectoriales y programas nacionales para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluyendo la múltiple), racismo y xenofobia hacia las mujeres y hombres migrantes.

### Recordar

- La ausencia de un plan de acción nacional para combatir la discriminación racial.
- La necesidad de desarrollar un programa integral de acción dirigido a mejorar progresivamente la promoción de la igualdad racial.
- La ausencia de las mujeres migrantes en las políticas públicas y planes de gobierno para promover la igualdad de género.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la formadora o el formador presentando los objetivos de la sesión. Después del estudio del marco legal en las sesiones anteriores, esta sesión adopta otro enfoque de la no discriminación. De manera extensiva, proporciona una visión general de la función de promoción, diálogo y cooperación en torno a temas de no discriminación relacionados con la migración y los derechos humanos. Se trata, más particularmente, de examinar las bases políticas, la prevención y la lucha contra todas las formas de racismo, xenofobia y discriminación racial, incluidas las discriminaciones interseccionales desarrolladas tanto a nivel internacional como nacional.

### b) Dinámica de trabajo en grupo para debatir acciones a nivel político para abordar el tema del racismo y la xenofobia

Inicialmente, con el fin de profundizar en la reflexión sobre acciones a nivel político para abordar el tema del racismo y la xenofobia a nivel internacional y nacional, se lanza un debate.



### Objetivos del ejercicio

- Abrir la reflexión crítica sobre la eficacia de la prevención y lucha política, internacional y nacional existente contra todas las formas de discriminación (incluida la discriminación interseccional), el racismo y la xenofobia, desarrollada tanto a nivel internacional como nacional.
- Identificar lagunas en la protección de los derechos de las personas migrantes, especialmente en situaciones de discriminación múltiple.
- Promover la generación de conocimiento a través de un proceso colectivo.

La formadora o el formador divide a las personas participantes en dos grupos y establece las tareas para cada grupo, en particular:

Para el grupo 1: “Defender la tesis según la cual la persona migrante se encuentra en una situación de vulnerabilidad, frente al volumen y la eficacia de las bases políticas internacionales de prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluidas las múltiples), el racismo y la xenofobia”.

Para el grupo 2: “Defender la tesis de que la persona migrante no se encuentra en situación de vulnerabilidad, en relación con el volumen y la eficacia de las bases políticas nacionales para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluidas las múltiples), racismo y xenofobia (en territorio marroquí)”.

El formador o la formadora le da a cada grupo tiempo para discutir y recopilar los puntos principales para abordar en su presentación. Para ayudar a los participantes, la persona formadora distribuye las tarjetas que recogen todo el marco político internacional y nacional visibilizado en el enfoque (estas fichas se encuentran en los anexos 3 y 4) Si el grupo está a favor de la existencia de un estado de vulnerabilidad, deberá reflexionar sobre las vías de reflexión, las propuestas de las medidas a integrar en los planes de acción nacionales para promover una mejor convivencia.

### c) Discusión plenaria de las diferentes posiciones sobre las acciones a nivel político para abordar el tema del racismo y la xenofobia

#### Objetivos

- Identificar acciones para mejorar la cobertura de las personas migrantes.
- Reflexionar sobre la importancia de las políticas públicas.



La discusión plenaria permite compartir las diferentes reflexiones de los dos grupos y estimular la reflexión sobre posibles medidas para mejorar la cobertura de los migrantes. Se trata de tomar conciencia, durante el debate, de **la heterogeneidad del marco político internacional** en materia de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia y todas las formas de discriminación racial (incluida la discriminación interseccional), así como de la existencia de los diversos puentes entre el ámbito internacional y nacional, y las formas de mejorar los marcos jurídicos y políticos.

A pesar de este arsenal político, persisten un cierto número de **discriminaciones contra los** migrantes en la ley y varios factores de riesgo. Las políticas públicas de lucha contra la discriminación no han logrado **cambiar significativamente los comportamientos**. Esto implica que la opinión pública aún no ha tomado conciencia del alcance de la discriminación y sus modos de acción. De ahí la necesidad de discutir ciertas líneas de pensamiento.

#### d) Resumen de los principales elementos a tener en cuenta en las políticas públicas

##### Objetivos

- Profundizar en el papel de las políticas públicas frente a la integración de los migrantes.
- Identificar los principios básicos que deben orientar las políticas públicas de lucha contra la discriminación.

El arsenal jurídico, las políticas a favor de la integración de los migrantes, las políticas de empleo, los programas y diversas medidas específicas, aunque son fundamentales para facilitar el disfrute de los derechos de las personas, no pueden por sí solos dar respuesta a los procesos de prevención de la discriminación en su totalidad. En efecto, las políticas de lucha contra la discriminación que se pongan en marcha solo pueden ser asociativas y contractuales, y requieren una movilización colectiva y concertada de todas las actoras y actores para promover la convivencia.

Algunos elementos que las políticas públicas deben tener en cuenta:

- Sensibilizar a la sociedad en el sentido de aceptar la diversidad como una oportunidad y una riqueza reconociendo las diferentes culturas como factor de enriquecimiento colectivo. Sensibilizar también a las Administraciones públicas: la diversidad de la sociedad marroquí es una realidad y una riqueza. Las políticas públicas también deben reflejar la sociedad y su entorno. Esta diversidad es





ahora un desafío para la política social del país. También es un activo para apoyar el cambio, la innovación y la creatividad.

- Considerar reducir las diferencias entre territorios y entre personas.
- Producir conocimientos y buenas prácticas sobre cómo actúan y aparecen los prejuicios, cuáles son los medios para medirlos y cómo intervienen, cuáles son los medios para luchar contra ellos.
- La lucha contra la discriminación constituye, por tanto, un enfoque global, que exige respuestas plurales y sistémicas frente a todo aquello que influya en la mirada del otro.
- Es necesario pasar de la convergencia de puntos de vista, de los discursos a la aplicación concreta de medidas políticas sobre el terreno entre las diversas organizaciones asociadas. Promover buenas prácticas contra la discriminación y movilizar sindicatos, asociaciones, policía, aduanas, etc. Al tiempo que se forma a actoras y actores sobre el terreno.
- La idea es que cuando estén establecidos y en funcionamiento los marcos legislativos, las políticas públicas y las instituciones para luchar contra todas las formas de discriminación contra las personas migrantes, se pueda hablar de cumplimiento de las normas relativas a la no discriminación y a la igualdad.
- El servicio público, la empresa, al igual que la organización sindical, pueden, por ejemplo, ser actores en la lucha contra la discriminación y la promoción de la diversidad.
- Otra vía es centrarse en las discriminaciones que comienzan desde el nacimiento, a través del entorno, el espacio residencial, la vivienda, la institución educativa y escolar, todas las condiciones sociales que hacen posible la realización de estudios. Las trayectorias profesionales están fuertemente condicionadas por las trayectorias académicas y sociales (importancia del capital social, redes de contacto, etc.).

### e) Presentación del marco teórico relacionado con las políticas públicas de prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia

#### Objetivos

- Presentar políticas internacionales y nacionales que actúen en la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación interseccional.
- Comprender la importancia de armonizar las políticas que actúan en la lucha contra la discriminación a nivel internacional, regional, nacional y local.

Finalmente, se presentan de manera resumida y ordenada las diversas políticas a nivel internacional y nacional que se han trabajado en la práctica.



## i) A nivel internacional

### **Pacto Mundial y Agenda 2030**

El Pacto Mundial sobre Migración reconoce la necesidad de garantizar el acceso a los servicios básicos para todos los migrantes (además de fomentar prácticas de contratación justas y éticas y garantizar condiciones de trabajo dignas (objetivo 6).

En la Agenda 2030 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el objetivo 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas indica objetivos para la situación de los migrantes en Marruecos para el año 2030:

- 16.2. Poner fin al abuso, la explotación y la trata, y a todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
- 16.3. Promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y proporcionar un acceso igualitario a la justicia para todos.
- 16.9. Garantizar una identidad jurídica para todos, incluso a través del registro de nacimiento y los objetivos de registro.
- 16.10. Promover y hacer cumplir leyes y políticas no discriminatorias para el desarrollo sostenible.

### **El sistema de las Naciones Unidas**

Más allá de la función legislativa y de supervisión, el sistema de las Naciones Unidas cumple una tercera función, en particular, la promoción del diálogo y la cooperación en materia de migración y no discriminación. Estos incluyen el establecimiento de un diálogo global sobre cuestiones de la lucha contra todas las formas de discriminación vinculadas a la migración que conduzcan a diálogos de alto nivel.

### **A nivel regional**

La “Conferencia Ministerial Africana para una agenda Africana sobre Migración” en 2018 materializó un progreso significativo en esta área a nivel africano.

### **A nivel nacional**

Marruecos ha llevado a cabo negociaciones y consultas sobre migración con varias organizaciones asociadas, incluida, en particular, la UE. Podemos citar como ejemplo:

- La declaración conjunta firmada entre Marruecos y la UE en 2013 por la que se establece una “asociación de movilidad” para una mejor gestión de la migración regular y la lucha contra la migración irregular.



- El convenio de financiación en el marco del “Programa de apoyo a las políticas migratorias del Reino de Marruecos”, firmado entre Marruecos y la UE en diciembre de 2017.

Al igual que la legislación, la lucha contra la discriminación, en particular la discriminación racial, no es objeto de ningún sistema o institución especializada. No existe un plan de acción nacional para combatir la discriminación racial. Sin embargo, existen otras políticas públicas, programas, planes y medidas nacionales, debemos recordar en particular:

- El respeto y la promoción de los derechos humanos fundamentales es una base para la cohesión social y el motor del crecimiento económico y social registrado al más alto nivel del Estado y al que se comprometió el Gobierno en su declaración para la legislatura de 2021, 2025 en continuidad con el compromiso 2017-2021.
- **El Plan de Acción Nacional en materia de Democracia y Derechos Humanos PANDDH, (2018-2021).** El PANDDH se puso en marcha en 2017 con el objetivo de apoyar el proceso de reformas políticas, institucionalizar los derechos humanos e implementar la democracia participativa de la Delegación Interministerial para los Derechos Humanos (DIDH). El sistema de justicia ha sido reformado para cumplir con las normas internacionales de imparcialidad, independencia y primacía de los derechos humanos. La igualdad de género se ha anclado en las políticas públicas. El derecho constitucional, al permitir la presentación de peticiones y recursos y la consulta de las ONG, establece la participación ciudadana.
- La integración de las personas migrantes y refugiadas es, hoy, un eje prioritario de las políticas públicas que deben garantizar sus derechos socioeconómicos y culturales en el marco de un enfoque de equidad e igualdad. Los migrantes que no se encuentran en una situación regular han experimentado dificultades para acceder a los servicios sociales a pesar de los esfuerzos de la sociedad civil. Más concretamente, los migrantes subsaharianos sin medios de subsistencia y aislados vivieron situaciones dramáticas durante el confinamiento a pesar de la movilización de la sociedad civil y de las ayudas económicas de las que muy pocos se beneficiaron. Las autoridades han prorrogado el derecho de estancia hasta que finalice el estado de alarma.
- **Plan Nacional de Modernización de la Administración Pública (2018 – 2021).** Este plan pretende acercar la Administración pública a los ciudadanos e incluye en su proyecto el desarrollo de un sistema integrado de denuncias y quejas de los ciudadanos.
- **Programa de generalización del estado civil para garantizar una identidad jurídica a todos.** Esta acción está en línea con la meta 16,9 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, en particular, “garantizar una identidad jurídica



para todos” y es particularmente importante para las personas migrantes y refugiadas, incluidas las personas apátridas, entre los que se encuentran los niños nacidos en la ruta migratoria.

- **Política pública integrada para la protección de la Infancia** (PPIPEM). La PPIPEM ha favorecido la inclusión de los niños migrante y de los niños no acompañados o aislados como públicos objetivo.

## E. SESIÓN 4: LAS BASES ORGÁNICAS PARA PREVENIR Y COMBATIR TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN (INCLUIDA LA DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL), EL RACISMO Y LA XENOFOBIA

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Asimilar las bases orgánicas internacionales para la prevención y lucha contra todas las formas de discriminación (incluyendo la interseccional), racismo y xenofobia hacia las mujeres y hombres migrantes.
- Identificar las diferentes técnicas de control y supervisión.
- Saber aislar el sistema de denuncia, el sistema de quejas o comunicaciones y el sistema de investigación.
- Verificar si estas técnicas están previstas en los instrumentos internacionales o en las decisiones de los distintos órganos.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

El sistema de las Naciones Unidas se centra principalmente en las obligaciones de los Estados y opera a nivel de los gobiernos. Sin embargo, su marco de derechos de no discriminación también prevé varios procedimientos de solicitud que están abiertos a personas y grupos que solicitan la intervención de las Naciones Unidas ante una violación que conduce a situaciones de discriminación. Los procedimientos de solicitud son mecanismos para poner en conocimiento de las Naciones Unidas casos de presuntas violaciones de los derechos humanos.

Las solicitudes de derechos humanos pueden presentarse a través de los siguientes tres mecanismos:



- **Las solicitudes** de particulares en virtud de **los tratados internacionales de derechos humanos**. Las personas pueden presentar solicitudes relacionadas con violaciones del principio de no discriminación en virtud de los cinco de los principales tratados internacionales de derechos humanos.
- Comunicaciones presentadas por personas sujetas a los procedimientos **especiales del Consejo de Derechos Humanos**. Las comunicaciones individuales se efectúan en virtud de los mandatos temáticos y por país de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.
- El procedimiento de solicitud implementado por el **Consejo** de Derechos Humanos. El procedimiento de solicitud del Consejo se aplica a situaciones que al ser examinadas da motivos para creer que existe un cuadro persistente de violaciones manifiestas y sistemáticas de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas partes del mundo y en cualquier circunstancia.

En determinadas circunstancias, estos diferentes procedimientos pueden complementarse entre sí y es posible recurrir a varios de ellos.

Cada procedimiento tiene sus propias exigencias, ventajas y limitaciones.

### Recordar

Como suele ocurrir con los temas transversales, ninguna organización del sistema de las Naciones Unidas es responsable de garantizar un seguimiento integral de los derechos de las mujeres y los hombres migrantes o su protección. Esta función es asumida por diversas entidades del sistema de las Naciones Unidas:

- El ACNUR tiene una función de supervisión en relación con el derecho internacional de los refugiados bajo el mandato del artículo 35, párrafo 1, de la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados.
- El mandato de la OIT abarca la protección de los trabajadores migrantes y la gobernanza de la migración laboral (preámbulo, segundo considerando).

La comunidad internacional ha encomendado al ACNUDH la misión de promover y proteger todos los derechos humanos. También garantiza la gestión de los mecanismos relacionados con los derechos humanos.

El mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación contra los migrantes se divide en dos áreas principales:

#### **1-Mecanismo de las Naciones Unidas de protección contra todas las formas de discriminación contra los migrantes, que emana de la Carta**

Estos mecanismos fueron revisados con la creación del Consejo de Derechos Humanos, que en 2006 reemplazó a la Comisión de Derechos Humanos.

- Denuncia presentada bajo el mecanismo confidencial,
- Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos,
- Examen periódico universal (EPU).



## **2-Mecanismo de las Naciones Unidas de protección contra todas las formas de discriminación que emana de los órganos creados en virtud del tratado de las Naciones Unidas**

En el sistema internacional de derechos humanos de la ONU, la implementación de los tratados básicos de derechos humanos es supervisada por un “órgano creado en virtud de un tratado” compuesto por expertos elegidos entre los Estados parte.

Los órganos creados en virtud de un tratado encargados de supervisar la implementación de los tratados de los derechos humanos a los que los Estados se han adherido desde la adopción de la DUDH han decidido a favor de la aplicación del principio de no discriminación a los migrantes y personas que no son nacionales de un país.

### **3. Desarrollo**

#### **a) Presentación de la sesión de trabajo**

La formadora o el formador explica los objetivos de la sesión y sitúa la sesión en el resto del módulo. Tras estudiar las bases políticas, la prevención y la lucha contra todas las formas de racismo, xenofobia y discriminación racial, incluida la discriminación interseccional desarrollada tanto a nivel internacional como nacional, esta sesión pretende profundizar en el conocimiento de los mecanismos adecuados para combatir todas las formas de discriminación contra las personas migrantes.

#### **b) Dinámica de trabajo en grupo sobre estudios de casos y discusión plenaria de las distintas recomendaciones**

A través de dos sesiones de juegos, se trata de conocer, gracias a estudios de casos reales, los distintos sistemas de control de las normas internacionales de lucha contra la discriminación hacia los migrantes.

#### **Objetivos del ejercicio**

- Familiarizarse con los mecanismos de vigilancia internacional, más concretamente con la misión de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo.
- Analizar críticamente algunas de las recomendaciones realizadas al Reino de Marruecos.

La sesión se articula sobre la base de un extracto que forma parte del Informe de Procedimientos Especiales de la Relatora Especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia en Marruecos. La visita de la Relatora se realizó en 2018 y el informe se publicó en 2019. Marruecos desarrolló su respuesta en enero de 2020.



### Texto

(...) Recomendaciones de Marruecos:

74. Dotar a todas las personas de los medios para hacer valer sus derechos, garantizando a todas las víctimas de discriminación o intolerancia racial y xenofobia el acceso efectivo a la justicia y a los recursos adecuados. En este contexto, sensibilizar sobre los recursos disponibles y facilitar el acceso a ellos, en particular eliminando las barreras del idioma y proporcionando la información adecuada y accesible sobre los derechos y recursos disponibles para grupos e individuos en situaciones vulnerables.

75. Tomar medidas concretas para fortalecer la rendición de cuentas por todos los actos de discriminación racial y xenofobia, asegurando que las denuncias de tales actos se investiguen exhaustivamente y, cuando corresponda, se procesen y sancionen, incluso en los casos en que las violaciones de los derechos no sean el resultado directo de una política o acción gubernamental deliberada.

76. Fortalecer las medidas preventivas de educación, formación y sensibilización para que todos los funcionarios públicos, incluidos los responsables de la administración de los servicios públicos, se abstengan de cualquier forma de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancia asociada a ella.

77. Redoblar los esfuerzos para eliminar los prejuicios, los estereotipos negativos y el estigma y adoptar medidas eficaces para promover la tolerancia y la comprensión, en conformidad con el artículo 7 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial...

Ver documento completo: El informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia (2019).

**<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/148/73/PDF/G1914873.pdf?OpenElement>**

Primero, la formadora o el formador pregunta a los participantes qué mecanismos de control conocen y cuál es su experiencia con ellos. Los mecanismos se escriben en una hoja grande de papel para que sean visibles para todas las personas participantes y se colocan en dos columnas: Mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación que emana de la Carta de Derechos Humanos y Mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación que emana de los órganos creados en virtud del tratado de las Naciones Unidas.

Si es necesario, la formadora o el formador puede presentar algunos de los principales mecanismos.

A continuación, la formadora o el formador organiza a las personas participantes en parejas o pequeños grupos y distribuye el documento de trabajo entre los grupos.



Además, se pide a las personas participantes que identifiquen el documento al que pertenece el texto distribuido.

Posteriormente se invita a las personas participantes a reflexionar sobre las recomendaciones propuestas y a elegir la que les parezca más importante. Una vez seleccionado, el grupo debe proponer seis acciones para aplicar la recomendación.

Cada pequeño grupo deberá presentar en plenaria la recomendación que ha seleccionado y las acciones previstas para la aplicación práctica de la recomendación. Se invita a los demás participantes a votar por las dos acciones que les parezcan más relevantes y a explicar su voto.

### c) Resumen y Presentación del marco teórico

#### Objetivos del ejercicio

- Presentar los mecanismos de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación.
- Conocer las solicitudes de derechos humanos.
- Identificar los requisitos, beneficios y limitaciones de las solicitudes de Derechos Humanos.

El trabajo realizado en la dinámica anterior permite presentar los diversos mecanismos de las Naciones Unidas para la protección contra toda forma de discriminación. También permite presentar los diferentes medios por los cuales se pueden realizar las solicitudes de derechos humanos.

### i) Mecanismos de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación

Los mecanismos del sistema de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación se dividen en dos categorías principales:

- Mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación que emana de la Carta de Derechos Humanos.
- Mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación que emana de los órganos creados en virtud del tratado de las Naciones Unidas.





### **a. Mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación derivadas de la Carta de Derechos Humanos**

Estos mecanismos fueron revisados con la creación del Consejo de Derechos Humanos, que en 2006 reemplazó a la Comisión de Derechos Humanos. Se trata de:

- **Denuncia presentada bajo el mecanismo confidencial que constituye el procedimiento 5/1**, destinado a “tratar de cualquier conjunto de violaciones manifiestas y fundamentadas de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, que se produzcan en cualquier parte del mundo y en cualquier circunstancia”. Consejo de Derechos Humanos (CDH) Resolución 5/1 del 18 de junio de 2007.
- **Procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, designando un relator, grupo de trabajo o Representante Especial del Secretario General de la ONU**, para examinar las violaciones de derechos humanos cometidas en el contexto específico de un país o cuestiones de actualidad en todas las regiones del mundo.
- **Examen Periódico Universal (EPU)**, un proceso dirigido por los Estados, bajo la protección del Consejo de Derechos Humanos, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de derechos humanos de los Estados miembros de la ONU.

Estos mecanismos basados en la Carta son importantes para los migrantes, ya que se aplican a todos los Estados miembros, hayan ratificado o no los tratados internacionales de derechos humanos, incluido cualquier instrumento destinado específicamente a proteger a las personas migrantes. Los dos últimos mecanismos son especialmente importantes para garantizar una adecuada protección de los derechos de los migrantes.

Sobre todo porque ningún organismo del sistema internacional se encargó de velar por un control global de los derechos de las personas migrantes y su protección antes del 19 de septiembre de 2016, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que era una agencia intergubernamental (fuera de las Naciones Unidas internacional), pasará a ser “Organismo de las Naciones Unidas para la Migración” gracias a la firma del acuerdo que convierte a la OIM en un organismo vinculado a las Naciones Unidas el 19 de septiembre de 2016.

Sin embargo, esta función también es asumida por diversas entidades del sistema de las Naciones Unidas, pero de manera parcial:

- El ACNUR realiza una misión de seguimiento en relación con el derecho internacional de los refugiados: El artículo 35, párrafo 1, de la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados.



- El mandato de la OIT abarca la protección de los trabajadores migrantes y la gobernanza de la migración laboral (preámbulo, segundo considerando).

### **b. Mecanismo de las Naciones Unidas para la protección contra todas las formas de discriminación por parte de los Órganos creados en virtud del Tratado de las Naciones Unidas**

En el sistema de protección de derechos humanos de la ONU, la aplicación de los principales tratados de los derechos humanos fundamentales es supervisada por un “órgano creado en virtud de un tratado” compuesto por expertos elegidos entre los Estados parte.

Los órganos creados en virtud de un tratado encargados de supervisar la implementación de los tratados de derechos humanos a los que los Estados se han adherido desde la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se han pronunciado a favor de la aplicación del principio de no discriminación a las personas migrantes y personas que no son nacionales de un país:

- **El Comité de Derechos Humanos** ha aclarado, en la observación general n.º 15 (1986), Condición de los extranjeros en virtud del Pacto, párrafos 1 y 2 relativos al artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU, adoptado en 1966, que este último se aplica tanto a los extranjeros como a los ciudadanos nacionales.
- **El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, en la observación general n.º 20 (2009) confirmó que la disposición que garantiza la no discriminación contenida en el artículo 2, párrafo 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prohíbe las distinciones injustificadas por razones de nacionalidad y la condición de inmigrante. En la misma observación general, en el párrafo 7, el Comité declara que el derecho a la no discriminación constituye una obligación inmediata (que va de la mano de la obligación de aplicar el contenido básico de los derechos del Pacto).
- **El Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)** aprovechó la revisión de su recomendación sobre la discriminación contra los no ciudadanos para resaltar los problemas particulares de discriminación a los que se enfrentan estos últimos. En su recomendación general n.º 30 (2004) sobre la discriminación contra los no ciudadanos (CERD/G/GC/30), el CERD profundizó en el significado del artículo 1, párrafo 2, de la Convención. El CERD subraya que este artículo debe interpretarse de tal manera que se evite debilitar la prohibición fundamental de discriminación y, por lo tanto, menoscabar de cualquier forma los derechos y libertades reconocidos por el derecho internacional de los derechos humanos (párrafo 2). Además, el CERD recalcó la obligación impuesta a los Estados por el artículo 5 de



garantizar el ejercicio igualitario de estos derechos por parte de ciudadanos y no ciudadanos, con la excepción de ciertos derechos políticos, como el derecho a votar y presentarse a las elecciones (párrafo 3).

- **El Relator Especial sobre los derechos de los no ciudadanos** confirmado, desde 2003, por el doc. ONU E/CN.4/Sub.2/2003/23 (26 de mayo de 2003), la aplicación del principio de igualdad y no discriminación a las distinciones entre nacionales y no nacionales.
- El informe presentado por el **Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes**, Asamblea General de la ONU, 68º período de sesiones, doc. ONU A/68/283 (5 de agosto de 2013, párrafo 28,), reitera este punto de vista añadiendo que cualquier diferenciación debe ser proporcionada, razonable y perseguir un fin legítimo.

## ii) Solicitudes de derechos humanos

Las solicitudes de derechos humanos se pueden presentar a través de los siguientes tres mecanismos:

- **Solicitudes presentadas por particulares en virtud de tratados internacionales de derechos humanos (solicitudes):** las personas pueden presentar solicitudes relacionadas con violaciones del principio de no discriminación en virtud de los cinco de los principales tratados internacionales de derechos humanos.
- **Comunicaciones** presentadas por personas sujetas a los procedimientos **especiales del Consejo de Derechos Humanos:** las comunicaciones individuales se efectúan en virtud de los mandatos temáticos y por país de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos.
- El **procedimiento de solicitud implementado por el Consejo de Derechos Humanos:** El procedimiento de solicitud del Consejo se aplica a situaciones que al ser examinadas da motivos para creer que existe un cuadro persistente de violaciones manifiestas y sistemáticas de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas partes del mundo y en cualquier circunstancia.

En determinadas circunstancias, estos diferentes procedimientos pueden complementarse entre sí y es posible recurrir a varios de ellos. Cada procedimiento tiene sus propias exigencias, ventajas y limitaciones.



### **a. Presentaciones a un comité, también conocidas como “comunicaciones”, presentadas por personas en virtud de los tratados internacionales de derechos humanos**

Los instrumentos internacionales de derechos humanos prevén la presentación de solicitudes por parte de determinadas personas a los órganos establecidos en virtud de los instrumentos de derechos humanos. Los órganos creados en virtud de un tratado (de tratado), como se les llama a menudo, son comités integrados por expertos independientes elegidos por los Estados parte del instrumento correspondiente. Son responsables de supervisar la aplicación en los Estados parte de los derechos establecidos en los instrumentos y de pronunciarse sobre las solicitudes que involucren a estos Estados.

### **b. Procedimiento de solicitud del Consejo de Derechos Humanos**

La Resolución 5/1 del 18 de junio de 2007 del CDH estableció el nuevo procedimiento de denuncia con el objetivo de examinar situaciones de violaciones manifiestas y sistemáticas de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales que se produzcan en cualquier región del mundo y en cualquier circunstancia.

Las comunicaciones en las que se alegan violaciones de los derechos humanos son examinadas por el grupo de trabajo del comité consultivo, que está integrado por cinco miembros. Cuando exista suficiente evidencia de un patrón de violaciones graves y sistemáticas, el caso será remitido al grupo de trabajo sobre situaciones, el cual está integrado por un representante de cada grupo regional. Este grupo de trabajo redacta un informe que se remite al CDH y que contiene información sobre cada país, así como recomendaciones sobre las medidas a tomar. La CDH atiende estos casos por lo menos una vez al año. Supervisa la situación de los derechos humanos en los Estados en cuestión. Además, puede remitir recomendaciones al ACNUDH con el fin de ofrecer asistencia a los países en cuestión. Las denuncias presentadas al CDH deben contener la información y cumplir con una serie de criterios.

### **c. Procedimientos especiales**

Los procedimientos especiales son mecanismos establecidos por el CDH que se ocupan de situaciones específicas de países o cuestiones de actualidad en todas las regiones del mundo. Los mandatos de los procedimientos especiales generalmente obligan a los titulares de estos mandatos (las personas designadas son expertos independientes que pueden llamarse relatores o relatores especiales, representantes especiales, expertos independientes o miembros de grupos de trabajo) a examinar, supervisar, asesorar e informar sobre situaciones de derechos humanos en países o territorios específicos. Cada mandato y las funciones de cada uno de los procedimientos están definidas en la resolución que los estableció (mandatos de país, mandatos temáticos).



Normalmente, los procedimientos especiales tienen las siguientes funciones:

- a) **Realizar visitas a países para evaluar situaciones de violaciones de derechos humanos después del consentimiento del Estado.** Durante las visitas, los titulares de los mandatos se reúnen con representantes del gobierno, instituciones estatales y la sociedad civil. El Estado debe facilitar las investigaciones con plena libertad.  
**Elaboración de informes:** Estos últimos pueden seguir a las visitas a los países, dando como resultado siempre informes que describen la visita, las conclusiones realizadas por los expertos y las recomendaciones para mejorar la situación de los derechos humanos en el Estado visitado. Por lo general, los expertos hacen un seguimiento de la aplicación por parte del Estado de las recomendaciones propuestas. Sus conclusiones generalmente se incluyen en el informe anual que preparan para el Consejo. Uno de los mandatos temáticos más significantes es el del Relator Especial de la ONU sobre los derechos humanos de los migrantes.
- b) **Solicitudes (denuncias, comunicaciones) en el marco de los procedimientos especiales:** Algunos (pero no todos) de los procedimientos especiales pueden recibir denuncias individuales. En cuanto a la decisión de intervenir en relación con una situación denunciada en una comunicación, es competencia del titular del mandato. Se invita a las personas que presenten solicitudes a enviar información actualizada sobre los hechos denunciados. Las comunicaciones se envían directamente a los mandatos de los países y a los mandatos temáticos específicos. En el marco de los mandatos temáticos, las comunicaciones pueden referirse a las violaciones cometidas en cualquier país del mundo, pero el derecho violado debe estar dentro de la jurisdicción del mandato comunicado. Para los mandatos de país, las comunicaciones pueden referirse a cualquier violación de un derecho cometida por el país al que se refiere el mandato.



## Requisitos, beneficios y limitaciones de las solicitudes de derechos humanos

Puntos fuertes	Límites y requisitos específicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las comunicaciones individuales en el marco de los procedimientos especiales pueden usarse para casos individuales, así como para un conjunto más general de violaciones.</li> <li>Pueden representar una herramienta útil en casos de emergencia, ya que permiten actuar de forma urgente o preventiva (lo que se conoce como recurso de emergencia).</li> <li>A diferencia de los órganos creados en virtud de un tratado de la ONU, los procedimientos especiales pueden activarse incluso si un Estado no ha ratificado el instrumento o tratado pertinente.</li> <li>No es necesario haber agotado los recursos locales antes de acudir a los procedimientos especiales, mientras que una solicitud puede presentarse simultáneamente ante un órgano creado en virtud de un tratado y en virtud de un procedimiento especial.</li> <li>La comunicación no tiene por qué ser realizada por la víctima, aunque la fuente debe ser fiable.</li> <li>Cuando se reciba información fidedigna sobre una determinada violación de los derechos humanos, la relatora el relator o el grupo de trabajo con un mandato relacionado con este derecho podrá decidir a su discreción intervenir ante el Estado, mediante el envío de una carta con el objeto de poner fin o remediar la violación cometida. Si la violación afecta varios derechos, los titulares de los mandatos generalmente coordinan sus acciones.</li> <li>Los requisitos del procedimiento son más relajados y se invita a los solicitantes a enviar información actualizada periódicamente sobre los hechos que han presentado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es necesario que exista un procedimiento especial para cubrir ese aspecto específico de los derechos humanos o ese país en particular (no todas las personas con mandatos a efectos de los procedimientos especiales están facultadas para intervenir en el caso de solicitudes individuales).</li> <li>Los procedimientos especiales no son mecanismos vinculantes: la decisión de seguir las recomendaciones de los titulares de mandatos de procedimientos especiales se deja a la discreción de cada Estado.</li> <li>Los procedimientos varían según el mandato. Las personas u organizaciones que deseen presentar una solicitud en virtud de uno de los mandatos de los procedimientos especiales primero deben verificar si existe un mandato por país o un mandato temático que corresponda a su caso. También deben considerar cuidadosamente los criterios de autorización específicos que deben cumplirse antes de que se pueda aceptar la solicitud. El grupo de trabajo sobre detenciones arbitrarias y el grupo de trabajo sobre desapariciones forzadas o involuntarias, en particular, tienen criterios específicos que difieren de los de otros mandatos.</li> </ul>



Requisitos, beneficios y limitaciones de las solicitudes de derechos humanos	
Puntos fuertes	Límites y requisitos específicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobre la base de la información creíble y fiable recibida de víctimas de presuntas violaciones de derechos humanos, los titulares de mandatos de procedimientos especiales pueden enviar comunicaciones a los gobiernos. Estos pueden adoptar la forma de peticiones urgentes, que piden medidas perentorias porque dan lugar a la pérdida de vidas, a situaciones que ponen en peligro la vida o a una violación grave que se está produciendo o es inminente. Ya sea cartas de alegación, si se alega que ya ha ocurrido una violación, o una legislación que pueda facilitar la comisión de violaciones. Se trata de informar al Estado sobre estas denuncias y obtener información sobre las medidas adoptadas, particularmente en materia de reparación del daño. Las cartas enviadas por una relatora o un relator al Estado y las respuestas dadas por este son confidenciales hasta el momento de su publicación en el informe anual que se presenta periódicamente al Consejo. Dependiendo de la respuesta recibida, pueden decidir continuar con la investigación o hacer recomendaciones específicas. En algunos casos, también pueden decidir hacer una declaración pública sobre el caso.</li> <li>• Según las normas del Consejo de Derechos Humanos, todos los procedimientos especiales deben informar sobre sus actividades en sus períodos de sesiones anuales.</li> <li>• Los procedimientos especiales son, de todos los mecanismos identificados, probablemente los más apropiados cuando se requiere una actuación urgente, ya que son capaces de reaccionar rápidamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se recibe una solicitud de una persona, la decisión de intervenir queda a discreción del titular del mandato de los procedimientos especiales. Dependerá de los criterios que este establezca y deberá cumplir con el código de conducta para titulares de mandatos de procedimientos especiales. Estos criterios generalmente se relacionan con: a) La fiabilidad de la fuente, que no debe basarse exclusivamente en la información difundida por los medios de comunicación; b) La credibilidad de la información recibida, que no debe tener motivaciones políticas; c) El carácter detallado de la información facilitada; d) El ámbito del propio mandato.</li> <li>• Por otra parte, para el modo de realización de visitas a países se requiere invitación del Estado (autorización de la visita).</li> <li>• Incluso si no conducen a un resultado vinculante, pueden ejercer presión política sobre los Estados, a través de acciones públicas. Los procedimientos especiales solo dan respuesta a una comunicación si se requiere un seguimiento. Sin embargo, es posible establecer un contacto a largo plazo con los mandatos, así como solicitar una cita con el asistente de un procedimiento especial o con la persona titular del mandato. En general, las acciones urgentes de los titulares de mandatos tienen bastante éxito y frecuentemente logran que el Estado tome medidas para detener o remediar la violación en cuestión.</li> </ul>



# MÓDULO III. Identificación de casos de discriminación y mecanismos de denuncia disponibles

## A. INTRODUCCIÓN

### 1. Presentación

El módulo tiene como objetivo promover la comprensión de la importancia de identificar y proteger a las personas que son víctimas de incidentes racistas y xenófobos, presentar las herramientas para la detección e identificación de la discriminación racial, el racismo y la xenofobia y conocer los recursos disponibles para la protección de víctimas, incluidos los mecanismos judiciales y extrajudiciales de denuncia disponibles. Se dará especial interés a los casos de personas víctimas de discriminación interseccional por razones de "raza", etnia y género (mecanismos de protección, denuncia, etc.).

El módulo se compone de 3 sesiones de trabajo. La **primera sesión** tiene como objetivo, en primer lugar, comprender los fundamentos de la identificación de las víctimas de discriminación racial, racismo y xenofobia, incluidas las víctimas de discriminación interseccional. Esta primera sesión permitirá a los participantes identificar las razones por las que es importante detectar e identificar a las víctimas de discriminación, comprender el proceso de identificación y enumerar los actores de detección e identificación.

La **segunda sesión** explora herramientas para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia contra personas migrantes, distinguiendo entre criterios de detección, indicios de detección e indicadores de detección.

La **tercera sesión** explora los mecanismos de denuncia judicial y extrajudicial, así como los recursos de protección disponibles. Finalmente, la sesión refuerza la idea de crear una sociedad que constituya un espacio libre de violencia y que funcione como un espacio de protección para las personas migrantes en Marruecos.





## 2. Objetivos específicos del módulo

- Comprender y reconocer la importancia de detectar e identificar a las personas migrantes víctimas de discriminación y racismo.
- Presentar las herramientas para la detección e identificación de víctimas de racismo y xenofobia en el trabajo diario de las funcionarias y los funcionarios públicos.
- Presentar las herramientas para la protección y asistencia de las víctimas del racismo y la xenofobia en el trabajo diario de las funcionarias y los funcionarios públicos.
- Identificar los mecanismos judiciales y extrajudiciales de denuncia disponibles para atender los casos de discriminación racial.

## 3. Objetivos de enseñanza del módulo

Al final de la formación, los participantes serán capaces de:

- Identificar técnicas de moderación y andragogía adaptadas al contenido de la formación.
- Conocer los elementos fundamentales que permitan identificar a las víctimas de discriminación, racismo y xenofobia (criterios e indicadores) con especial interés para las personas víctimas de discriminación interseccional por razones de "raza", etnia y género.
- Reconocer a los actores del proceso de detección e identificación (participantes y etapas del proceso) de las personas migrantes víctimas de discriminación, racismo y xenofobia con especial interés en las personas víctimas de discriminación interseccional por razones de "raza", etnia y género.
- Distinguir las actoras y actores y procesos de protección judicial y no judicial de las personas migrantes víctimas de discriminación, racismo y xenofobia.
- Conocer las medidas/actuaciones para la atención (a corto plazo) y asistencia (a largo plazo) a las personas migrantes víctimas de discriminación, racismo y xenofobia.

## 4. Estructura del módulo

El módulo 3 de la formación se divide en 3 sesiones diferentes:

**Sesión 1:** Los fundamentos de la identificación de víctimas.

- La importancia de la detección e identificación de casos a nivel individual y social.



- Las fases de identificación de casos.
- Papel y principales actores en la identificación de casos en Marruecos.

**Sesión 2:** Herramientas para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia contra personas migrantes.

- Criterios de detección e identificación.
- Indicios de detección e identificación.
- Indicadores de prejuicios.

**Sesión 3:** Mecanismos de denuncia

- Mecanismos judiciales de denuncia.
- Mecanismos extrajudiciales de denuncia.
- Recursos de protección disponibles.

## B. SESIÓN 1. LOS FUNDAMENTOS DE LA IDENTIFICACIÓN DE VÍCTIMAS

### 1. Objetivos de sesión

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- Comprender la importancia de identificar y documentar los casos de discriminación a nivel individual y social.
- Conocer las fases en la identificación, así como los principales indicadores para la detección e identificación de víctimas de racismo o xenofobia y discriminación racial.
- Dominar los diferentes procedimientos para presentar una denuncia tras incidentes racistas o xenófobos y discriminación racial.
- Presentar los principios de protección y asistencia a las víctimas de racismo o xenofobia y discriminación racial.



## 2. Enfoque

### Enfoque

La persecución de la discriminación es una tarea de la sociedad en su conjunto. La identificación de las víctimas involucra a muchas actoras y actores gubernamentales, internacionales y de la sociedad civil. Se trata de un proceso fundamental que permite tanto la asistencia para la protección de las víctimas como el seguimiento y evaluación de los casos, lo que permitirá generar respuestas adecuadas teniendo en cuenta la magnitud del fenómeno.

### Recordar

La identificación de las víctimas de la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia es un requisito previo para:

- Reconocerlas como víctimas y, en consecuencia, otorgarles asistencia y protección judicial y no judicial.
- Medir y evaluar la discriminación a nivel nacional e internacional.
- Promover la evolución de las normas jurídicas para dar respuesta a las nuevas formas de discriminación.
- Promover los derechos humanos y la democracia.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la formadora o el formador presentando los objetivos de la sesión. Se trata de dar visibilidad a los participantes y situar la sesión en relación con el contexto general del módulo. Esta sesión de trabajo tiene como objetivo promover la reflexión sobre las razones y las formas para identificar este tipo de discriminación, así como los actores principales y los actores involucrados en ella. La sesión permitirá dominar las diferentes secuencias que permitan detectar e identificar a las víctimas de discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, así como identificar las instituciones y organizaciones a las que dirigirse y los motivos para favorecer la denuncia de los casos.



## b) Ejercicio en grupo y discusión plenaria sobre el proceso de detección e identificación de incidentes racistas

### Objetivos del ejercicio

Presentar una descripción general del proceso de detección e identificación de incidentes racistas en función de tres preguntas fundamentales: ¿por qué?, ¿cómo?, ¿quién?

Para situar el contenido de la sesión y seguir fomentando el conocimiento y el intercambio entre los participantes, se propone una dinámica de trabajo en grupo.

Este ejercicio permite a los participantes ser más activos en el proceso de aprendizaje y conocer las diferentes secuencias que permiten la detección e identificación de víctimas de discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia.

En plenaria, la formadora o el formador divide a las personas participantes en tres grupos de trabajo separados. Cada grupo recibe las siguientes preguntas escritas en una tarjeta:

- Para el grupo 1: “Identifique **las razones** y la importancia de detectar e identificar a las víctimas migrantes de discriminación y racismo”.
- Para el grupo 2: “Por favor identifique **el proceso** de identificación de migrantes víctimas de discriminación y racismo”.
- Para el grupo 3: “Enumere **las actoras y los actores** que actúan en la detección e identificación de migrantes víctimas de discriminación y racismo”.

Al finalizar el tiempo asignado, cada uno de los grupos se encarga de presentar sus conclusiones sobre una de las preguntas. La formadora o el formador facilita la intervención ordenada del resto de participantes. Debe prestarse especial atención a las discusiones que integren las diferencias de género en la importancia de la detección e identificación, en el proceso y en la selección de las actoras y los actores involucrados en la detección e identificación.

Las ideas principales se recopilarán en un tablero/hoja para proporcionar un marco visual que se pueda usar para presentar el resto del contenido de la sesión.



### c) Discusión y resumen en torno a la continuación de los incidentes racistas

#### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar sobre las diferentes dimensiones e implicaciones de la persecución de la discriminación.
- Introducir los elementos clave de las diferentes secuencias que permitan la detección e identificación de víctimas de discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia.

La información recogida en la tabla/hoja permite a la formadora o al formador recopilar toda la información compartida.

La formadora o el formador recuerda que la identificación de las víctimas de discriminación racial, xenofobia y las formas conexas de intolerancia es un requisito previo para:

- a) Reconocerlas como víctimas y, en consecuencia, otorgarles asistencia y protección judicial y no judicial.
- b) Medir y evaluar la discriminación a nivel nacional e internacional.
- c) Promover la evolución de las normas jurídicas para dar respuesta a las nuevas formas de discriminación
- d) Promover los derechos humanos y la democracia.

#### ¿POR QUÉ?

- Otorgar la condición de víctima y el derecho a la protección.
- Medir y evaluar la discriminación que permita adoptar medidas para hacerle frente.
- Promover la evolución de las normas jurídicas para dar respuesta a las nuevas formas de discriminación
- Trabajar en la promoción de los derechos humanos y la democracia.

#### ¿CÓMO?

- Detección.
- Identificación inicial.
- Identificación definitiva.
- Mecanismos de denuncia jurisdiccionales y no jurisdiccionales.
- Atención a la víctima.

#### ¿QUIÉN?

- Instituciones públicas.
- Actores y actores no gubernamentales.
- Organizaciones internacionales.



Las diferentes situaciones de discriminación evolucionan con el tiempo, y la legislación no cuenta con mecanismos para responder a todas las situaciones de discriminación que se presentan en un contexto determinado. Es por ello por lo que el seguimiento y documentación de los diversos hechos permite identificar nuevas formas de discriminación y definir políticas públicas efectivas en materia de prevención y protección de las víctimas, así como reflexionar y desarrollar normas jurídicas adaptadas a la realidad.

El proceso de identificación se puede dividir en tres etapas, en particular: a) detección; b) la identificación inicial y c) la identificación final. Existen diferentes herramientas que facilitan el reconocimiento de una víctima potencial (que se analizará en la sesión 2). Diferentes actrices y actores están involucrados en las diferentes fases del proceso. Así, encontramos actrices y actores involucrados en la detección, en la identificación inicial y en la identificación final. La formadora o el formador puede recordar aquí que la lucha contra la discriminación es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, lo que significa que diferentes los actores (institucionales, de la sociedad civil y actrices y actores internacionales) están involucrados en este proceso. El papel de estos actores es complementario y requiere coordinación y refuerzo mutuo. Es importante que la identificación sirva para otorgar la protección necesaria a la víctima, que debe ser una prioridad.

#### d) Presentación teórica sobre denuncias por incidentes racistas

##### Objetivos del ejercicio

- Elaborar las diferentes dimensiones e implicaciones de la persecución de la discriminación.
- Identificar las diferentes fases incluidas en el proceso de identificación y las actrices y los actores.

A partir de las reflexiones colectivas realizadas en los ejercicios preliminares, la formadora o el formador profundiza sobre las distintas dimensiones e implicaciones de la persecución de la discriminación.

#### 1. La importancia de la identificación

Además de las razones expuestas anteriormente que justifican la identificación de las víctimas de discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, en particular, el reconocimiento de la condición de víctima y, por consiguiente, la garantía del derecho a la asistencia y protección y la medición y evaluación de la discriminación a nivel nacional/internacional, la formadora o el formador puede recordar aquí que este reconocimiento es importante también desde el punto de vista subjetivo de las víctimas y la reparación del daño y el reconocimiento de su dignidad. Si bien el hecho de sufrir un ataque violento por motivos racistas y xenófobos genera un máximo de consecuencias



negativas para las víctimas, superior al de sufrir un ataque violento no motivado por el odio, el racismo y la xenofobia generan impactos negativos por su mera existencia. Los incidentes discriminatorios racistas y xenófobos tienen consecuencias perversas no solo para las víctimas directas, sino también para sus familias y todos los miembros del grupo objetivo. Cuando las instituciones no actúan adecuadamente para prevenir, investigar y erradicar incidentes racistas y xenófobos, la confianza de las comunidades afectadas en la Administración pública se hace añicos y pueden producirse fracturas sociales, que den lugar a nuevos incidentes y más intensos.

Podemos hacer una graduación de manifestaciones racistas: discriminación racial, incidente racista, delito de odio. Los dos primeros pueden incluir el dominio administrativo. Sin embargo, cuando hablamos de delitos de odio nos estamos introduciendo fundamentalmente en el campo penal.

#### Incidente racista

**Un incidente racista** es “cualquier incidente que la víctima o cualquier otra persona perciba como racista”. Cualquier discriminación basada en el origen racial de una persona, ya sea directa o indirecta, es un incidente racista<sup>21</sup>.

De acuerdo con la recomendación de la ECRI n.º 11, un delito racista sería un delito común (como el asesinato, la agresión con lesiones, el incendio intencionado o el insulto) cometido con una motivación racista y otros delitos en los que el elemento racista es inherente al delito (como incitación al odio racial o la participación en una organización racista).

#### Delitos de odio

Según la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), los **delitos de odio** son actos delictivos cometidos por una motivación discriminatoria, lo que los diferencia de otros delitos. Un delito de odio no es un delito específico: puede ser un acto de intimidación, amenazas, destrucción de bienes, agresión, asesinato o cualquier otro acto delictivo.

Para la OSCE, un delito racista puede cometerse por alguno de los siguientes motivos, que pueden ser considerados como punto de partida: (1) El delito se comete por resentimiento, celos o deseo de aprobación; (2) El delincuente puede no tener un sentimiento particular hacia el perfil individual de la víctima, pero tener sentimientos o pensamientos hostiles hacia el grupo étnico al que pertenece la persona; (3) El o los autores tienen sentimientos de hostilidad hacia las personas que no pertenecen al grupo al que pertenecen; y (4) en un nivel aún más abstracto, la víctima puede simplemente representar la idea de, por ejemplo, la inmigración, de modo que el autor sea hostil a esa idea.

21 Comisión Europea contra el Racismo y la Tolerancia (ECRI). Recomendación de política general n.º 11. de la ECRI. Disponible en línea: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.11>



## El discurso del odio

El discurso de odio es una manifestación pública muy común de racismo, xenofobia e intolerancia. El discurso de odio no tiene una definición precisa en términos de derechos humanos en las convenciones internacionales. Según el Comité de Ministros del Consejo de Europa, el discurso del odio engloba “cualquier forma de expresión que propague o justifique el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo o cualquier forma de odio basada en la intolerancia, que incite o haga apología de ello”<sup>22</sup>.

Con la aparición de nuevos medios de comunicación, el discurso del odio también está presente en la red y requiere más reflexión y acciones normativas y nuevas formas de lucha. Por lo tanto, debe vigilarse y controlarse especialmente sin rebajar desproporcionadamente el límite impuesto por el derecho a la libertad de expresión.

La identificación y documentación de estas discriminaciones sirven también para generar políticas públicas adaptadas a las realidades particulares del contexto y es un elemento fundamental en la búsqueda de una sociedad plural y democrática. Cada territorio debe desarrollarse, según su realidad, según su propia dinámica y según sus problemas específicos, programas y medidas adaptadas a sus propias necesidades. La discriminación, el racismo y la xenofobia, aunque cada uno representa un fenómeno único, solo pueden ocurrir en contextos sociales e históricos muy específicos. Si bien es útil inspirarse en experiencias exitosas en otros lugares, sin duda los mejores resultados se obtendrán adoptando políticas adaptadas a cada situación particular.

Los métodos para recopilar información sobre incidentes discriminatorios, racistas y xenófobos incluyen: denuncias a la policía; denuncias a las administraciones; denuncias de las ONG; cuestionarios a toda la población; cuestionarios/entrevistas con víctimas potenciales y sistemas de denuncia en línea. Enfoques como el procedimiento de pruebas (que consiste en enviar al campo investigadores de diversa procedencia, y observar, por ejemplo, si el comportamiento de los empresarios o de los propietarios de los alojamientos varía según el origen étnico de los candidatos) son también un método de diagnóstico adecuado.

Además, la recopilación de datos étnicos/raciales por parte de los Estados está recomendada por la Conferencia Mundial de Durban de 2001 contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, así como por muchas organizaciones internacionales, incluida la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). Los datos estadísticos desglosados por grupo étnico pueden ser esenciales para demostrar la discriminación, diseñar políticas y desarrollar estrategias positivas, pero al mismo tiempo plantean serias cuestiones éticas y legales. La existencia de datos también permite definir un conjunto de indicadores

<sup>22</sup> Consejo de Europa. *El discurso del odio*. Disponible en línea: <https://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/hate-speech>





para medir la evolución de las políticas públicas. Podemos definir un indicador, en general, como un instrumento de medición que nos permite resaltar un fenómeno específico. Si nos ceñimos al campo social y de las políticas públicas, un indicador permite medir una determinada situación social, y esto de diferentes formas, ya sea por una cifra objetiva o por una percepción subjetiva.

En definitiva, la mejor evaluación de la eficacia de los programas puestos en marcha, para una mejor convivencia y lucha contra el racismo, es la reducción de las desigualdades y discriminaciones en un territorio determinado. Tal enfoque trae considerables ventajas económicas. La discriminación no solo tiene un alto coste social, también tiene un coste económico.

**Para tener más información: ejemplos de la metodología utilizada por diferentes redes que trabajan contra la discriminación racial y los delitos racistas y xenófobos**

- Red de Registro de Incidentes de Violencia Racista (RVRN, por sus siglas en inglés) en Grecia.  
Informe Anual 2020:  
[https://www.unhcr.org/gr/wp-content/uploads/sites/10/2021/05/ENG\\_ETHSIA\\_EKTHESH.pdf](https://www.unhcr.org/gr/wp-content/uploads/sites/10/2021/05/ENG_ETHSIA_EKTHESH.pdf)
- Red de centros de asesoramiento para víctimas del racismo en Suiza.  
Informe sobre la discriminación racial en Suiza basado en datos del sistema de documentación y seguimiento del racismo DoSyRa:  
<https://network-racism.ch/fr/rapports-sur-le-racisme/index.html>  
[https://network-racism.ch/cms/upload/220502\\_humanrights\\_Rassismusbericht\\_2021\\_fr\\_online.pdf](https://network-racism.ch/cms/upload/220502_humanrights_Rassismusbericht_2021_fr_online.pdf)
- Red irlandesa contra el racismo:  
<https://inar.ie/ireport-reports-of-racism-in-ireland/>  
Respondiendo al racismo. Cómo denunciar el racismo y dónde encontrar ayuda. Red Europea Contra el Racismo, Irlanda:  
<https://inar.ie/wp-content/uploads/2019/10/Responding-to-racism-guide-FINAL-2.pdf>  
[P. 37: Cómo denunciar el racismo: consejos útiles.]
- Informe sobre los resultados del servicio de apoyo a la discriminación racial y étnica:  
<https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/wp-content/uploads/2021/11/MEMORIA-ANUAL-2020.pdf>



## 2. Detección de las víctimas de discriminación

La **detección inicial** debe basarse siempre en la propia percepción de la víctima de que ha sido discriminada. **La identificación inicial** de las víctimas se produce antes del proceso judicial o extrajudicial (ver sesión 3, mecanismos de denuncia) y permite reunir un número suficiente de pruebas tangibles para acreditar que la declaración, acto o abstención es discriminatoria. Para llevar a cabo este trabajo, los profesionales pueden apoyarse en una lista predefinida de indicios que indican la dirección de la búsqueda (lugares y situaciones propicias para la identificación de indicadores) y en una lista predefinida de indicadores de una posible situación de discriminación (incluida la discriminación múltiple). Esto requiere entonces una investigación profunda que permita la exploración de pistas que puedan sugerir que una persona es una víctima potencial de discriminación (incluida la discriminación múltiple).

**La identificación definitiva** posibilita la reparación de la víctima, tanto a través del reconocimiento legal de la condición de víctima como a través de otros procesos de reparación del daño. Corresponde a cada institución, en función de su rol, determinar si la persona que ha sido detectada como presunta víctima es o no víctima de discriminación (incluida la discriminación múltiple).

- El objeto del proceso judicial es el reconocimiento legal y judicial de una situación de discriminación racial (incluida la discriminación múltiple), xenofobia o cualquier forma de intolerancia. Tras el proceso judicial, la víctima es legalmente reconocida como víctima de discriminación racial (incluida la discriminación múltiple), xenofobia o cualquier forma de intolerancia, por la justicia.
- La finalidad del proceso extrajudicial es reparar el daño a la víctima a través de los mecanismos de mediación. Se reconoce a la víctima como tal y el proceso contribuye a una concienciación general para que no se repitan las discriminaciones a las que se ha tenido que enfrentar.

El **trabajo de divulgación y apoyo** debe realizarse durante todo el proceso de identificación. La reparación del daño debida a las víctimas de discriminación racista y xenófoba, tanto directa como indirecta, pasa necesariamente por tener en cuenta sus necesidades desde que se produce la victimización y, en su caso, con posterioridad a la interposición de la denuncia. Los servicios de atención de la salud, los servicios sociales, la aplicación de la ley y los servicios jurídicos están directamente involucrados en este proceso. Una infinidad de características personales (género, edad, religión, cultura, nivel socioeconómico, red de apoyo personal) y relacionadas con la violencia sufrida, hacen de cada víctima una persona con necesidades únicas. La personalización de los servicios de apoyo es absolutamente necesaria para garantizar el restablecimiento, por lo que la evaluación de necesidades se convierte en una de las primeras actuaciones que deben desarrollar las administraciones.



La reparación del daño de la víctima se orienta hacia la restitución del derecho vulnerado y la garantía de no repetición. Para lograrlo, será necesario garantizar que las víctimas sean tratadas con respeto, equidad y reconocimiento del daño que han sufrido. Esto presupone que todos los actores involucrados en la atención a las víctimas sean conscientes de los efectos que los delitos racistas y xenófobos tienen sobre las víctimas y que estén en condiciones de actuar prestando el apoyo y seguimiento necesarios, especialmente en las primeras etapas.

Las personas migrantes, especialmente aquellas que son víctimas de incidentes de odio, necesitarán información sobre los recursos existentes, los canales de denuncia, las instituciones y las organizaciones a las que pueden acudir en caso de necesidad. Esta necesidad de información estará presente, en caso de denuncia, a lo largo de la investigación y del procedimiento judicial o extrajudicial. Se debe tener cuidado para asegurar que la información llegue a las víctimas de forma comprensible y cuando la necesiten.

El acompañamiento durante todo el procedimiento de denuncia y el procedimiento judicial o extrajudicial protege a las víctimas de delitos racistas y xenófobos frente a la victimización secundaria. Garantizar la elección de este acompañamiento, así como la participación en el proceso y en la toma de decisiones, es necesario para el adecuado restablecimiento de la dignidad de las personas.

Las víctimas pueden tener necesidades particulares de seguridad y protección, incluso para evitar represalias después de presentar una denuncia. Se debe asegurar que las funcionarias y los funcionarios públicos utilicen todos los mecanismos previstos en la ley para garantizar esta protección. Los servicios sociales y otras administraciones pueden desempeñar un papel clave en la prestación de cualquier apoyo práctico que las víctimas puedan necesitar.

Las víctimas de delitos racistas y xenófobos a menudo sufren secuelas psicológicas. El apoyo temprano es fundamental para paliar estas secuelas. Sin embargo, los procesos de afrontamiento del trauma difieren de una persona a otra, por lo que estas necesidades de apoyo psicológico pueden surgir en diferentes momentos. Además, es raro que las víctimas de delitos de odio busquen directamente este tipo de apoyo: el estigma asociado a la necesidad de apoyo psicológico y las propias características de las víctimas de delitos de odio están ligados a esta dificultad para reconocer expresamente esta necesidad. Por estas razones, en lo que respecta a los servicios psicológicos, la recomendación es que se ofrezcan proactivamente en diferentes momentos y en el tiempo.



### 3. Las actoras y los actores encargados de la detección e identificación de víctimas

La correcta identificación y cuantificación de los incidentes racistas y xenófobos, como se ha mencionado anteriormente, requiere de la colaboración de la sociedad civil y la confianza de las potenciales víctimas en el sistema. Además, las personas más cercanas a las personas migrantes son las que más fácilmente pueden reconocer situaciones de riesgo y alertar a las autoridades competentes para que actúen con rapidez y eviten conflictos graves de carácter racista y xenófobo. Por sus características, también es probable que algunas personas, como las mujeres migrantes, puedan tener más dificultades para acceder a las instituciones públicas, pero pueden tener un acceso más fácil a las organizaciones de la sociedad civil. La creación de alianzas con la sociedad civil es una herramienta estratégica en la lucha contra el racismo y la xenofobia. La prestación de una atención integral a las personas que han sido objeto de odio y discriminación puede y requiere muchas veces la colaboración de multitud de instituciones, entidades y asociaciones. Si esta colaboración no está cuidadosamente diseñada y organizada, al pasar de un servicio a otro, puede aumentar la probabilidad de victimización secundaria, por ejemplo, al requerir que la persona repita su relato de los hechos a varias personas, perdiendo información valiosa. Por ejemplo, al omitir información importante sobre la salud, o la motivación de los delitos, e incluso “perder” a la víctima, que corre el riesgo de no recibir la atención que necesita, especialmente en el caso de personas sin hogar o domicilio estable. Por lo tanto, es importante insistir en la interconexión de todos los servicios: policía, salud, servicios legales, sociales y psicológicos, entre otros, que va más allá de los contactos individuales entre organizaciones o individuos.

#### **El proyecto CLARA - Comunidades Locales de Aprendizaje contra el Racismo y la Xenofobia**

El proyecto CLARA es un proyecto de investigación e innovación social en España que tiene como objetivo combatir el racismo, la xenofobia y los delitos e incidentes de odio a través del desarrollo de capacidades de las autoridades locales, principalmente la policía local, y las comunidades. Este proyecto, cofinanciado por el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020) de la Unión Europea, utiliza las Comunidades Locales de Aprendizaje (CLAP) como un enfoque pedagógico y metodológico innovador y adecuado para alcanzar los objetivos definidos en el proyecto: formación, identificación e intervención sobre incidentes discriminatorios relacionados con el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

La vocación de las CLAP es generar confianza y entendimiento entre las organizaciones policiales y las organizaciones de la sociedad civil para establecer canales de colaboración en la lucha contra el racismo.

Para obtener más información: <https://proyectoclara.es/el-proyecto>



Los mecanismos de denuncia y las actoras y los actores que intervienen en cada uno de ellos se explorarán con mayor profundidad en la sesión 3. Por ahora, la formadora o el formador debe recordar que existen actores especializados en cada parte del proceso y que el trabajo de la sociedad civil, instituciones e instituciones internacionales debe ser coordinado y complementario.

### **3.1. Las actoras y los actores encargados de la detección e identificación preliminar:**

- a) Víctima.
- b) Personas cercanas a la víctima o miembros de la comunidad.
- c) Instituciones públicas (Policía, Gendarmería, tribunales, inspecciones generales del Ministerio de Sanidad o Ministerio de Educación, el CNDH, la IMR, etc.).
- d) Representaciones territoriales del Ministerio del Interior (mouqadem, Caid, etc.).
- e) Representantes de organizaciones de la sociedad civil (GADEM, derecho y justicia, otras organizaciones que trabajan en el campo de la migración o en la promoción de los derechos humanos).
- f) Representantes de organismos internacionales (la OIM, el ACNUR).

### **3.2. Actores encargados de la identificación final de las víctimas:**

- a) Personal de las instituciones del mediador.
- b) Parte coadyuvante con la condición de miembros de las fuerzas policiales.
- c) Fiscales.
- d) Jueces de instrucción.
- e) Comisarias y comisarios de policía, miembros de las fuerzas policiales y jefas y jefes de la Policía.

### **3.3. Las demás actrices y actores encargados de la protección e identificación de las víctimas:**

- a) El mediador (la IMR en Marruecos),
- b) Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (el CNDH en Marruecos),
- c) La Delegación Interministerial de Derechos Humanos (DIDH),
- d) Las funcionarias y los funcionarios gubernamentales, como funcionarios de aduanas
- e) Las inspectoras y los inspectores de trabajo.
- f) Las organizaciones de la sociedad civil.
- g) El Ministerio de Sanidad.



## C. SESIÓN 2. HERRAMIENTAS PARA LA DETECCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN, RACISMO Y XENOFOBIA CONTRA PERSONAS MIGRANTES

### 1. Objetivos de la sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Conocer las etapas del proceso y las herramientas para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia contra las personas migrantes en el trabajo diario de las funcionarias y de los funcionarios públicos por sector.
- Identificar los criterios para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia hacia las personas migrantes.
- Identificar indicadores para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia hacia las personas migrantes.
- Identificar ciertos indicadores de prejuicio para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia hacia las personas migrantes.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

Identificar incidentes de discriminación racial (incluida la discriminación múltiple), xenofobia y formas conexas de intolerancia, así como medir y evaluar la discriminación a nivel nacional, criterios, indicios e indicadores (generales y específicos) de discriminación.

Los indicadores de prejuicios ayudan a las fuerzas del orden público a identificar los delitos como delitos de odio racista y xenófobo y, por lo tanto, a desarrollar una respuesta adecuada.

#### Recordar

La discriminación es un trato desigual basado en un criterio prohibido por la ley (género, edad, estado de salud, etc.) y en un ámbito (indicio de detección) citado por la ley (acceso a un servicio, contratación, etc.). Es la ley la que especifica las situaciones en las que está prohibido hacer un trato diferente según los criterios previamente definidos.

Hasta la fecha, la ley establece varios criterios prohibidos de discriminación. Así, el trato diferente a una persona por su origen, género, edad, estado de salud, opiniones está prohibido por la ley y los convenios internacionales aprobados por Marruecos. La ley también permite aislar los indicios de detección, es decir, áreas donde se puede producir discriminación.



### 3. Desarrollo

#### a) Presentación de la sesión de trabajo

La formadora o el formador presenta los objetivos de la sesión. Esta sesión tiene como objetivo explorar las herramientas para detectar e identificar incidentes de discriminación por racismo y xenofobia contra las personas migrantes y reflexionar sobre los límites existentes en relación con la identificación de la discriminación interseccional.

#### b) Dinámica de trabajo en grupo y discusión plenaria en torno a los criterios, indicios e indicadores para la identificación de incidentes racistas

Objetivos del ejercicio
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las herramientas para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia hacia las personas migrantes.</li> <li>• Comprobar si los instrumentos jurídicos relacionados con la discriminación en Marruecos han conseguido atender a los migrantes que se encuentran en la intersección.</li> </ul>

La sesión comienza con dinámicas en grupo participativas. **Inicialmente**, se invita a cada grupo a identificar los **criterios de discriminación** identificados en las normas legales, así como las referencias **de los indicios de detección** (es decir, las áreas cubiertas por la ley) incluidos en los textos marroquíes y que se presentaron en el módulo II (ver fichas en anexos 4 y 5). La formadora o el formador da tiempo para la discusión en grupo. En un **segundo paso**, la formadora o el formador muestra una ficha donde se sistematizan los criterios e indicios de discriminación.

Criterios de discriminación prohibidos	Indicios de detección
La “raza”, el color, el género, la nacionalidad, el idioma, la religión, la opinión, el rango social, la situación familiar, el estado de salud, la discapacidad, la opinión política, la afiliación sindical, la etnia, la nación, la “raza”, la religión, el estado civil.	Organización y funcionamiento de establecimientos penitenciarios; práctica sindical; empleo: contratación, realización y distribución del trabajo, formación profesional, salario, promoción, concesión de beneficios sociales, medidas disciplinarias y despido; competiciones o eventos deportivos.

Una vez finalizada la discusión en grupo, la formadora o el formador dirigirá un debate plenario para recopilar los distintos criterios prohibidos de discriminación unidireccional y los indicios de detección. La formadora o el formador puede animar al grupo a discutir la existencia o ausencia de motivos prohibidos para la discriminación múltiple. También



sobre la presencia o ausencia de criterios internacionalmente prohibidos que no estén prohibidos por la legislación marroquí.

En una segunda fase, el grupo se divide en dos y se le presentan casos de incidentes racistas. Se pide a cada grupo que identifique algunos de los elementos que les permitan identificar la discriminación racial o xenófoba (indicadores de prejuicio) y otras discriminaciones interseccionales.

### Caso 1. Delito de odio

En una escuela se produjo un incendio, que la policía inicialmente tomó por un simple incendio provocado. Sin embargo, a la escuela asisten mayoritariamente niños de la comunidad subsahariana, y la investigación revela la existencia de incidentes previos como grafitis del tipo “¡negros fuera!”. Además, los padres de los alumnos aluden a los lanzamientos de piedras contra los niños e insultos por parte de los jóvenes del barrio a la salida de la escuela.

### Caso 2. Acoso en el edificio de alquiler<sup>23</sup>

Mariam y Mamadou, una pareja de origen senegalés, viven desde hace cuatro años con sus tres hijos en un edificio de alquiler situado a las afueras de una localidad marroquí. Un vecino que había llegado recientemente al edificio hizo repetidas veces comentarios muy desagradables y despectivos sobre la mujer y sus hijos: “Volved por donde vinisteis, negros”. Al principio, Mariam y sus hijos intentan ignorar a su vecino y no responden a sus provocaciones. Pero cuando la madre de familia encuentra su ropa pisoteada varias veces en el cuarto de lavado, su marido intenta hablar con la vecina para aclarar la situación. El vecino inmediatamente reacciona agresivamente: “¡Vete de una vez, negro!”. Tras volver a ser agredido verbalmente por el vecino en varias ocasiones, la pareja se puso en contacto con la administración de la propiedad encargada por el dueño del apartamento. La gerencia se niega a intervenir. Afirmó que no podía hacer mucho, sin dar más explicaciones. Mamadou aprovecha la próxima oportunidad para pedirle una explicación a su vecino. Con un tono duro, le dice que detenga estos actos. Tres días después, la administración de la propiedad informa por escrito a Mariam y Mamadou que su contrato de arrendamiento ha sido rescindido debido a que Mamadou ha insultado gravemente a su vecino.

Al final del ejercicio se realiza una recopilación de todos estos indicadores de prejuicios (estos se pueden comparar con las preguntas propuestas por la OSCE presentadas en la parte teórica).

<sup>23</sup> Adaptado de la Confederación Suiza. Servicio de lucha contra el racismo. Casos prácticos. Disponible en línea: <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/droit-et-conseil/cas-pratiques-tires-de-la-vie-quotidienne.html>





### c) Resumen en torno a los criterios, indicios e indicadores para la identificación de incidentes racistas

#### Objetivos

- Establecer los conceptos de criterio, indicio de detección e indicador de prejuicios.
- Subrayar el carácter multidimensional de la discriminación que sufren los migrantes.

La formadora o el formador utiliza la fase de recapitulación para recopilar toda la información de la discusión plenaria. Podemos aprovechar para sintetizar y resumir la información en una hoja grande de papel. Esta información puede complementarse durante la fase de explicación teórica.

La formadora o el formador recuerda que la discriminación es un trato desigual basado en un criterio prohibido por la ley (género, edad, estado de salud, etc.) y en un ámbito (indicio de detección) citado por la ley (acceso a un servicio, contratación, etc.). Es la ley la que especifica las situaciones en las que está prohibido discriminar según los criterios previamente definidos.

Hasta la fecha, la ley establece varios criterios prohibidos de discriminación. Así, el trato diferente a una persona por su origen, género, edad, estado de salud, opiniones está prohibido por la ley y los convenios internacionales aprobados por Marruecos. La ley también permite aislar los indicios de detección, es decir, áreas donde se puede producir discriminación.

Sin embargo, es importante resaltar que la ley no es suficiente. Por un lado, la ley sigue siendo débil a la hora de identificar ciertas formas de discriminación y más particularmente la discriminación múltiple. Además, y aunque una respuesta legislativa adaptada a las realidades de cada país y que garantice el respeto de los derechos humanos es fundamental para combatir eficazmente el racismo y la xenofobia, los cambios legislativos no son suficientes. La adecuada formación de los responsables de velar por el cumplimiento de la ley y la sensibilización de las funcionarias y los funcionarios públicos y del resto de la sociedad son fundamentales para garantizar la eficacia de las leyes.



#### Indicio de detección

Ámbito de la discriminación.

#### Criterios

Elemento de referencia que permite juzgar, estimar y definir algo (género, edad, origen...).

#### Indicador de prejuicios

Elemento que identifica una o varias motivaciones (raciales, sexistas, xenófobas) en la comisión de un delito.

### d) Presentación del marco teórico sobre criterios, indicios e indicadores para la identificación de incidentes racistas

#### Objetivos

- Profundizar en las herramientas para la detección e identificación de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia hacia las personas migrantes.
- Comprobar si los instrumentos jurídicos relacionados con la discriminación en Marruecos han conseguido atender a los migrantes que se encuentran en la intersección.
- Identificar los instrumentos jurídicos relacionados con la discriminación en Marruecos, donde las víctimas son declaradas culpables porque el propio criterio de discriminación es considerado por el legislador marroquí como un delito.

### i) Criterios e indicios de discriminación

En Marruecos, los instrumentos legales se han revisado para incluir motivos prohibidos para la discriminación unidireccional. Cada persona tiene varios niveles de identidad y puede definirse a sí misma, o ser definida por otros, de acuerdo con una serie de criterios, que incluyen género, nacionalidad, etnia, condición social, orientación sexual, discapacidad o religión.

- **Los criterios de discriminación prohibidos por la legislación marroquí son la** edad, el género, el origen, la pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una etnia, nación o denominada “raza”, el estado de salud, la discapacidad, las opiniones políticas y el comercio y las actividades sindicales.
- **Entre los criterios de discriminación prohibidos por los instrumentos internacionales (derecho imperativo y derecho indicativo)** podemos distinguir: edad, género, origen, pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a



un grupo étnico, nación o supuesta “raza” , embarazo, condición médica, discapacidad, características genéticas, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas, actividades sindicales, opiniones y creencias filosóficas o pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una determinada religión.

Otras formas de discriminación, en particular **la múltiple**, se tienen muy poco en cuenta en los textos y políticas adoptadas. Algunos casos pueden referirse a situaciones de discriminación múltiple. El caso de un migrante subsahariano que es discriminado por su origen étnico también puede ser discriminado por su condición social por formar parte de un grupo de migrantes irregulares, por lo tanto condenados a realizar trabajo sumergido. Tal discriminación puede, y a menudo lo hace, crear desventajas acumulativas. En el caso de las mujeres, muchas veces pueden ser víctimas de discriminación por género y origen étnico o racial al mismo tiempo.

En determinados instrumentos jurídicos, **el propio criterio de discriminación puede ser sancionado**, y encuadrarse en el ámbito del delito. Las penas previstas en los artículos 489, 490 del Código Penal marroquí atestiguan el efecto discriminatorio contra las personas en razón de su orientación sexual e identidades y expresiones de género, privándolas no solo de la protección jurídica en caso de discriminación, sino también de otros derechos fundamentales.

Asimismo, el artículo 490 del código penal tiene un fuerte impacto discriminatorio sobre los hijos nacidos fuera del matrimonio. El artículo 148 crea obstáculos para que los hijos nacidos fuera del matrimonio gocen de la misma identidad (parental) de la misma manera que otros hijos nacidos o por nacer del matrimonio.

**Los indicios (áreas) de detección que cubre la ley** son el acceso al empleo, acceso a la vivienda, acceso a bienes y servicios, educación y formación. Por otro lado, **los lugares y situaciones en los que se pueden detectar incidentes de discriminación son:**

- En la calle, en centros sociales o lugares públicos por la policía o los trabajadores sociales.
- En la calle por las ONG y asociaciones locales que trabajan sobre el terreno
- En los puestos fronterizos.
- En locales de servicios sociales por trabajadores sociales o personal sanitario.
- En los locales de hospitales o servicios de emergencia por personal sanitario o trabajadores sociales.
- En el acceso a bienes y servicios privados: vivienda, crédito, etc.
- En el acceso a los bienes y servicios públicos: escuela, asistencia, estado civil, servicios sociales, justicia, En los servicios de internamiento y centros de



internamiento o centros de reagrupación de personas migrantes por personal penitenciario, trabajadores sociales, etc.

- En el acceso a un lugar abierto al público: prefectura, municipio, comisaría, etc.
- En el acceso a la protección social.
- En el acceso a la educación y formación: condición para la admisión, evaluación, etc.
- En el acceso a lugares públicos: la calle, centros sociales o lugares públicos como estaciones de autobuses, autobuses, etc.
- Negarse a sentarse junto a pasajeros de un determinado origen étnico o detectado en el transporte público, metros y autobuses.
- Agresiones verbales e insultos en la calle y en las redes sociales.
- Agresiones físicas violentas, agresiones, arrojar piedras a las personas, incluidos los migrantes retornados

## ii) Indicadores de incidentes racistas

Las motivaciones racistas y xenófobas a menudo pueden pasar desapercibidas si no se investigan adecuadamente. Hay muchos indicadores que pueden ayudar a identificar prejuicios racistas o xenófobos en posibles delitos de odio. Estos indicadores, llamados "indicadores de prejuicios", pueden ayudar a las fuerzas del orden público a identificar delitos como delitos de odio racista y xenófobo y, por lo tanto, desarrollar una respuesta adecuada. Estos indicadores pueden estar asociados a diferentes elementos:

### **Evaluación de la víctima y los testigos**

Uno de los principales indicadores de la existencia de una motivación de odio es la percepción del mismo por parte de la víctima, que se basa en su experiencia personal del prejuicio, en las impresiones que dejan las circunstancias y los autores de la agresión, entre otros factores. A veces, la apreciación de los testigos también proporciona elementos importantes sobre el motivo aparente del responsable del ataque.

En varios países de la OSCE, incluidos Canadá y el Reino Unido, cualquier delito que una víctima, testigo o policía crea que tiene un motivo de odio se enumera obligatoriamente y se trata como un posible delito de odio.

### **La actitud del agresor**

Las personas que cometen delitos de odio suelen mostrar sus prejuicios antes, durante o después del delito. El mensaje que quieren enviar a sus víctimas y a los demás suele adoptar diversas formas, que van desde los insultos hasta las pintadas. En la



mayoría de los delitos de odio, son las palabras pronunciadas o los símbolos utilizados por los propios atacantes los que constituirán una prueba formal de la existencia de un motivo de odio.

### **Las características de la víctima y de la persona que comete la agresión**

Aunque la representación común de los delitos de odio es la de ataques dirigidos contra minorías, la realidad es a veces diferente. Según las circunstancias, los delitos de odio pueden ser cometidos por una minoría contra otra minoría, o incluso por una minoría contra una mayoría: este último caso puede darse cuando una población, una minoría en el conjunto de un territorio, es mayoría localmente. Ciertas circunstancias pueden revelar un delito de odio:

- La “raza”, religión, origen étnico o nacional, discapacidad, género u orientación sexual de la víctima y su agresor son diferentes.
- La víctima pertenece a un grupo minoritario fuerte en la región donde ocurrió el incidente.
- La víctima fue atacada cuando se encontraba fuera de la zona donde vive su comunidad.

**Las características, actitud y procedencia de los presuntos agresores**, entre estos indicadores podemos encontrar:

- Palabras, gestos y otros comportamientos que tengan lugar antes, durante o después del incidente y que puedan revelar prejuicios o sentimientos de odio contra el grupo o la comunidad de la víctima.
- Vestimenta, tatuajes o insignias representativas de ciertos movimientos extremistas, como el uso de esvásticas u otros símbolos nazis, o el uso de uniformes de estilo paramilitar.
- El hecho se produjo durante la incursión de miembros de una población mayoritaria en una zona ocupada mayoritariamente por minorías (esta característica históricamente está representada por pogromos, en los que se realizaban ataques contra una población minoritaria, normalmente confinados en barrios o regiones concretas).
- La víctima pertenece a una minoría y es atacada por un grupo integrado por miembros de otra población.
- Existe una enemistad histórica entre la comunidad a la que pertenece la víctima y la de su agresor.



Ciertas **características de la víctima** también pueden ser indicadores de delitos de odio:

- La víctima es identificable como “diferente” para quienes cometen la agresión y, muchas veces, para la comunidad mayoritaria, por criterios físicos, de vestimenta, lingüísticos o religiosos.
- La víctima es una persona destacada, como un líder religioso, activista o portavoz de una comunidad que ha sufrido discriminación continua.
- La víctima estaba casada o en compañía de una persona perteneciente a un grupo minoritario.
- El **comportamiento** de los atacantes (como hacer el saludo nazi o participar en mítines o manifestaciones organizadas por grupos de odio) que sugiera la posibilidad de que sean miembros de una organización de odio.
- El autor tiene un historial de comisión de delitos con las mismas características, cuando las víctimas eran miembros de la misma minoría u otros grupos minoritarios.
- **Malversación de bienes materiales que sugiere la existencia de un motivo de odio.**

La importancia de un edificio o lugar concreto para una comunidad con prejuicios es un primer indicador de una posible motivación de odio.

El **inmueble** en cuestión tiene, para una comunidad en particular, un significado religioso o simbólico, como una iglesia o una sinagoga, un cementerio, un monumento de guerra o cualquier otro monumento a figuras históricas de esa comunidad, o es fundamental para la vida de una comunidad concreta, como una escuela, un centro social o una tienda. Se diferencian de otros inmuebles de la zona en que son propiedad o están administradas por miembros de una comunidad en particular. A menudo, ya han sido objeto de ataques similares.

### **Participación de un grupo de odio**

La pertenencia del agresor a una organización que defiende una ideología basada en el prejuicio y el hecho de que ya tenga antecedentes de violencia, representan un indicador importante a favor de una investigación exhaustiva sobre la motivación del acto. En algunos países, la asociación con grupos de odio o la participación en sus actividades se consideran actos delictivos, y los delitos cometidos por sus miembros se registran y procesan por separado. Algunos Estados clasifican los delitos racistas y xenófobos en la categoría de “delitos extremistas”.



Los indicadores de la participación de los grupos organizados incluyen:

- La presencia, en el lugar de los hechos, de objetos u otros elementos que impliquen a grupos de odio (grafiti, vestimenta específica).
- El incidente dirigido a un grupo ha estado precedido de amenazas o ha sido reivindicado por una organización de odio.
- El hecho coincide con una fecha que las organizaciones de odio consideran importante (por ejemplo, el aniversario del nacimiento de un líder simbólico).
- El incidente ocurre durante o poco después de un evento organizado por un grupo de odio, o sigue a una acción de proselitismo o de otro tipo en el barrio.

### **Circunstancias del incidente**

La hora y el lugar donde ocurrió el incidente también pueden ser indicadores de delitos de odio. Algunos elementos a tener en cuenta son:

- El incidente tuvo lugar en o cerca de un lugar comúnmente asociado con miembros de un grupo minoritario (centro para refugiados y solicitantes de asilo, hogar para discapacitados).
- Se diferencian de otros inmuebles de la zona en que son propiedad o están administradas por miembros de una comunidad en particular.
- Ya han sido objeto de ataques similares.
- El incidente ocurrió en o cerca de un lugar de culto, cementerio, casa particular o establecimiento asociado a un grupo minoritario o considerado “extranjero” en un barrio determinado.
- El hecho se produjo en el transporte público, y representa un ataque perpetrado por desconocidos a una persona perteneciente visiblemente a una minoría, y cuya apariencia lo distinguía de los demás pasajeros.
- El incidente ocurrió en una fecha de especial significado para el grupo objetivo (fiestas religiosas, conmemoraciones de hechos históricos importantes).
- El incidente se produjo poco después de un cambio de presencia de una minoría en un lugar determinado (instalación de una familia perteneciente a una minoría hasta entonces ausente del barrio, apertura de un centro de refugiados).

Otros indicadores de delitos de odio incluyen:

- La existencia de hechos anteriores similares, ocurridos en la misma zona, y cuyas víctimas también pertenecían al grupo atacado.
- El hecho de que las víctimas hayan sido acosadas o amenazadas por correo o teléfono por su pertenencia a un grupo.



- El hecho de que un incidente o delito anterior pueda haber dado lugar a represalias contra los miembros del grupo presuntamente responsable.

### **Múltiples móviles**

En la mayoría de los casos conocidos, las víctimas de ataques motivados por prejuicios o sentimientos de hostilidad también sufren otros daños. El hecho de que les hayan robado objetos de valor (dinero, teléfono móvil) durante el ataque se utiliza a menudo para negar la naturaleza atroz del incidente. Por lo tanto, es importante determinar si la víctima fue elegida sobre la base de criterios de identidad que la vinculan a un grupo étnico, religioso o de otro tipo en particular.

### **Naturaleza de la violencia**

Cualquiera que sea la forma del delito de odio, agresión física o daño a la propiedad, sus perpetradores a menudo intentan transmitir un mensaje.

Los indicadores correspondientes incluyen los siguientes hechos:

- El incidente estuvo acompañado de violencia extrema o inusual, o trato humillante o particularmente degradante, como el abuso sexual de víctimas de delitos homófobos.
- La violencia tuvo lugar en un lugar público, o pretende tener un impacto público, en forma de grabaciones difundidas por los autores del delito.
- Los malos tratos infligidos a las víctimas implican mutilaciones, como quemaduras o escarificaciones que reproducen símbolos racistas, o, cuando se causan daños a los bienes materiales, se subraya el carácter degradante y profanador mediante el uso de elementos como la sangre o los excrementos, destinados a reforzar el mensaje de los autores del delito.





Las siguientes preguntas pueden ayudar a identificar los delitos de odio racistas o xenófobos (OSCE, 2021):

#### Preguntas para ayudar a identificar indicadores de prejuicios (OSCE, 2021)

- ¿Percibieron las víctimas o los testigos que el incidente estuvo motivado por el racismo y la xenofobia?
- ¿Hay comentarios, escritos, gestos o pintadas que revelen prejuicios? Esto puede incluir el uso de insultos, tropos, estereotipos y prejuicios racistas o xenófobos.
- ¿Se cometió el delito en un lugar de importancia religiosa, cultural o profesional, como una asociación contra el racismo, un club cultural u otros lugares que puedan ser frecuentados específicamente por personas de un origen racial o étnico o por refugiados u otros migrantes?
- ¿Han sido las propiedades objeto de incidentes racistas o xenófobos o delitos de odio en el pasado? ¿El daño a la propiedad incluyó frases racistas?
- ¿Cuál fue la naturaleza de la violencia? ¿Se centraron las acciones en los símbolos de grupos raciales o étnicos particulares?
- ¿Era posible “identificar visualmente” a la víctima como perteneciente a un determinado grupo racial o étnico? ¿Pertenece el sospechoso a un grupo racial o étnico diferente al de la víctima?
- ¿La víctima era un refugiado u otro tipo de migrante? ¿Recibe la víctima una ayuda o un subsidio de vivienda para personas refugiadas o migrantes?
- ¿El sospechoso pertenece a un grupo de odio?
- ¿Se encontraron grafitis o símbolos, como símbolos nazis o la cruz celta, entre otros, en la escena del delito o incidente?
- ¿El incidente tuvo lugar en una fecha significativa para la persona que lo cometió o las comunidades afectadas por razones históricas, políticas o religiosas?
- ¿El incidente estuvo relacionado o tuvo lugar en una zona de conflicto actual o pasado de carácter interétnico?
- ¿Hay otra motivación explícita? La falta de motivación podría dar lugar a la constatación de una motivación basada en los prejuicios.

Los delitos racistas y xenófobos deben controlarse y registrarse como una categoría de delito separada. Cuando se comete un delito por diversas motivaciones de prejuicio, cada prejuicio debe registrarse y abordarse durante la investigación y el enjuiciamiento. Los datos sobre delitos de odio racistas y xenófobos deben recopilarse y desglosarse por género para obtener una imagen más detallada de cómo las mujeres y los hombres abordan estos delitos, así como para identificar las medidas apropiadas para combatirlos. Al investigar y abordar los delitos de odio racistas y xenófobos, es importante tener en cuenta las múltiples características de identidad de la víctima (como la religión, el origen étnico y el género), ya que pueden tener diversas consecuencias para las víctimas individuales.



**Para tener más información: Documentos de la OSCE y otras publicaciones para identificar los delitos de odio racistas y xenófobos (en francés y otros idiomas):**

- Folleto “Comment reconnaître les crimes de haine racistes et xénophobes”:  
<https://www.osce.org/files/f/documents/9/8/511312.pdf>
- Delitos de odio: prevención y respuestas. Guía de referencia para las ONG en el área de la OSCE:  
<https://www.osce.org/files/f/documents/a/3/93639.pdf>
- Comprendre les crimes de haine contre les musulmans et répondre aux besoins des communautés musulmanes en matière de sécurité:  
<https://www.osce.org/files/f/documents/f/2/479104.pdf>
- Hate crime data collection and monitoring mechanisms:  
<https://www.osce.org/files/f/documents/f/2/479104.pdf>
- Prosecuting hate crimes: a practical guide:  
<https://www.osce.org/files/f/documents/0/0/124532.pdf>

## D. SESIÓN 3: MECANISMOS DE DENUNCIA

### 1. Objetivos de la sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Conocer los mecanismos judiciales de denuncia en Marruecos por incidentes de discriminación, racismo y xenofobia contra personas migrantes.
- Conocer los mecanismos extrajudiciales de denuncia en Marruecos por incidentes de discriminación, racismo y xenofobia contra personas migrantes.
- Identificar la complementariedad entre los mecanismos de denuncia judicial y extrajudicial.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

En Marruecos, existen dos posibles recursos que constituyen mecanismos de denuncia en caso de discriminación. La primera forma es presentar una denuncia en la comisaría y entrar en el proceso judicial. Aparte de los tribunales, en Marruecos existen otros mecanismos extrajudiciales de denuncia en caso de discriminación a través de instituciones con mandato de mediación.



### Recordar

- Los usuarios, incluidos los migrantes en situación irregular, pueden acudir a la mediación institucional ante la Institución del Mediador del Reino frente a un acto o decisión administrativa con connotación discriminatoria emanada de un servicio público.
- El CNDH puede intervenir en caso de violación sistemática de los derechos básicos de los migrantes.
- El DIDH, gracias a su nuevo portal electrónico “Tafa3oul” (interacción), dedicado a la gestión de denuncias, permite la recepción y tramitación de denuncias a través del espacio de “interacción” de la DIDH o mediante el enlace: <https://interaction.didh.ma/>
- Las denuncias también pueden dirigirse a las inspecciones generales de ministerios como el de sanidad o el de educación.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

La formadora o el formador presenta los objetivos de la sesión. Esta sesión tiene como objetivo explorar los mecanismos de denuncia de incidentes de discriminación, racismo y xenofobia hacia las personas migrantes en Marruecos.

### b) Dinámica de trabajo en grupo en torno a los mecanismos de denuncia

#### Objetivos del ejercicio

- Presentar ejemplos concretos de discriminación y mecanismos existentes para denunciarlos.
- Reflexionar sobre la utilidad de los mecanismos de denuncia en Marruecos según el tipo de incidente racista vivido.

Para situar el contenido de la sesión y seguir fomentando el conocimiento y el intercambio entre los participantes, se propone una dinámica de trabajo en grupo.

Este ejercicio permite a las personas participantes ser más activos en el proceso de aprendizaje y reflexionar sobre los diferentes mecanismos de denuncia según el tipo de discriminación que sufren los migrantes.

En plenaria, la formadora o el formador divide a las personas participantes en tres grupos de trabajo separados. Cada grupo recibe un caso de discriminación y las siguientes preguntas escritas en una tarjeta:

- “Identifique el tipo de incidente racista (directo, indirecto o de odio)”.



- “Identifique **el mecanismo o los mecanismos de denuncia** que pueden utilizar las víctimas en Marruecos”.
- “Identifique **los recursos de protección que las** víctimas pueden necesitar”.

Al finalizar el tiempo asignado, cada uno de los grupos es responsable de presentar sus conclusiones en relación a las preguntas. La formadora o el formador facilita la intervención ordenada del resto de personas participantes. Las ideas principales se recopilarán en un tablero/hoja para proporcionar un marco visual que se pueda usar para presentar el resto del contenido de la sesión.

#### Caso 1. Actitud discriminatoria en un servicio público (por ejemplo, sector de la salud)

Nayah, mujer subsahariana de Ghana, dio a luz en Marruecos en un hospital público. Sin embargo, un agente del hospital negó a esta madre el certificado de nacimiento de su hijo porque no tiene un permiso de residencia válido.

Estamos ante una discriminación racial directa cometida por una institución pública. Nayah puede necesitar asistencia legal y servicios de traducción.

Nayah puede optar por contactar con la CNDH o la Institución del Mediador del Reino para denunciar una actitud discriminatoria. En el caso de la Institución del Mediador del Reino, tiene la opción de interponer su recurso por internet, en el sitio web de la institución o su aplicación móvil y también puede acudir directamente a uno de los espacios de acogida que existen en las principales regiones del país. El mediador del Reino puede intervenir para resolver el problema, incluso pidiendo explicaciones a las correspondientes autoridades.

#### Caso 2. Discriminación en el sector laboral

Mamounata es una mujer chadiana en situación irregular que trabaja para una empresa como servicio doméstico. Hace meses que no le han pagado el salario.

Nos enfrentamos a una discriminación racial directa. Mamounata puede necesitar asistencia legal y servicios de traducción. También puede necesitar alojamiento y está considerando regresar a casa, pero no tiene los medios para hacerlo (servicio de retorno voluntario).

Puede optar por presentar una queja ante la inspección del trabajo, que también puede recibir quejas independientemente de la situación administrativa del empleado.

Ella también puede acudir a la justicia. Para presentar una denuncia, primero debe acudir a una comisaría o a un puesto de gendarmería. Si bien no existen “brigadas especiales” para recoger las denuncias relativas a discriminación, todos los agentes de la policía judicial están obligados a registrarlas y a observar las infracciones que incriminan cualquier acto de discriminación. Bajo la supervisión de un fiscal, la policía judicial está obligada a abrir una investigación, reunir pruebas y llevar ante la justicia a los autores de actos como el del que fue víctima la señora de la limpieza chadiana, a la que no le han pagado desde hace meses.



### Caso 3. Discriminación recurrente

Samir es un migrante sirio al que se le negó la renovación de su permiso de residencia a pesar de que tiene la documentación en regla.

Estamos ante una supuesta discriminación racial directa recurrente. Samir puede necesitar asistencia legal.

Samir puede optar por recurrir a la CNDH, que puede intervenir en caso de violación sistemática de los derechos básicos de los migrantes. Una vez más, la denuncia puede presentarse por Internet en el sitio web de la CNDH o en una de las oficinas regionales de esta institución.

Una vez finalizado el debate en grupo, el formador o formadora facilitará un debate plenario para completar y tratar los posibles mecanismos de denuncia para cada caso.

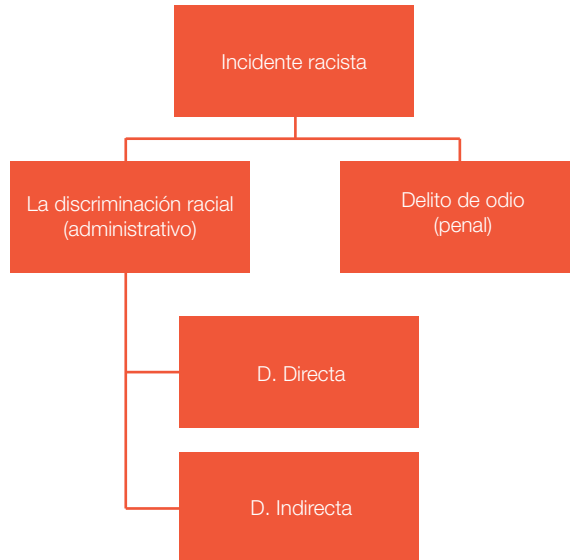
### c) Resumen de los mecanismos de denuncia

#### Objetivos

- Fijar los conceptos explorados en la actividad anterior.
- Presentar los mecanismos de denuncia que existen en Marruecos.

Los incidentes o eventos racistas pueden ser de diferente naturaleza. Aunque todas tienen en común que son un atentado contra la dignidad humana y por tanto ninguna de las manifestaciones racistas es tolerable, se puede establecer una tipología según su naturaleza y sus efectos sobre las personas y colectivos que sufren discriminación racial.

La diferenciación está en las consecuencias legales en los Estados que han regulado las sanciones por incidentes racistas, y estas generalmente pueden ser de naturaleza administrativa o penal. En el primer caso hablamos de discriminación racial y en el segundo de delitos de odio.



Para garantizar la coexistencia, todos los actos de discriminación deben ser identificados y las víctimas deben obtener reparación. En Marruecos existen diferentes mecanismos de denuncia: los que van por la vía judicial y los que van por la vía extrajudicial a través de la mediación de las instituciones habilitadas para ello. Es decisión personal de cada víctima utilizar los mecanismos disponibles.

#### d) Presentación del marco teórico en torno a las posibilidades de denuncia sobre hechos racistas y xenófobos

Objetivos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar los diferentes mecanismos de denuncia que existen en Marruecos.</li><li>• Comprender la complementariedad entre estos mecanismos.</li><li>• Recordar la importancia de la protección y visibilizar los principales recursos de protección disponibles en Marruecos.</li></ul>

En Marruecos, existen dos posibles recursos que constituyen mecanismos de denuncia en caso de discriminación: la justicia y la mediación. Ya sea para la justicia o para la mediación, los mecanismos de denuncia en caso de discriminación deben garantizar los mismos derechos para todos. Contribuyen también a una toma de conciencia general para que no se reproduzcan las discriminaciones a las que se ha tenido que hacer frente.



Es importante recordar aquí que prestan la asistencia legal las instituciones y estructuras públicas relacionadas con la protección. Todos los migrantes, según su situación administrativa, tienen derecho a presentar una denuncia en caso de violencia y deben poder disfrutar de la protección de la policía. A veces, las autoridades exigen a los migrantes que presenten documentos (documento de identidad, certificado de residencia, documento que certifique el matrimonio, etc.) que no tienen y les niegan los servicios sobre esta base, aunque la Ley no requiere dichos documentos. Además, los problemas de idioma limitan el acceso a la justicia de muchos migrantes. En ese sentido, entre las recomendaciones del relator especial se encuentran asegurar la plena aplicación de los artículos 21, 73, 74 y 120 del Código de procedimiento penal y garantizar los servicios de interpretación, en particular procediendo a la formación de un mayor número de intérpretes jurados, y garantizar que las personas de categorías vulnerables y que no hablen árabe puedan disfrutar de una buena administración de la justicia.

El **desarrollo del procedimiento judicial** en materia de discriminación difiere según el seguimiento que se le reserva:

- El objetivo de la vía civil-administrativa es obtener la reparación del daño sufrido por la víctima, en particular daños y perjuicios. Los tribunales que resuelven en materia civil son los tribunales de derecho común, pero también los tribunales administrativos. El mecanismo utilizado para probar que ha habido discriminación es “la inversión de la carga de la prueba”, es decir, la víctima debe reunir elementos materiales que presuman la discriminación.
- La vía penal tiene como objetivo castigar al autor de la discriminación prohibida por la Ley, por ejemplo, con una pena de prisión, una multa u otras sanciones.

Previa querrela de la víctima o denuncia de los hechos, los servicios de la policía o la gendarmería proceden a la investigación bajo la autoridad del fiscal. Si existen pruebas suficientes al final de la investigación, el fiscal puede decidir procesar al discriminador ante el tribunal competente. La persona procesada se presume inocente hasta que el tribunal se pronuncie sobre su culpabilidad. Corresponde al fiscal, a la víctima y/o a la persona que la defiende (abogado, asociación) demostrar la intención discriminatoria del agresor.

Fuera del tribunal, en Marruecos existen otros mecanismos extrajudiciales de denuncia en casos de discriminación. Estas son las instituciones encargadas de la intermedación.

- La Institución del Mediador del Reino permite a los usuarios de un servicio público, incluidos los migrantes en situación irregular, acudir a la mediación



institucional con estos servicios frente a un acto o decisión administrativa con discriminación emanada de un servicio público.

- La CNDH puede intervenir en caso de violación sistemática de los derechos básicos de los migrantes.
- La DIDH anunció el lanzamiento de su portal electrónico “Tafa3oul” (interacción) para la gestión de denuncias. Esta iniciativa surge en aplicación de los compromisos contenidos en el informe del Análisis especial sobre la protección de los derechos humanos, presentado el 14 de diciembre de 2021. El portal permitirá recibir y tramitar denuncias relativas a presuntas violaciones de derechos y libertades, objetos de dicho informe y que incluyen la libertad de pensamiento, creencia, opinión y expresión, de prensa, de formación de asociaciones, de reuniones y manifestaciones, así como de detenciones arbitrarias, exposición a tortura y juicio justo. Los servicios de este portal electrónico, que permite la recepción y la tramitación de las denuncias, son accesibles a través del espacio de “interacción” de la DIDH o a través del enlace: <https://interaction.didh.ma/>.

Junto con la identificación de un incidente racial, es importante que se establezcan mecanismos de protección de manera proactiva para apoyar a la víctima de acuerdo con sus necesidades específicas. La noción de protección refleja todas las medidas concretas destinadas a permitir que las personas en situación de riesgo disfruten de los derechos y la asistencia previstos en los convenios internacionales. Proteger es reconocer que las personas tienen derechos y que las autoridades que ejercen poder sobre ellos tienen obligaciones. Se trata de defender la existencia jurídica de las personas, así como sus derechos físicos y sociales.

La protección de las víctimas puede incluir (entre otros): asistencia legal, alojamiento y atención médica, asistencia psicológica, establecimiento de opciones de visado, retorno voluntario y asistencia psicológica, acciones dirigidas a la reinserción y acciones en el campo de la seguridad y cooperación nacional y transnacional.

La cadena de apoyo se centra en la víctima después de la detección.

La cadena de apoyo se divide en tres etapas diferentes:

1. Identificación inicial de la víctima e identificación de necesidades.
2. Medidas de atención de emergencia; el corto plazo.
3. Medidas de apoyo a largo plazo: Reinserción o reintegración.

En los últimos años se han realizado esfuerzos considerables para mejorar la protección de los migrantes. Por ejemplo, Entraide Nationale (EN) ha capacitado a sus trabajadores sociales en temas de inmigración y asilo para mejorar la atención a esta categoría.





Así, durante el primer semestre de 2018 se formó a 100 trabajadores sociales frente a los 200 de 2017. Además, 2525 migrantes se beneficiaron del programa de asistencia social y humanitaria de EN durante el período 2017-2018.

En muchos casos, es importante buscar recursos para resolver problemas inmediatos (vivienda, acceso a la atención médica o asistencia legal). La legislación marroquí es protectora en términos de asistencia sanitaria y legal, independientemente del estatus administrativo. El acompañamiento a la autonomización permite a la víctima fortalecer sus capacidades profesionales (orientación hacia la formación en sectores profesionalizadores y generadores de empleo) y/o acceso al empleo (desarrollo de capacidades de búsqueda de empleo sobre la base de competencias propias de la persona, promover el acceso a prácticas, etc.). En el caso de los niños, se trata de garantizar el acceso al sistema educativo marroquí y en el caso de los adultos sin formación, de garantizar su alfabetización y la adquisición de competencias básicas. Si bien se han establecido muchos programas de formación y el acceso al sistema educativo es gratuito independientemente del estatus administrativo, el acceso al empleo y a cierta formación profesional cualificada depende del estatus administrativo de los migrantes.

#### Recursos de protección para los migrantes más vulnerables

En cuanto a los servicios de protección de las mujeres víctimas de la violencia, la Ley 103-13 aprobada en 2018 para combatir la violencia contra las mujeres prevé un refuerzo de la protección de las mujeres víctimas de la violencia. Sin embargo, a pesar de los avances realizados en los últimos años y de la creación prevista de Espacios Multifuncionales (EMF), los recursos para la atención a las víctimas siguen siendo limitados, principalmente en materia de alojamiento. Esto es aún más visible en el caso de las víctimas de trata, donde se incrementa la complejidad de la atención.

Asimismo, la política de protección de la infancia (PIPPEM) menciona la infancia migrante, pero el desarrollo de las unidades territoriales para la identificación, la orientación y el seguimiento de los casos sigue siendo muy débil y su nivel de desarrollo depende de las regiones.



# MÓDULO IV. El acceso a la justicia de las personas migrantes y su relación con el disfrute de los derechos en general

## A. INTRODUCCIÓN

### 1. Presentación

El módulo tiene como objetivo presentar las modalidades de acceso a la justicia para los migrantes, las barreras existentes y su impacto a nivel individual y social en las víctimas. También el papel de las instituciones y la sociedad civil en la prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación racial.

El objetivo de la formación es fomentar la reflexión sobre el papel de las instituciones y de la sociedad civil a la hora de garantizar un sistema de justicia que acoja la diversidad, trabaje en la prevención y abogar por la lucha contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación interseccional, contra las personas migrantes.

El módulo se compone de 3 sesiones de trabajo. La **primera sesión** tiene como objetivo, antes que nada, desarrollar el marco normativo que rige el acceso a la justicia de los migrantes. Esta primera sesión permitirá a los participantes identificar los derechos que el Estado marroquí reconoce a los inmigrantes en el ámbito de la justicia, presentar algunos datos sobre la evolución del acceso a los servicios básicos para los inmigrantes en los últimos años y facilitar la reflexión sobre los límites de este marco normativo y os posibles elementos de mejora.

La **segunda sesión** explora los diferentes obstáculos y barreras que impiden la plena realización del derecho a la justicia de las personas migrantes, incluidas las discriminaciones interseccionales.



La **tercera sesión** está dedicada a comprender el papel de las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil en la prevención y lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia como forma de evitar el recurso a la justicia, pero también para evitar la discriminación dentro del sistema judicial. Los participantes reflexionarán activamente sobre algunas acciones clave que pueden tomar tanto las instituciones como la sociedad civil y cómo estas dos estructuras funcionan de manera complementaria para garantizar que los migrantes puedan disfrutar plenamente de sus derechos.

## 2. Objetivos específicos del módulo

- Conocer el marco normativo de acceso de los migrantes a la justicia en Marruecos.
- Identificar las dinámicas de los actos de racismo y xenofobia y de la discriminación en Marruecos contra las personas migrantes en términos de acceso a la justicia, incluida la interseccionalidad con los actos sexistas contra las mujeres y niñas migrantes.
- Comprender y reconocer el impacto de las limitaciones en el acceso a la justicia sobre el disfrute efectivo de los derechos básicos.
- Conocer el papel de las instituciones, autoridades de seguridad y sociedad civil en la prevención y lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia para promover el disfrute efectivo de los derechos.

## 3. Objetivos pedagógicos del módulo

Al final de la formación, los participantes serán capaces de:

- Analizar los desafíos del marco normativo para el acceso a la justicia de las personas migrantes en Marruecos.
- Identificar los obstáculos, las barreras y las discriminaciones que sufren en el acceso a la justicia las personas migrantes, teniendo en cuenta la interseccionalidad de la discriminación.
- Comprender las consecuencias de las barreras en el acceso a la justicia para el disfrute de otros derechos, así como su impacto a nivel individual y social.
- Ser capaz de comprender la importancia de las acciones de prevención y lucha contra la discriminación para garantizar los derechos de las personas migrantes.
- Conocer el papel y las principales acciones que llevan a cabo las instituciones y organizaciones de la sociedad civil en la lucha contra la discriminación y, en particular, contra el racismo y la xenofobia.



## 4. Estructura del módulo

El módulo 4 de la formación consta de 3 sesiones diferentes:

**Sesión 1:** Marco normativo y político sobre el acceso a la justicia de las personas migrantes en Marruecos.

- Condiciones de acceso a la justicia en Marruecos.
- Vínculos entre el acceso a la justicia y la situación administrativa de los migrantes en Marruecos.
- Textos reglamentarios.

**Sesión 2:** Obstáculos, barreras y discriminación en el acceso a la justicia de las personas migrantes.

- Discriminación basada en el estatus administrativo, "raza", género y edad de los migrantes, incluida la discriminación interseccional, para el acceso a la justicia.
- Consecuencias del acceso a la justicia en las víctimas y en la sociedad.
- Efectos de los límites del acceso a la justicia en el ejercicio de otros derechos.

**Sesión 3:** Implicación de las instituciones y la sociedad civil en la prevención y lucha contra la discriminación y, en particular, contra el racismo y la xenofobia, teniendo en cuenta la interseccionalidad de la discriminación.

- El papel de las instituciones (ministerios e instituciones nacionales) y órganos judiciales y de seguridad en la prevención y la lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia.
- Los diversos aspectos de la intervención de las instituciones marroquíes en la prevención y la lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia.
- Identificar las modalidades de intervención de la sociedad civil para remediar los problemas de discriminación, racismo y xenofobia hacia los migrantes en Marruecos.



## B. SESIÓN 1. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS MIGRANTES EN MARRUECOS

### 1. Objetivos de la sesión

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- Conocer y asimilar el marco normativo que rige el derecho a la justicia de las personas migrantes en Marruecos.
- Desarrollar un análisis crítico del marco normativo existente.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

En los últimos años, Marruecos ha realizado esfuerzos para garantizar el acceso universal a la justicia y ha iniciado una reforma judicial encaminada a su modernización. La Estrategia Nacional de Inmigración y Asilo (SNIA) tenía como uno de sus objetivos “prestar asistencia jurídica a los inmigrantes” y proponer la creación de nueva legislación en torno al tema migratorio.

#### A retener

La Ley garantiza el acceso a la justicia para todas las personas. Lo mismo para el derecho a la asistencia judicial. Sin embargo, en la práctica, la situación administrativa condiciona significativamente el acceso de las personas a la justicia.

### 3. Desarrollo

#### a) Presentación de la sesión de trabajo

La sesión comienza con la presentación de los objetivos de la sesión por el formador. Se trata de dar visibilidad a los participantes y situar la sesión en relación con el contexto general del módulo. Esta sesión de trabajo busca realizar una reflexión en profundidad sobre el derecho a la justicia desde un punto de vista integral y presentar el marco normativo que rige el derecho a la justicia de las personas migrantes en Marruecos. También analiza cómo el acceso a la justicia se vincula informalmente con el acceso a otros aspectos como el estatus administrativo de la persona.



## b) Ejercicio en grupo y debate plenario

### Objetivos del ejercicio

- Comprender el derecho a la justicia desde una perspectiva holística.
- Reflexionar sobre el vínculo entre el derecho a la justicia y los derechos administrativos, así como su importancia para los migrantes más vulnerables.
- Evaluar el conocimiento de los participantes sobre el marco legal y normativo que rige el derecho a la justicia de las personas migrantes.

Para situar el contenido de la sesión y seguir fomentando el conocimiento y el intercambio entre los participantes, en plenaria, el facilitador abre la sesión involucrando a los participantes en un debate crítico sobre la existencia del derecho y su aplicación efectiva. Para lanzar el debate, se presentan las principales preguntas. El formador facilita la intervención ordenada de todos los participantes. Debe prestarse especial atención a los debates incorporando la perspectiva de género en la aplicación de la ley.

Se recopilarán las ideas principales en una pizarra/hoja para proporcionar un marco visual que se pueda utilizar para introducir el resto de los contenidos de la sesión.

### (GRUPO 1) DERECHO A LA JUSTICIA

- ¿Qué es el derecho a la justicia?
- ¿Sobre qué elementos y principios fundamentales se articula el derecho a la justicia?
- ¿Tienen los migrantes derecho a acceder a la justicia en Marruecos? ¿En qué condiciones?
- ¿Sabes qué disposiciones normativas regulan el acceso a la justicia de los migrantes?
- ¿Sabe qué políticas públicas se han puesto en marcha para apoyar el acceso efectivo a la justicia de los migrantes?
- Basándose en su experiencia personal y profesional, ¿sabe si la ley aún se aplica?
- Si existen dificultades para hacer cumplir la ley, ¿cuáles son?
- ¿Son estas dificultades las mismas para todos los migrantes? ¿Cuál es la situación específica de las mujeres?



### c) Síntesis en torno a la materialización del acceso a la justicia de las personas migrantes

#### Objetivos del ejercicio

- Reflexionar sobre las diferentes dimensiones e implicaciones del derecho a la justicia.
- Recuerde que el acceso a la justicia está íntimamente ligado a la situación administrativa.
- Reflexionar sobre la incompleta aplicabilidad del marco normativo sobre el acceso basándose en la experiencia personal y profesional de los participantes.

La información recopilada en la pizarra/hoja permite al capacitador recopilar toda la información compartida y decidir en qué aspectos del marco normativo es mejor profundizar.

#### RECORDATORIO SOBRE LOS OBJETIVOS DEL ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS<sup>24</sup>

- 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
- 16.2. Poner fin al abuso, la explotación y la trata, y todas las formas de violencia y tortura contra los niños
- 16.3. Promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y brindar igualdad de acceso a la justicia para todos
- 16.4. Para 2030, reducir significativamente los flujos financieros ilícitos y el tráfico de armas, fortalecer la recuperación y restitución de activos robados y combatir todas las formas de delincuencia organizada
- 16.5. Reducir significativamente la corrupción y el soborno en todas sus formas
- 16.6. Establecer instituciones sólidas, responsables y transparentes a todos los niveles
- 16.7. Hacer que la toma de decisiones sea dinámica, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles
- 16.8. Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza en todo el mundo
- 16.9. Para 2030, garantizar la identidad legal para todo el mundo, incluso a través del registro de nacimiento

<sup>24</sup> Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Disponible en línea: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ES/peace-justice/>



## RECORDATORIO SOBRE LOS OBJETIVOS DEL ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS<sup>24</sup>

16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, conforme a la legislación nacional y los acuerdos internacionales

16.a. Apoyar, particularmente en el marco de la cooperación internacional, las instituciones nacionales responsables de fortalecer, en todos los niveles, los medios para prevenir la violencia y combatir el terrorismo y el crimen, particularmente en los países en desarrollo

16.b. Promover y hacer cumplir leyes y políticas no discriminatorias para el desarrollo sostenible

En general, cabe recordar que las disposiciones legislativas en Marruecos no condicionan el acceso a la justicia a la situación administrativa de los migrantes. Sin embargo, es importante recordar que la existencia de una ley no significa el disfrute efectivo de este derecho y ello obliga a establecer políticas específicas.

Es importante conocer el marco normativo existente y también examinar y reconocer los vacíos en el disfrute efectivo del acceso a la justicia de estos migrantes según su situación administrativa. También es importante tomar conciencia de las barreras existentes más allá de las normas legales. Estas barreras se analizarán en la Sesión 2.

### d) Presentación teórica del marco normativo relacionado con el acceso a la justicia de las personas migrantes

#### Objetivos

- Introducir el contexto incluyendo el marco normativo marroquí que regula el acceso de los migrantes a la justicia.
- Presentar las principales disposiciones legislativas que regulan el acceso a la justicia de los migrantes según su situación administrativa.

A partir de las reflexiones colectivas realizadas en los ejercicios preliminares, el formador presentará el marco normativo existente en Marruecos.

Los migrantes en Marruecos tienen derecho al acceso a la justicia. Los textos que favorecen estas garantías son los siguientes:

- Constitución de 2011. Art.: 22,23, 24, 30, 117, 118, 120.
- Ley 27.14 relativa a la lucha contra la trata de seres humanos: garantías específicas de juicio justo.
- Código de procedimiento penal: garantías generales relacionadas con un juicio justo.





- Es importante destacar los avances contenidos en la Ley 103-13 aprobada en 2018 para combatir la violencia contra las mujeres que regula la violencia contra las mujeres y las niñas. Esta ley garantiza el derecho al acceso a la justicia de toda mujer víctima de violencia independientemente de sus condiciones.
- Asimismo, cabe señalar que el Ministerio de Justicia ha emitido tres circulares dirigidas a los fiscales en las que se destaca la importancia de facilitar el acceso a la justicia.

Además, los inmigrantes y refugiados pueden disfrutar de la asistencia jurídica, incluida la prestación de un abogado, un servicio de traducción y la exención de las costas judiciales en virtud del artículo 1 del decreto de 16 de noviembre de 1966 relativo a la asistencia jurídica gratuita.

A pesar de estas disposiciones, el acceso de los migrantes a la justicia en Marruecos está claramente condicionado por su situación administrativa. Así, aunque en teoría cualquier persona que sea víctima de un delito en suelo marroquí puede tener acceso a los servicios de justicia, solo es posible presentar una denuncia si se encuentra en situación administrativa regular.

#### CONDICIONES DE ACCESO AL PERMISO DE RESIDENCIA

A la espera de la aprobación del Proyecto de Ley n.º 72-17, la Ley marco que rige la situación de los migrantes en territorio marroquí es la *Ley 02-03 relativa a la entrada y residencia de extranjeros en el Reino de Marruecos, a la emigración e inmigración irregulares*<sup>25</sup>.

Además, y en espera de la aprobación del proyecto de ley relativo al asilo, esta cuestión se aborda oficialmente en un decreto que data de 1957<sup>26</sup>. A pesar de la apertura de la BRA, los procedimientos de reconocimiento de la condición de refugiado dependen casi en su totalidad del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Una vez concedido el estatuto de refugiado, las solicitudes se remiten a la BRA, que puede reconocerlas o no<sup>27</sup>.

25 Ministerio de Justicia (2003), Diario oficial, Ley n. 02-03 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, y a la emigración e inmigración irregulares, noviembre 2003.

26 Reino de Marruecos. Decreto n.º 2-70-647, que modifica el Decreto n.º 2-67-1266, de 29 de agosto de 1987, por el que se establecen los términos de aplicación de la convención sobre el estatuto de los refugiados, firmada en Ginebra el 28 de julio de 1951.

27 PNPM (2017), *Etat de lieux de l'accès aux services pour les personnes migrantes au Maroc*.



## CONDICIONES DE ACCESO AL PERMISO DE RESIDENCIA

El artículo 6 de la Ley n.º 02-03, establece que *“el extranjero residente en territorio marroquí, mayor de dieciocho años, deberá estar en posesión de una tarjeta de registro o permiso de residencia”*<sup>28</sup>. En principio, todos los extranjeros están obligados a solicitar una tarjeta de registro, salvo los agentes y miembros de misiones diplomáticas y consulares o personas que se encuentren en territorio marroquí con un visado de viaje, durante los primeros 90 días de su estancia. La duración de las tarjetas de registro varía de 1 a 10 años y está sujeta a renovación. La tarjeta de registro puede permitir a su titular permanecer, estudiar o trabajar, según la modalidad aprobada. Después de un mínimo de 4 años de residencia continuada comprobada en el territorio, se puede solicitar un permiso de residencia en determinadas condiciones.

En el caso de los solicitantes de asilo, una vez que su solicitud ha sido aprobada por el ACNUR al ser reconocidos como refugiados por este organismo, la solicitud se transmite al BRA que, en caso de reconocer su estatus, les otorga una tarjeta de estancia (sin embargo, este procedimiento es complejo, ver la sesión 2 sobre obstáculos y barreras).

Por último, los niños nacidos en territorio marroquí tienen garantizado el derecho a la filiación en virtud del artículo 3 de la Ley n.º 37-99 que establece que el procedimiento debe realizarse en un plazo máximo de 30 días desde el nacimiento. Sin embargo, también se encuentran barreras en este ámbito.

También cabe recordar aquí que Marruecos ha realizado un gran esfuerzo desde la nueva Constitución de 2011 para garantizar el derecho a la justicia. La Carta para la reforma del sistema judicial elaborada por un órgano consultivo (Alta Autoridad para el Diálogo Nacional sobre la Reforma del Sistema Judicial) y bajo la presidencia del ministro de Justicia, constituye una hoja de ruta para el trabajo sobre seis objetivos estratégicos: a) consolidación de la independencia del poder judicial, b) moralización del sistema judicial, c) refuerzo de la protección de los derechos y libertades por parte de la justicia, d) mejora de la eficacia y eficiencia de la justicia, e) desarrollo de las capacidades institucionales del poder judicial y f) modernización de la Administración judicial. Sin embargo y, si bien, el calendario inicial prevé implementar esta reforma entre 2014 y 2020, a día de hoy la reforma de la justicia sigue incompleta. Estos últimos años también han visto nacer un nuevo arsenal jurídico que ha permitido armonizar la legislación marroquí con los nuevos principios constitucionales.

La Constitución también ha servido de faro para orientar un nuevo enfoque en el tema migratorio, plasmado en la Estrategia Nacional para la Inmigración y el Asilo (SNIA), el desarrollo de numerosas disposiciones para garantizar el acceso de las personas migrantes y refugiadas a derechos básicos, entre estos el derecho a la justicia.

28 Ministerio de Justicia (2003), Diario oficial, Ley n. 02-03 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, y a la emigración e inmigración irregulares, noviembre 2003.



## C. SESIÓN 2. OBSTÁCULOS, BARRERAS Y DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS MIGRANTES

### 1. Objetivos de la sesión

Al final de esta sesión, las personas participantes podrán:

- Identificar los obstáculos, barreras y discriminaciones sufridas en el acceso a la justicia, teniendo en cuenta la interseccionalidad de la discriminación, por motivos de “raza” y género.
- Comprender las consecuencias de las barreras de acceso a la justicia en el disfrute de otros derechos, así como a nivel individual y social.
- Ser proactivo en la búsqueda de soluciones y propuesta de mejoras.

### 2. Enfoque

#### Enfoque

- Los migrantes se enfrentan a múltiples barreras para acceder a los servicios de justicia. Algunas prácticas son necesarias por la inaplicabilidad del marco regulatorio vigente.

#### A retener

- Los obstáculos y las barreras para el modo de realización del derecho a la justicia dependen de muchos factores que se cruzan con la condición de migrante, a saber: situación administrativa, género, origen, edad, situación familiar o estado de salud, entre otros.
- La situación administrativa es un elemento clave en el disfrute del derecho a la justicia. Además, las limitaciones estructurales en los sistemas de protección también condicionan el acceso de las personas más vulnerables a este derecho.

### 3. Desarrollo

#### a) Presentación de la sesión de trabajo

La formadora o el formador presenta los objetivos de la sesión. Si bien existe un marco común que rige el acceso a la justicia, el acceso real está condicionado por muchos factores, entre estos la situación administrativa, el origen, la edad, el sexo o el estado de salud. Esta sesión explora cómo estos diferentes elementos se entrelazan condicionando



el acceso a la justicia. De manera más general, esta secuencia pretende plantear los obstáculos y sus consecuencias en el acceso a otros derechos y a nivel individual y social.

## b) Dinámica de trabajo grupal sobre barreras de acceso a la justicia para migrantes

### Objetivos del ejercicio

- Descubra las prácticas discriminatorias a las que se enfrentan algunas personas migrantes y refugiadas, incluida la discriminación interseccional, en el acceso a la justicia en Marruecos.
- Sentir las dificultades psicológicas relacionadas con las dificultades que vive la población migrante.

La sesión comienza con una dinámica de grupo participativa para reflexionar sobre los diferentes perfiles que componen la población migrante en Marruecos e identificar las diferentes situaciones de vulnerabilidad a las que están expuestas y las dificultades para acceder a la justicia. El formador crea pequeños grupos y cada grupo recibe una hoja con el perfil de una persona migrante (ver anexo 6 con todas las hojas). Según las características presentes en la ficha, se invita a cada grupo a reflexionar sobre los diferentes riesgos a los que se enfrenta esta persona, los posibles obstáculos que encuentra para garantizar su derecho a la justicia y a qué situaciones de discriminación puede estar expuesta durante su recorrido en las instituciones, así como los riesgos asociados a esta falta de justicia, particularmente en materia de protección.



Ejemplo Ficha 1	
<b>Sexo:</b> Mujer	
<b>Edad:</b> 32 años	
<b>Situación administrativa:</b> Sin documentos. Situación administrativa irregular	
<b>Lugar de residencia:</b> Tánger	
<b>País de origen:</b> Camerún (anglófono)	
<b>Situación familiar:</b> Soltera, madre de 2 hijos	
<b>Condiciones de vida:</b> Precario, sin ingresos fijos	
<b>Religión:</b> Cristiana	
<b>Problemática:</b> Vive con sus dos hijos en un piso alquilado sin contrato. De la noche a la mañana, el propietario le exige que pague el doble del alquiler. Además, cuando ella se negó, él profirió amenazas, incluidas amenazas sexuales.	
A completar	
<b>Obstáculos para garantizar el derecho a la justicia:</b> <i>Por ejemplo, como no tiene una situación administrativa regular, en principio no puede presentar una denuncia. Además, está expuesta a obstáculos como la barrera del idioma, la falta de confianza en las autoridades y el miedo a la expulsión por no tener documentos. También puede tener miedo a las represalias.</i>	
<b>Posibles situaciones de discriminación:</b> Por ejemplo, discriminación racial o xenófoba por parte de los agentes o tener prejuicios por ser madre soltera subsahariana.	
<b>Riesgos de la falta de acceso a la justicia:</b> <i>Por ejemplo, falta de protección y riesgo de violencia o retorno, riesgo de quedarse en la calle con los niños, efectos psicológicos de las amenazas, miedo a quedarse en el barrio, encierro en su comunidad, etc.</i>	

El formador da tiempo para la discusión en grupo y la preparación del ejercicio. Una vez finalizada la discusión, los equipos deben presentar sus conclusiones. Posteriormente, se realizará un debate plenario por parte del formador para mencionar los riesgos a los se que enfrenta, los obstáculos para garantizar el derecho a la justicia y los posibles actos discriminatorios identificados que impiden el disfrute efectivo del derecho a la justicia.



### c) Debate plenario sobre el acceso a la justicia de los migrantes

#### Objetivos

- Explorar las causas de las barreras a las que se enfrentan los migrantes según los diferentes perfiles.
- Tomar conciencia de los importantes efectos de las barreras de acceso a la justicia en la vida de las personas migrantes.
- Proponer recomendaciones para facilitar el acceso igualitario a la justicia.

El debate colectivo permite identificar el origen de las barreras que enfrentan los migrantes según sus perfiles y ciertas características como edad, situación familiar, situación administrativa, género o país de origen. El formador facilita una reflexión colectiva sobre todas las posibles barreras y discriminaciones que limitan el acceso a la justicia, así como sobre los riesgos asociados.

En segundo lugar, el debate se puede centrar en los tipos de intervención a emprender para garantizar mejor los derechos de los migrantes. En concreto, las necesidades en términos de mejora de la legislación y el papel que podrían desempeñar los actores de la sociedad civil para promover el acceso a la justicia de los inmigrantes en Marruecos.

### d) Síntesis en torno a la materialización del derecho a la justicia de las personas migrantes

#### Objetivos

- Reflexionar sobre las diferentes dimensiones del derecho a la justicia.
- Explorar las causas de las barreras que afrontan los migrantes según los diferentes perfiles.
- Enfatizar el carácter multidimensional de la discriminación que sufren los migrantes.
- Reflexionar sobre la discriminación interseccional, en especial la que sufren las mujeres migrantes.
- Reflexionar colectivamente sobre acciones para promover el acceso a la justicia, a nivel institucional y social.

El formador utiliza la fase de recapitulación para recopilar toda la información del debate plenario. Podemos aprovechar para sintetizar y resumir la información en una hoja grande de papel. Esta información se puede completar durante la fase de explicación teórica.



Es importante recordar en esta secuencia que el disfrute real de los derechos y, en particular, el acceso a la justicia no dependen solo de las condiciones de acceso en términos legales o de la situación administrativa de la persona, sino también de otros factores relacionados con los estereotipos y prejuicios contra los extranjeros que son la base de la discriminación racial, incluida la discriminación interseccional.

De hecho, la discriminación a menudo es latente, difusa y multicriterio. Está vinculada a prejuicios y estigmatizaciones en los que se combina el origen racial y/o étnico con el género y otros como las dificultades socioeconómicas de las poblaciones o la reputación del entorno residencial. Toda política de lucha contra la discriminación debe ser transversal y debe tener en cuenta la cuestión racial, la cuestión de género y el enfoque territorial.

Así, si consideramos los diferentes factores de vulnerabilidad, podemos identificar distintas categorías según la situación administrativa, la situación familiar, el sexo, la edad, el país de origen (y en particular el idioma hablado), la etnia o el lugar de residencia (urbano o rural).

La política pública de lucha contra la discriminación, en Marruecos respecto a las personas migrantes está diseñada de forma transversal y tiene en cuenta la cuestión migratoria y el enfoque territorial, pero es importante hacer un análisis crítico y sugerir que los participantes piensen en alternativas que permitan el disfrute efectivo del acceso a los derechos. Se trata de eliminar los obstáculos progresivos que puedan impedir que una persona tenga acceso a los derechos que le son reconocidos, incluidos en particular los servicios de justicia para asegurar la protección de la persona y la reparación de sus derechos.

### e) Presentación del marco teórico en torno a las barreras para el ejercicio del derecho a la justicia de las personas migrantes

#### Objetivos

- Identificar los principales obstáculos y barreras para el acceso de las personas migrantes al disfrute de sus derechos y, en particular, su derecho a la justicia.
- Identificar la discriminación que sufren las personas migrantes, incluida la discriminación interseccional.

Cuando los migrantes quieren acceder a los servicios de justicia, pueden afrontar diferentes tipos de barreras y obstáculos. Los límites al disfrute de sus derechos están relacionados, por un lado, con determinadas debilidades estructurales del sistema judicial y que también pueden afectar a la población marroquí; por otra parte, a la situación de vulnerabilidad o extrema vulnerabilidad en la que se encuentran muchas de



estas personas y, por último, a determinadas situaciones discriminatorias relativas a prácticas individuales que no se ajustan a los principios de las leyes vigentes.

Numerosos estudios destacan los distintos obstáculos y barreras a los que se enfrentan los migrantes en Marruecos (ver tabla con documentos de referencia a continuación). A continuación, describimos algunos de los principales obstáculos que afrontan los migrantes para acceder a la justicia, tal y como se describe en la documentación disponible.

### **Falta de información y falta de aplicación de las normas**

En general, existe falta de información sobre los derechos de los migrantes en las instituciones responsables, la sociedad civil en general y los propios migrantes. En efecto, existe la creencia generalizada de que los migrantes en situación irregular no pueden acceder a los tribunales o incluso a los servicios de la policía.

### **El obstáculo de la documentación administrativa**

Si bien la situación administrativa regular no es un requisito previo para el acceso a la justicia según la Ley marroquí, en términos prácticos la falta del permiso de residencia representa un obstáculo, en particular a la hora de presentar una denuncia, ya que algunos tribunales piden este documento para escuchar a la persona.

Por otra parte, la realidad es que las personas en situación administrativa irregular viven en una situación de desconfianza respecto a las autoridades y de temor a ser expulsadas del país, lo que afecta en gran medida a su capacidad para ejercer sus derechos, particularmente cuando se trata de la policía o la justicia.

Los dos procesos de regularización administrativa llevados a cabo en 2014 y 2018 generaron una fuerte movilización de migrantes en situación irregular. Más allá del proceso de regularización, las personas que han entrado en suelo marroquí de forma irregular tienen pocas posibilidades de regularizar su situación administrativa.

Los procedimientos de regularización también siguen siendo complejos para los refugiados y, en julio de 2020, solo la mitad (51%) de las cabezas de familia tenían permiso de residencia<sup>29</sup>.

La ausencia de una situación administrativa legal condiciona claramente no solo el acceso a la justicia sino también el acceso a otros derechos: salud, educación, trabajo

---

29 ACNUR (2020). Encuesta sobre el impacto de la COVID en la situación socioeconómica y psicológica de los refugiados en Marruecos.





y/o protección, entre otros. Además, los migrantes y, en particular, los que se encuentran en situación administrativa irregular, están expuestos al miedo a la expulsión o al desplazamiento interno hacia otras ciudades del sur. Por otro lado, y aunque la ley no exige que los menores de 18 años tengan un permiso de residencia, la ausencia de un estatus administrativo regular expone a los niños migrantes a otras vulnerabilidades como la expulsión o detención o la dificultad para acceder a los servicios de salud o protección.

Además, en cuanto al registro de los niños nacidos en Marruecos, la falta de información sobre los procedimientos o la dificultad de acceder a estos (por ejemplo, para las mujeres que viven en el bosque) dificulta el modo de realización del procedimiento. En caso de expiración del plazo de 30 días estipulado por la ley, existen recursos, pero se trata de procedimientos largos y complejos<sup>30</sup>.

### **Dificultades de acceso relacionadas con las condiciones de vulnerabilidad de los migrantes: idioma y recursos económicos.**

Los migrantes afrontan muchos obstáculos relacionados con sus precarias condiciones como extranjeros. Además del conocimiento del sistema judicial y de los derechos que ya se ha mencionado, la principal barrera para acceder a la justicia está relacionada con el idioma, especialmente en servicios que generalmente son de habla árabe.

Además, el acceso a la justicia requiere muchas veces recursos económicos para cubrir los gastos administrativos o la contratación de servicios de asistencia como abogados en caso de no disponibilidad. Esto resulta imposible a menudo para los migrantes en situaciones de vulnerabilidad. Incluso pagar los gastos de transporte o de comunicación para acudir o contactar a los diversos actores involucrados puede ser problemático.

Algunos perfiles son especialmente vulnerables, en particular los menores separados o no acompañados que se encuentran en situaciones de extrema vulnerabilidad y que tienen más dificultades para conocer los recursos disponibles, entender los trámites y acceder a los mismos servicios sin acompañamiento. Una primera barrera a nivel del Código penal es ya que no reconoce a los niños entre 16 y 18 años en como pudiendo estar en una situación difícil.

Además, las mujeres migrantes se enfrentan más a la violencia y tienen más dificultades para contactar con estos servicios, especialmente cuando también tienen que cuidar a los niños.

---

<sup>30</sup> Ver anexo 4 con detalles de los procedimientos para la inscripción de niños en el registro civil en Marruecos.



## **Los límites en los servicios especializados y en las estructuras de protección y acompañamiento hacia el sistema judicial.**

Un obstáculo importante para el acceso de los migrantes a sus derechos está relacionado con las debilidades estructurales que presenta el sistema judicial, particularmente en su capacidad de adaptación a las personas vulnerables y a la falta de servicios de asistencia jurídica disponibles. Esto es más grave en el caso de la necesidad de protección de la víctima en todo el circuito judicial, como en el caso de las mujeres víctimas de violencia o trata, que necesitarán ser protegidas y asistidas durante el proceso.

En este sentido, la ley 103-13 aprobada en 2018 para combatir la violencia contra las mujeres prevé un fortalecimiento de la protección de las mujeres víctimas de violencia. Sin embargo, a pesar de los avances realizados en los últimos años y de la creación prevista de Espacios Multifuncionales (EMF), los recursos para la atención a las víctimas siguen siendo limitados, principalmente en materia de alojamiento. Esto es aún más visible en el caso de las víctimas de trata, donde se incrementa la complejidad de la atención.

Asimismo, la política de protección de la infancia (PIPPEM) menciona la infancia migrante, pero el desarrollo de las unidades territoriales para la identificación, la orientación y el seguimiento de los casos sigue siendo muy débil y su nivel de desarrollo depende de las regiones. Como resultado, los niños migrantes víctimas de violencia tendrán barreras específicas para acceder a la justicia, dada la falta de servicios de protección.

## **El temor de que la comunidad sea estigmatizada**

Es posible que las mujeres migrantes en situación irregular víctimas de violencia no puedan denunciar estos casos ante la policía o los tribunales por temor a que su "respuesta" tenga consecuencias negativas para toda la comunidad en términos de actuación de las fuerzas de seguridad, como por ejemplo arrestos y deportaciones conjuntas, pero también en términos de estigmatización de toda la comunidad. En efecto, cuando la agresión es cometida por un miembro de la comunidad de la víctima, se teme la estigmatización de toda la comunidad y no solo de los individuos que cometieron el delito.

Además, a nivel de asociaciones, algunas asociaciones no saben a quién contactar y cómo denunciar los casos de violencia y vulneración de los derechos de las víctimas, en particular de los extranjeros, sin tener que involucrar a su asociación y evitando posibles represalias.



## Referencias

- Conseil Civil de lutte contre toutes les formes de discrimination (2018), État des lieux des discriminations au Maroc (<http://prometheus.ma/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-2018.pdf>).
- PNPM, État des lieux de l'accès aux services pour les personnes migrantes au Maroc : Bilan, perspectives et recommandations de la société civile (<https://www.cjhm.org/wp-content/uploads/2019/03/Rapport-PNPM-ACCES-AUX-SERVICES-POUR-MIGRANTS-AU-MAROC-2017.pdf>).
- PNPM (2017), Contribution de la société civile dans le cadre de l'Examen Périodique Universel du Maroc – Mai 2017.
- Royaume du Maroc, non daté (estimée 2020), *Réponse au questionnaire du Rapporteur Spécial sur les droits de l'Homme des Migrants sur la « fin de la détention migratoire des enfants et des adolescents et leur accueil et soins appropriés »*.
- MCMREAM, Diversos informes anuales sobre la constitución de la SNIA (<https://marocainsdumonde.gov.ma/realisations-programmatiques/>).
- CIJ (2918), *Maroc : éliminer les obstacles à l'accès à la justice pour femmes et jeunes filles en cas de violences sexuelles et basées sur le genre* (<https://www.icj.org/wp-content/uploads/2019/06/Morocco-Obstacles-GBV-Publications-Reports-Thematic-report-2019-ENG.pdf>).

## D. SESIÓN 3: IMPLICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES Y LA SOCIEDAD CIVIL EN LA PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y, EN PARTICULAR, EL RACISMO Y LA XENOFOBIA.

### 1. Objetivos de la sesión

- Conocer el papel de las instituciones en la prevención y la lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia.
- Identificar los diferentes aspectos de la intervención de las instituciones marroquíes en la prevención y la lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia.
- Conocer el papel de las asociaciones de la sociedad civil en la prevención y la lucha contra la discriminación, incluida la discriminación interseccional y, en particular, el racismo y la xenofobia.
- Identificar los métodos de intervención de la sociedad civil para remediar los problemas de discriminación, incluida la discriminación interseccional, el racismo y la xenofobia hacia los migrantes en Marruecos.



- Conocer el papel de las instituciones, los cuerpos de seguridad y la sociedad civil en la prevención y la lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia para promover el disfrute efectivo de los derechos.

## 2. Enfoque

### Enfoque

Complementariedad entre las obligaciones de las instituciones, incluidas las fuerzas de seguridad, y las responsabilidades de la sociedad civil para poner en marcha acciones que sirvan para prevenir actos y prácticas discriminatorias contra los migrantes y su protección, incluida la facilitación del acceso a la justicia.

Las instituciones son las titulares de las obligaciones en materia de vigilancia y promoción de los derechos de las personas migrantes. La sociedad civil tiene un papel de responsabilidad y desempeña una función de presión y defensa, así como de apoyo a las personas víctimas de incidentes racistas y xenófobos. También son actores clave para la creación de alianzas.

### A retener

También cabe recordar que la sociedad civil es un actor clave en la preservación de los derechos de los migrantes en Marruecos. Estos últimos pueden trabajar en paralelo y/o de forma conjunta con las instituciones nacionales para la prevención y la lucha contra la discriminación, incluida la discriminación interseccional y, en particular, el racismo y la xenofobia contra los migrantes en Marruecos. Pero también para facilitar el acceso a la justicia y prestar apoyo a lo largo de toda la cadena legal hasta el resultado del caso.

## 3. Desarrollo

### a) Presentación de la sesión de trabajo

Esta sesión está dedicada a la iniciación a la reflexión y la planificación de la intervención de las instituciones marroquíes para la prevención y la lucha contra la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia, así como el papel de la sociedad civil en términos de denuncia, presión y diálogo. Para ello, el formador explicará a los participantes la importancia de la técnica de planificación de las acciones y el diálogo entre las organizaciones intervinientes.



## b) Dinámica de trabajo en grupo en torno a las acciones a poner en marcha para luchar contra el racismo y la xenofobia

### Objetivos

- Poner a los participantes en situación de toma de decisiones respecto a las políticas públicas a implementar para combatir y prevenir el racismo, la xenofobia y la discriminación racial.
- Comprender la articulación entre las funciones de las instituciones y la sociedad civil.

Se trata trabajar en grupo para planificar acciones de la sociedad civil e instituciones públicas para mejorar el acceso a los derechos de los migrantes y prevenir la discriminación, incluida la discriminación interseccional, particularmente en el ámbito del acceso a la justicia. Para ello, se ponen a disposición de los participantes dos grandes mesas y sillas con una hoja de gran formato en la que se indican los dos ejes principales de la planificación (Stop o Start).

Para comenzar la actividad, el formador divide a los participantes en grupos: algunos grupos representan a departamentos gubernamentales y otros representan a organizaciones de la sociedad civil. Posteriormente, el formador pide a los participantes que piensen en una acción en los ámbitos conforme a su mandato para dar respuesta a cada uno de los siguientes elementos: STOP (algo que planea dejar de hacer), y START (algo para empezar a hacer). Cada grupo está llamado a liderar debates internos de 15 minutos y proponer una planificación de la intervención en términos de prevención y lucha contra la discriminación, incluida la discriminación interseccional y, en particular, el racismo y la xenofobia. Posteriormente, cada grupo nombra a un portavoz para presentar la planificación de los elementos mencionados anteriormente durante 7 u 8 minutos.

## c) Debate plenario en torno a las acciones de lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito de la justicia

### Objetivos

- Reflexionar colectivamente sobre acciones en materia de prevención y lucha con la discriminación, particularmente en el acceso a la justicia.
- Identificar el papel complementario entre las instituciones y la sociedad civil en la defensa de una sociedad libre de discriminación.

La primera parte del debate estará destinada a la presentación, el debate y el análisis de las intervenciones de cada portavoz. Cada grupo expondrá sus ideas sobre la planificación de la intervención de los órganos implicados en la prevención y la lucha



contra la discriminación, incluida la discriminación interseccional y, en particular, el racismo y la xenofobia. Es importante justificar la elección de las planificaciones propuestas.

En segundo lugar, se trata de reflexionar sobre la complementariedad entre las acciones propuestas por las instituciones y las propuestas por el grupo de la sociedad civil.

#### a. Síntesis en torno a las acciones para luchar contra el racismo y la xenofobia en el ámbito de la justicia

##### Objetivos

Fijar los conocimientos del grupo y señalar las sinergias entre instituciones y sociedad civil en Marruecos.

La fase de síntesis puede servir para reunir todas las propuestas presentadas por los diferentes grupos y para indicar cómo la sociedad civil y las instituciones podrían asegurar su implementación. Durante esta fase, el formador debe enfatizar el papel complementario de la sociedad civil y las instituciones y las diferentes formas en que pueden trabajar juntas.

#### d) Presentación del marco teórico en torno a las acciones para luchar contra el racismo y la xenofobia en el ámbito de la justicia

##### Objetivos

- Consolidar la visión de roles complementarios entre sociedad social e instituciones.
- Identificar las principales acciones y competencias de las instituciones.
- Presentar acciones realizadas por organizaciones de la sociedad civil en el ámbito de la promoción de los derechos de las personas migrantes y, en particular, en el acceso a la justicia.

Las instituciones tienen importantes competencias en:

- La alineación de los marcos normativos nacionales con los compromisos internacionales.
- La definición de políticas públicas alineadas con la ley y las consignas internacionales en materia de derechos humanos.
- Detección e identificación de actos y prácticas de discriminación contra los migrantes.
- Implementación de recursos para la protección de las personas vulnerables y, en particular, de los niños, incluidos los niños migrantes.



- Sensibilizar contra estas prácticas y actos.
- La elaboración de estudios de diagnóstico sobre la discriminación, incluida la discriminación interseccional y, en particular, el racismo y la xenofobia hacia los migrantes en Marruecos.
- El desarrollo de mecanismos para prevenir y combatir la discriminación.
- La concertación de reuniones de trabajo y establecimiento de alianzas con asociaciones de la sociedad civil.
- El establecimiento de mecanismos de recopilación de datos desagregados por sexo.
- Evaluación y transparencia.

Como ejemplo, el trabajo desarrollado por las instituciones marroquíes en el marco del proyecto “*Vivre ensemble sans discrimination : une approche basée sur les droits de l’Homme et la dimension genre*” [Vivir juntos sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la dimensión de género], es un ejemplo del trabajo de las instituciones en la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia en diferentes ámbitos: revisión del marco legal, mejora de los mecanismos de denuncia, formación de los funcionarios públicos, apoyo a la sociedad civil y sensibilización de la población en general y de los profesionales de los medios de comunicación en particular.

El gobierno marroquí ha realizado esfuerzos en términos de acceso a la justicia, incluso en términos de trazabilidad del recorrido de las denuncias presentadas. En este sentido, el programa “E-Justicia” puesto en marcha en 2011 por el Ministerio de Justicia, ha fomentado la desmaterialización progresiva de los procedimientos judiciales, desde la interposición de la denuncia hasta la recepción de la sentencia. El sitio e-Plainte puesto en línea en árabe y francés, al que se puede acceder desde el portal oficial del Ministerio de Justicia “[www.justice.gov.ma](http://www.justice.gov.ma)”, también es un buen ejemplo de ello.

Por otro lado, debemos ser conscientes de la importancia de la implicación de las asociaciones de la sociedad civil y su papel clave en la implementación de la política migratoria marroquí de 2013. En general, el papel de la sociedad civil incluye:

- La detección e identificación de actos y prácticas de discriminación, incluida la discriminación interseccional, contra los migrantes (ver módulo sobre mecanismos de denuncia).
- La realización de las campañas de sensibilización a dicho efecto.
- La adopción de estrategias de influencia bien definidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación y, en particular, el racismo y la xenofobia (presión y defensa, asistencia jurídica, acciones legales, construcción de alianzas y otros).
- Recopilación de datos y elaboración de informes alternativos/paralelos.



- La concertación con instituciones y el desarrollo de campañas de impacto político.
- El acompañamiento de personas vulnerables a lo largo de toda la cadena de protección y el circuito legal para asegurar la eliminación de las barreras. Así, las organizaciones desempeñan un papel muy importante en el apoyo y la orientación de los migrantes a los servicios legales o en la realización de procedimientos administrativos como el registro de recién nacidos.

### El Pacto Mundial sobre Migración y la sociedad civil

La resolución A/71/L.58 sobre las modalidades que detallan el proceso que conduce a la adopción del Pacto Mundial destaca que el proceso debe ser abierto e inclusivo, y destaca la importancia de tener en cuenta las contribuciones de todas las partes interesadas pertinentes, en particular la sociedad civil (apartado 6). Además, en el apartado 7, “destaca la importancia de las contribuciones que tienen en cuenta las diferentes realidades y alienta, por tanto, a todas las partes interesadas a contribuir de manera concreta y a participar activamente en todas las etapas de los trabajos preparatorios y en la propia conferencia, incluso a través del intercambio de buenas prácticas y políticas concretas, por ejemplo, mediante la convocatoria de concertaciones nacionales de múltiples partes y la participación en foros mundiales, regionales y subregionales”<sup>31</sup>.

Marruecos tiene una sociedad civil muy dinámica. No obstante, todavía queda mucho trabajo por hacer para que las asociaciones marroquíes integren a los inmigrantes en sus servicios de forma transversal. Con respecto a la atención específica de los migrantes, la OIM y el ACNUR establecen alianzas sólidas con la sociedad civil sobre el terreno para prestar asistencia a los migrantes y desarrollar capacidades para la sociedad civil. Otras agencias de cooperación bilateral y la UE también financian incentivos y servicios para asegurar el apoyo y la protección de los migrantes. Además, varias organizaciones de personas migrantes se han desarrollado en los últimos años en el país, trabajando en la defensa de sus derechos, incluido el acceso a la justicia. Estos son algunos ejemplos que ilustran el papel de la sociedad civil:

- Las organizaciones desempeñan un papel clave en la sensibilización. Por ejemplo, a través de caravanas de sensibilización destinadas a sensibilizar sobre los derechos de los migrantes. GADEM ha desarrollado una guía para personas migrantes y personas que trabajan en el ámbito de la migración.
- La asociación Droits et Justice ha puesto en marcha un programa de Asistencia Jurídica para Refugiados en Marruecos (AJRM). Este proyecto está financiado por la Fundación Euromediterránea de Apoyo a los Defensores de los

31 OIM, Pacto Mundial sobre Migración: participación de la sociedad civil. Disponible en línea: <https://www.iom.int/es/pacto-mundial-sobre-migracion-participacion-de-la-sociedad-civil>





Derechos Humanos (FEMDH), la Embajada británica en Marruecos, el Fondo Árabe para los Derechos Humanos y Asistencia a los Refugiados en África y Oriente Medio (AMERA) del Reino Unido.

- ACNUR presta asistencia jurídica gratuita a refugiados y solicitantes de asilo oficialmente reconocidos cuyos antecedentes cumplen con ciertos criterios (agresión sexual, robo, acoso o amenazas).



# MÓDULO V. Técnicas de animación de la formación (pedagogía y andragogía)

Este último módulo presenta una serie de herramientas relacionadas con la andragogía destinadas a los facilitadores encargados de impartir la formación. Por tanto, es un módulo transversal y debe utilizarse para promover mejor la animación de los cuatro módulos y, por lo tanto, la transmisión de conocimientos y aprendizajes a lo largo del ciclo de formación.

## 1. OBJETIVO PRINCIPAL

Familiarizar a los participantes con los principios de la andragogía como forma para promover la transmisión, el aprendizaje y la animación.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aclarar el enfoque pedagógico y el enfoque andragógico en un recorrido de aprendizaje.
- Explicar los fundamentos y principios fundamentales de la andragogía.
- Identificar el papel del formador en un curso de formación basado en el enfoque andragógico.
- Familiarizarse con los métodos de animación andragógica de la formación de adultos.
- Dominar herramientas y métodos para el análisis y la evaluación de necesidades en el campo.



### 3. LAS ETAPAS FUNDAMENTALES EN EL ABORDAJE ANDRAGÓGICO

<b>Etapa 1</b>	<p>El formador debe obligatoriamente anunciar y explicar al inicio de cada sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La estrecha relación entre el contenido y el objetivo de cada sesión.</li><li>• La relación entre el contenido, el objetivo de la sesión y el impacto esperado en las prácticas educativas de los aprendices.</li></ul>
<b>Etapa 2</b>	<p>También se requiere que el formador, al final de cada sesión y durante la sesión, organice un tiempo de comunicación y de retroalimentación para verificar si se ha alcanzado el objetivo anunciado. Esta verificación se hace preguntando:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La asimilación de conocimientos propios de la andragogía.</li><li>• La asimilación de prácticas propias de la andragogía.</li><li>• La asimilación de los métodos educativos propios de la andragogía.</li></ul>
<b>Etapa 3</b>	<p>El formador procede a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Un trabajo de capitalización de los logros.</li><li>• Un trabajo de consolidación de los puntos débiles.</li></ul>

### 4. ANDRAGOGÍA: DEFINICIÓN, FUNDAMENTOS, APORTES TEÓRICOS Y VISIÓN HISTÓRICA

#### A. Definición, complementariedad y diferencia entre andragogía y pedagogía

##### Las definiciones

##### **Andragogía**

El término apareció en 1833 en Alemania, fue acuñado por el alemán Alexander Kapp. La andragogía es el procedimiento reservado a la educación de adultos. El origen de la palabra proviene del griego antiguo, *aner* o *andros* que significa hombre 'el varón' y *agogos* que significa 'guía'. La andragogía es el conjunto de técnicas necesarias para la difusión del conocimiento y la educación en un entorno adulto. El arte de enseñar, el arte de transmitir conocimientos, métodos de enseñanza para adultos.



## Pedagogía

Etimológicamente el término pedagogía significa: ciencia cuyo objeto es la educación de los niños. Esta acepción es sustituida por otra más reciente que es procedimiento educativo. El concepto de pedagogía encuentra su origen en la lengua griega que significa «niño», pero también conducir, llevar, criar; estos términos nos remiten a la acción de acompañar a los actores. La pedagogía es una pareja formada por un adulto que tiene el rol de transmitir conocimientos y un niño en situación de aprendizaje de los conocimientos transmitidos.

## B. Los fundamentos teóricos de la andragogía y la visión histórica

La formación de adultos se ha convertido en una necesidad en el contexto de la industrialización y el rápido desarrollo de habilidades en este campo. Así, la andragogía es parte de cuatro escuelas de aprendizaje que son:

<b>El conductismo</b>	Centra la acción en la dimensión humanista, sus fundadores son Thorndike, Hull, Pavlov, Tolman, Watson, Guthrie y Skinner. Estos últimos describen la operación de aprendizaje como un proceso de cambio de comportamiento de los individuos a través de exhortaciones externas.
<b>El cognitivism</b>	Pone el intelecto en el centro del aprendizaje con sus fundadores Koffka, Piaget, Kholer, Gagné, Lewin, Ausubel y Brunner. La concepción del aprendizaje entre los fundadores del cognitivism se ve como el resultado de un conjunto de procesos mentales de cambios internos por los cuales los individuos dan sentido a los estímulos.
<b>El humanismo</b>	Es una corriente que pone al individuo social en el centro del aprendizaje, esta corriente es desarrollada por Maslow y Rogers. Para esta corriente, la operación de aprender es un enfoque personal que quiere ser el modo de realización potencial del individuo que toma en consideración y de manera simultánea las necesidades de orden fisiológico y las necesidades fundamentales para el modo de realización de sí mismo.
<b>El aprendizaje social</b>	Destaca la experiencia de la vida y el aprendizaje experiencial desarrollado por Bandura y Rotter. Esta corriente percibe el aprendizaje como una consecuencia de la interacción social y personal con los demás, de ahí que la observación y la comparación con otros miembros del grupo en sociedad sean determinantes en la evolución de las personas y los individuos.



## C. Lugar, métodos educativos y papel de la andragogía en la educación de los adultos

La andragogía toma su legitimidad en el curso de la formación de adultos a través de sus métodos educativos que trabajan sobre aspectos y determinantes propios de la persona adulta, que son la motivación, el objetivo o la finalidad de la formación.

### Acerca de la motivación

La andragogía se construye sobre las cuatro corrientes tratando de acoplarlas en enfoques y pasos educativos. Así para los conductistas se trata de un proceso de animación formativa; podemos considerar que las motivaciones para la implicación en un proceso de formación pueden ser externas, que también son de orden cognitivo interno y responden a una necesidad personal. Los humanistas optan más por una combinación de necesidades afectivas y cognitivas, mientras que los autores y actores del aprendizaje social enfatizan las interacciones personales y sociales, el entorno y los comportamientos sociales entre individuos y grupos.

### Sobre el objetivo/finalidad de la formación

El objetivo o finalidad de la educación de adultos también ha sido un tema muy discutido por las diferentes corrientes de la andragogía, pero todas se sitúan en el deseo de cambio y de la evolución de la persona y del individuo, pero sobre todo se ve como un campo de aplicación y cambio de actitud personal y profesional.

Los conductistas apoyan la idea de que la educación de adultos apunta a un cambio de actitud a través de una orientación ambiciosa, mientras que los cognitivistas dan a la educación de adultos el objetivo de desarrollar capacidades. Para los humanistas, el aprendizaje es un acto personal encaminado a la realización del potencial propio del individuo, que va desde las necesidades más básicas de carácter fisiológico hasta las necesidades más elaboradas que se refieren a la autorrealización.

### Acerca del rendimiento

Los conductistas enfatizan la actuación para comprender mejor y gestionar mejor lo personal, lo profesional y lo social. Los humanistas se distinguen por un enfoque mucho más acorde con el aumento de la autonomización y la autorregulación de las personas y los individuos. Los interaccionistas que forman la corriente del “aprendizaje social” piensan en términos de cambios de comportamiento y la adquisición de fuerza para adoptar nuevos roles y comportamientos.



## D. El grado de practicabilidad de la andragogía en diferentes contextos

Durante mucho tiempo se ha impuesto la cuestión de la practicabilidad de la andragogía o el establecimiento de un proceso de formación para los adultos en distintos contextos. Desde entonces, la andragogía se ha probado en todos los campos profesionales. La práctica de la andragogía se ha centrado en la noción de necesidad, el desarrollo personal y el impacto en la situación inicial para un cambio positivo.

### La necesidad como determinante de la educación de adultos

Según las necesidades específicas de cada contexto, una de las dimensiones se puede explotar y resaltar más que las otras; sin embargo, las tres dimensiones siguen siendo esenciales para el éxito de la educación de adultos. La andragogía puede ser un enfoque educativo en todos los contextos y en todas las formas de formación profesional, social o personal.

### Las competencias como determinante en la educación de adultos

Partiendo de las bases teóricas de la educación de adultos, estas pretenden sobre todo dotar a los adultos de nuevos conocimientos teóricos y competencias que les permitan su desarrollo social y profesional. Explotando el capital humano como fuente y factor de evolución de la sociedad. Así, los enfoques académicos en el campo de la formación de adultos se abren por todos los flancos y en todos los ámbitos. Las corrientes de pensamiento que forjan esta disciplina son el funcionalismo, el humanismo, la alfabetización crítica o la toma de conciencia y la reflexividad.

### El desarrollo personal como determinante de la educación de adultos

La corriente principal de estas es poner la noción de capital humano en el centro del desarrollo personal, social y profesional. El objetivo de estas corrientes es el desarrollo y la consolidación de aptitudes, saber ser, saber hacer, competencias personales, sociales y profesionales tendientes a generar un cambio en el aprendiente que le facilite la adaptación a los nuevos requerimientos de la vida y su entorno.



## La exploración de lo humano como determinante de la educación de adultos

La practicabilidad de la formación de adultos/ andragogía se ha convertido en una parte importante del enfoque funcionalista como importante paradigma del cambio. Se ha construido en el ámbito económico funcionalista. Sin embargo, no plantea únicamente la adquisición de conocimientos por parte de las personas, sino que también centraliza su acción en la explotación de lo humano, de ahí que resulta infundada la idea que propugna que la practicabilidad de la andragogía se circunscribe a ámbitos muy concretos. La andragogía intenta primero cambiar a la persona y después darle las herramientas necesarias que la puedan ayudar en su enfoque para evolucionar en nuevos ámbitos y en nuevas profesiones y, sobre todo, para poder desempeñar nuevas tareas.

## E. Hitos y espíritu formativo de la andragogía.

### 1. Hitos y espíritu formativo de la andragogía

#### 1.1. La sensibilización como factor determinante en la formación de adultos

##### Toma de conciencia de sí mismo y del otro

El espíritu de la andragogía también apunta enérgicamente a aumentar la conciencia humana de su gran capital de adaptabilidad y su capacidad de aprendizaje y regeneración continuos en todos los ámbitos de la vida. El enfoque de sensibilización en el enfoque andragógico tiene su origen en la corriente humanista que destaca la bondad del ser humano, pero también en el enfoque educativo de sensibilización que fue desarrollado y practicado por el educador brasileño Freire (1973) durante su trabajo con minorías discriminadas.

##### La concienciación en el enfoque andragógico

El educador brasileño Freire hace la diferencia entre la educación «bancaria», que tiene como objetivo depositar saberes y saberes que explotan primero lo cognitivo sin impactar en lo emocional, lo que es contrario a la educación «liberadora». Esta teoría se basaba en la distinción entre grupos oprimidos y grupos opresivos, de ahí el interés de la dimensión de la reflexividad en la andragogía/educación de adultos.

#### 1.2. Reflexividad en la andragogía

La dimensión de la reflexividad en la andragogía pretende actuar sobre los comportamientos a través de la reflexión y el análisis de las culturas y la resistencia al cambio en determinadas comunidades o grupos que se encuentran con bastante frecuencia en la aceptación y normalización de comportamientos arbitrariamente adquiridos e integrados.



La reflexividad ocupa un gran lugar en la educación de adultos/la andragogía, encuentra sus fundamentos en el trabajo de Brookfield (1991) y se define como un proceso de cambio con tres etapas:

### Las etapas de la reflexividad

<b>Etapa 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El primer paso consiste en hacer tomar conciencia a los que aprenden de su realidad aceptada e integrada como una evidencia o un postulado constante, tanto si esta realidad es personal, social como profesional, de que puede ser cuestionada, cuestionada y reflejada de manera razonada. El objetivo es rechazar o reformular un conjunto de prácticas o ideas adquiridas arbitrariamente.</li></ul>
<b>Etapa 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La segunda etapa es cuando los alumnos piensan en alternativas, en otras perspectivas de acción y actuación para liberarse de un conjunto de prácticas propias de su sentido común que se construye a su vez sobre ideas ideológicas o herencia cultural. Esta etapa aboga por la construcción de una nueva visión y acercamiento a la realidad del aprendiente.</li></ul>
<b>Etapa 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En la tercera etapa de este proceso, los que aprenden logran detectar el carácter totalitario de un conjunto de valores, prácticas o gestos en el ámbito personal, profesional y social.</li><li>• La toma de conciencia de determinados comportamientos a través de la reflexividad impacta al ser humano en su dimensión personal y social y, por ende, impacta en su vida cotidiana.</li></ul>

## 2. Los principios básicos de la andragogía

Los principios básicos de la andragogía son:

### La opción de participación e implicación de las personas formadas

Según los fundadores, Knowles, Holton y Swanson, las personas formadas deben comprender la utilidad de las nuevas competencias y conocimientos para sus trayectorias profesionales y personales. Así, necesitan tomar conciencia de las ventajas ligadas a su nuevo aprendizaje, pero también de la desconfianza que les puede causar su ignorancia.

### La toma en consideración de la personalidad y la singularidad de los que aprenden

La necesidad de autoafirmación es un determinante de la inversión en el adulto, el reconocimiento de sus capacidades es también un determinante de su implicación y adhesión.





## **El respeto de la autonomía y la autogestión de los aprendientes**

El respeto a la autonomía y la autogestión de los que aprenden en un curso de formación de adultos es fundamental. Serán los artífices de su proceso de formación según sus propios ritmos y necesidades.

## **Tener en cuenta las habilidades y experiencias profesionales de los estudiantes**

Eduard C. Lindeman (9 de mayo de 1885-13 de abril de 1953), uno de los pioneros de la formación de adultos, explica en su libro "El significado de la educación de los adultos" que el aprendizaje del conocimiento no se limita solo al conocimiento escolar, sino que la vida es fuente de múltiples conocimientos; se supone que estos conocimientos deben ser tomados en consideración en los cursos de formación de adultos. Así toda formación destinada a adultos debe partir de su experiencia, de su situación inicial y que la ingeniería de la formación debe identificarse con ella, de ahí el interés de trabajar con métodos de participación en grupo, resolución de problemas y escenarios (simulaciones).

## **La relevancia y funcionalidad del aprendizaje**

La calidad del aprendizaje de las nuevas competencias o conocimientos se evalúa por su impacto en la experiencia de las personas formadas, así como en sus actividades profesionales. El aprendizaje debe responder a una necesidad muy específica y bien predeterminada, debe actuar en el marco de un cambio inmediato, de ahí la importancia de su funcionalidad. Es así como el cambio debe sentirse en la gestión profesional en la vida cotidiana y en la evolución. de la carrera profesional de las personas formadas.

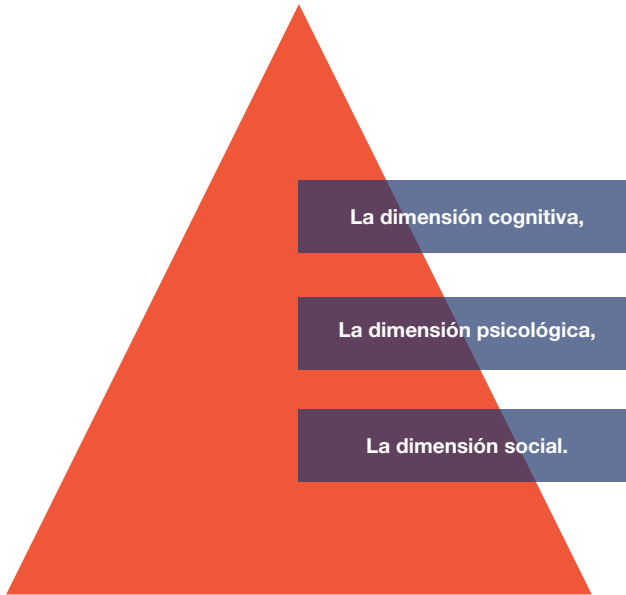
## **La importancia de la implicación y la motivación**

Para Malcolm Shepherd Knowles, fundador de la andragogía en oposición a la pedagogía, la motivación en la formación de adultos es fundamental e incluso constituye una de las oposiciones fundamentales con la pedagogía que se construye de forma lineal a lo largo del tiempo en el tiempo escolar. La motivación por el aprendizaje de las personas formadas parte de una realidad y una necesidad profesional o personal tangible y palpable. Las razones profesionales suelen ser la adquisición de una nueva competencia para una mejor gestión profesional, un ascenso o un aumento de salario. Las razones personales o subjetivas son autoestima, satisfacción personal, mejor calidad de vida, promoción social. La motivación en la formación de adultos es la iniciadora de las demandas en formación.



### 3. Las tres dimensiones educativas de la andragogía/educación de adultos

La andragogía como enfoque educativo para adultos toma en consideración en su proceso de aprendizaje las tres dimensiones esenciales propias de la persona, que son:



La andragogía en su enfoque toma a la persona como un todo. Cada una de estas tres dimensiones constituye, a su propio nivel, la base de los enfoques educativos de la educación de adultos. Tomar a la persona como un todo es una de las palancas de la formación de adultos. Esto se debe a varias razones:

- La **primera** es que la persona en la edad adulta necesita confirmarse como una persona autónoma e independiente, capaz de asumir sus elecciones y decisiones.
- La **segunda razón** es la posesión de experiencia profesional por parte de la persona adulta, que es también fuente de conocimiento y de autoafirmación. Esta experiencia profesional es también un capital a invertir en el marco de la formación, porque es ante todo reforzarla, consolidarla, que determina sus necesidades y sus objetivos.
- La **tercera razón** es que la persona tiene una vida y una pertenencia social que le influye y de alguna manera predetermina su comportamiento dentro del grupo y dentro de la sociedad.



También se dice que la pertenencia también puede ser un freno o un facilitador de la superación personal, profesional y social. De ahí el interés de trabajar las interacciones de todas sus dimensiones en el marco de la formación de adultos que tiene como objetivo el cambio de la persona a nivel personal, profesional o social; la formación de adultos debe actuar sobre las posibles resistencias al cambio en los tres niveles.

## **F. El lugar y el papel del formador en el procedimiento andragógico**

### **1. El lugar y el papel del formador**

Los teóricos de la andragogía establecen una relación horizontal entre la persona que forma y las personas que son formadas. Esta persona es esencialmente un guía, un facilitador, un aglutinador. El papel principal del docente o formador es: crear el clima favorable para la inculcación y apropiación de conocimientos y competencias más allá de la estructuración de la experiencia del aprendizaje.

El docente o formador es la dinamo principal de la formación. Es el enlace entre la formación y el aprendiente, facilita el desarrollo de su persona, así como la adquisición de nuevos conocimientos y competencias.

El docente o formador es parte de un proceso de transición y aparición de nuevos comportamientos y nuevas funciones para los aprendientes.

Finalmente, la función es también la de un amigo/acompañante.

### **2. El formador y la elección de los métodos educativos**

También corresponde al formador la responsabilidad de elegir los métodos educativos, así como la elección del método de animación. Su papel en este ámbito se basa en diferentes ejes:

- La elección de los métodos.
- El acompañamiento, la personalización, la gestión de la palabra y del espacio.
- La elaboración de las herramientas de identificación y análisis propias de la formación.
- El formador también debe preparar los métodos y herramientas para evaluar y capitalizar las competencias.
- El formador también debe realizar un trabajo de iniciación a la práctica de la andragogía.



## **La elección de los métodos**

Según el contenido y el objetivo, el formador debe combinar una serie de métodos para lograr su objetivo. Los métodos educativos se elegirán en función de su utilidad y pertinencia en el proceso formativo. Lo mismo se aplica a la verificación de la adecuación de los métodos prácticos a los casos estudiados. Como en todo recorrido de formación, el formador practica el método inductivo, el método deductivo, el método interactivo... También puede hacer uso de métodos educativos diferenciados como la personalización de la formación, la individualización, la autoformación o el aprendizaje. En cada elección de método, el formador debe tener en cuenta:

- La viabilidad de los métodos.
- La aplicabilidad de los métodos.
- La relevancia de los métodos.

## **Acompañamiento, personalización, gestión de la palabra y del espacio**

El formador adopta una gestión de proximidad e interactividad con el grupo a lo largo de la formación. Debe evitarse cualquier posicionamiento clásico que haga referencia a la noción de clase.

## **La elaboración de las herramientas de identificación y análisis propias de la formación**

El formador también debe preparar las herramientas para identificar y analizar las necesidades profesionales:

- La ayuda con la autoevaluación, el autodiagnóstico, la autorregulación.
- La restitución, la identificación de las necesidades, la orientación.
- El posicionamiento en el contexto de la formación.
- El diagnóstico de las necesidades individuales de los alumnos en relación con el contenido de la formación.
- La integración de las necesidades en el contenido de la formación.

## **El formador también debe preparar los métodos y las herramientas para evaluar y capitalizar las competencias**

- La evaluación y su papel en la formación.
- La evaluación y la capitalización de las competencias: elaboración de la guía.
- La restitución, la identificación de las nuevas competencias, la capitalización.
- La evaluación como parte de la formación.
- La autoevaluación en el marco de la formación.
- La capitalización de nuevas competencias.



## Sobre el papel del aprendiente adulto

Así, según las diferentes corrientes de la andragogía, el papel del aprendiente es fundamental: participa activamente en su propio aprendizaje. A través de su aplicación y adhesión a su formación, actúa en sus experiencias profesionales y conductuales. Impactan en su propio desarrollo cognitivo e intelectual. Desarrollan una capacidad de autorregulación y autonomía de elección.

## G. Métodos y herramientas de identificación y análisis de las necesidades profesionales

### 1. Los métodos educativos de animación de la andragogía

La andragogía puede hacer uso de métodos pedagógicos como el método inductivo, el método deductivo, la simulación; juegos de rol y otros. Sin embargo, se diferencia de la pedagogía por el principio de la implicación de los actores, por la autonomización del proceso de aprendizaje y la personalización de los recorridos.

Como la andragogía se basa en el principio de personalización, la implicación y la motivación, se distingue en su enfoque por tres métodos educativos:

#### 1.1. Autoevaluación/libre posicionamiento

- La autoevaluación es un método que sitúa al alumno en el centro de la acción de aprendizaje.
- La autoevaluación permite al aprendiente posicionarse de manera libre y autónoma en la medición del grado de su conocimiento en un campo.
- La autoevaluación permite al aprendiente a expresar su opinión personal sobre el aprendizaje. La autoevaluación es una forma de centrarse en uno mismo sin el consejo externo de nadie más.
- La autoevaluación permite que el aprendiente se centre en una línea de formación, su punto de partida y su punto de llegada para ponerse al día con un conocimiento. La autoevaluación requiere una forma de rigor y objetividad por parte del aprendiente. La autoevaluación responsabiliza.

El aprendiente aprende de sus propios resultados.

La autoevaluación hace uso con bastante frecuencia de una herramienta educativa que rastrea la relación con los objetivos de formación y pone el grado de la relación del aprendiente con el conocimiento.



**Los elementos de la autoevaluación:**

Objetivo de formación Conocimientos / competencias	No adquiridos	En curso de adquisición	Adquisición	Otros
--	---------------	----------------------------	-------------	-------

Objetivo de formación Conocimientos / competencias	Ningún conocimiento	Iniciación	Familiarización	Dominio	Otros
--	------------------------	------------	-----------------	---------	-------

**1.2. Autodiagnóstico/diagnóstico reflexivo**

Etimológicamente, diagnóstico proviene del griego “diagnosis”. El diagnóstico es un conjunto de enfoques y herramientas para identificar indicadores tangibles y verificables sobre las fortalezas y debilidades de un proyecto o un sistema de organización. También existe el diagnóstico ya sea por autodiagnóstico o diagnóstico reflexivo, el cual es manejado primeramente y casi exclusivamente por las personas afectadas por las dificultades o las disfunciones. Esta última forma de diagnóstico es uno de los fundamentos del enfoque andragógico o de aprendizaje en los adultos.

- El autodiagnóstico o diagnóstico reflexivo se construye sobre el principio del cambio, por lo que se trabaja desde un enfoque de inversión de prácticas y comportamientos existentes a favor de otros nuevos, más adecuados y operativos.
- El autodiagnóstico permite al aprendiente hacer una distinción libre e individual entre las supuestas causas reales o falsas de una dificultad profesional o un mal funcionamiento de un sistema.
- El autodiagnóstico permite al aprendiente dar respuestas a la situación de bloqueo de competencias o conocimientos en el campo del saber o del saber hacer (conductual/conductas).

**A retener**

Podemos realizar un diagnóstico a través de personas expertas, en este caso entonces hablamos de un “diagnóstico sobre”. También existe un diagnóstico colectivo o de asociación que se efectúa con las personas directamente implicadas, que presentan su opinión y su análisis, así como las posibles soluciones a los cambios considerados.



## 2. La práctica del autodiagnóstico

El autodiagnóstico/reflexivo es realizado por las personas interesadas a varios niveles:

### **Nivel 1: análisis crítico del contexto y la práctica profesional**

En primer lugar, el análisis de las situaciones existentes en relación con los objetivos deseados o que se desean conseguir en el futuro (serán necesarias consultas entre las personas o actores interesados si en algún caso el proyecto afecta a todo un grupo para armonizar y ajustar las necesidades).

### **Nivel 2: la reflexividad de la personalidad individual y profesional**

El autodiagnóstico o reflexivo juega mucho con el efecto espejo: la persona debe verse a sí misma como un objeto de reflexión y meditación durante su propio diagnóstico; debe analizarse a sí misma como un sistema con fortalezas y debilidades, no solo a nivel de conocimiento cognitivo sino también a nivel de emociones y patrones sociales. Debe considerarse a sí mismo como un todo en su acción y su interacción con su entorno y su entorno. Debe mostrar descentramiento de su persona y cuestionamiento de sus prácticas para definir sus necesidades en relación con sus propios objetivos o los objetivos del proyecto. No es una personalidad profesional o individual fija y constante en el tiempo y el espacio, no está en la ejecución, está más en un proceso de compromiso y reflexión sobre posibles soluciones.

### **Nivel 3: interactividad entre el conocimiento adquirido y la acción personal**

Para cambiar nuestros hábitos, nuestras normas sociales, nuestras ideas y nuestra forma de ser o de pensar, ya sea personal o profesional, no solo debemos adquirir los conocimientos necesarios o memorizarlos, sino que esencialmente debemos ponerlos en práctica para adoptarlos. El cambio de un comportamiento, de una forma de ser o de pensar, pasa por una operación mental que sigue a una adhesión personal y social. Cualquier sistema de pensamiento es una construcción pero que es reversible por el individuo.

El diagnóstico reflexivo es un pilar del enfoque andragógico, busca el cambio a todos los niveles, pero partiendo de sus actores principales que son los seres humanos, mujeres y hombres.



### 3. Los elementos constitutivos del autodiagnóstico/reflexivo

Para un ciclo de formación para adultos	Identificación de fortalezas y dificultades individuales	Identificación de necesidades para crear el cambio	Traducir las necesidades en competencias y conocimientos	Crear un recorrido de formación	Medir el impacto del cambio En términos de resultados	Indicadores del cambio
---	--	--	--	---------------------------------	--	------------------------

### 4. La autorregulación: la construcción de recorridos personalizados

La autorregulación o el aprendizaje autorregulado es una base esencial de la andragogía. El objetivo de este principio es poner a los adultos en una situación de aprendizaje de una forma voluntaria y autónoma. El principio de la autorregulación está fuertemente relacionado con los otros dos principios, la adhesión y la motivación, porque trabajando estos dos últimos principios es como podemos enseñar a las personas formadas la autonomía y la perseverancia para que alcancen sus objetivos.

La autorregulación en andragogía se basa en cinco principios:

1. La implicación de las personas formadas en el desarrollo de su contenido de formación.
2. La responsabilización y la autonomización de las personas formadas en la toma de decisiones respecto al desarrollo de su recorrido de formación.
3. La toma en consideración de las capacidades cognitivas e intelectuales de cada persona formada. Así como necesidades y motivaciones.
4. La individualización de los recorridos de formación y la construcción de recorridos densos o ligeros según las necesidades, las motivaciones y el tiempo requerido, pero también, según la disponibilidad y las aptitudes de las personas formadas en un recorrido de formación.
5. La consideración de la noción del tiempo y el espacio en un recorrido de formación, la cuestión del contexto y la adaptabilidad de los recorridos de formación a las limitaciones de la vida profesional, personal y cotidiana





## H. Herramientas

### Herramienta 1: Memorando para posicionar adecuadamente el rol del formador en un método andragógico

	Descripción a completar por el formador
El lugar y el papel del formador	
La relación del formador con las personas formadas	
Animación del grupo y transmisión de conocimientos teóricos	
Animación de talleres prácticos por parte del formador	
Gestión de las relaciones en el grupo	
Gestión de las relaciones en el grupo	
Gestión del espacio y el tiempo	
Otros	



**Herramienta 2: Presentación de la sesión de formación y evaluación inicial para concertación con los aprendientes**

	Descripción	La conformidad de la puesta en escena
El lugar y el papel del formador		
Animación del grupo y transmisión de conocimientos teóricos		
Animación de los talleres prácticos por parte del formador		
Animación de los talleres prácticos por parte del formador		
Gestión de las relaciones en el grupo		
Gestión de las relaciones en el grupo		
Gestión del espacio y el tiempo		
Otros		

**Herramienta 3: Montaje de la sesión de formación**

Las etapas	Contenido
Identificación de la necesidad en el campo de la formación	
Identificación del objetivo general a alcanzar	
Identificación del objetivo pedagógico	
Identificación del contenido en relación con la necesidad y el objetivo	
Elección de métodos educativos y de animación en relación con las subsesiones de la formación	
Medición del tiempo reservado para cada subsesión	



### **Herramienta 3: Los juegos de rol - La puesta en escena**

La preparación del juego de rol sigue las siguientes fases:

- a) Elección de la persona que representa al grupo, la persona que hará de formador.
- b) Trabajo de consenso sobre la forma de la presentación.
- c) Ponerse de acuerdo sobre cuestiones éticas (y no de la persona que está en una situación de puesta en escena).
- d) La guía del memorando en la parte 1 es armonizar las preguntas y los métodos para evaluar la conformidad de la presentación con los requisitos del método de la andragogía.

La evaluación final de la formación consta de dos momentos:

#### **1. Un momento de comentarios en caliente de las personas formadas.**

#### **2. Una evaluación escrita, (cumplimentación de un soporte escrito sobre la formación) de:**

- Inicio rápido de la formación, metodología, papel del formador y de los aprendientes.
- Evaluación sobre la adquisición de conocimientos y actitudes.



# Anexos

## ANEXO 1. ANÁLISIS FODA

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ámbito de intervención reservado para problemas de acceso a los SP</li> <li>• <b>Barreras culturales</b> y lingüísticas en PS</li> <li>• Migrantes no regularizados</li> <li>• No cubiertas por la atención a nivel hospitalario</li> <li>• Cesárea gratis no aplicable a las CALI</li> <li>• Recursos humanos no formados</li> <li>• Falta de estructuras de las personas</li> <li>• Desequilibrio entre la demanda y la oferta</li> <li>• Desplazamientos frecuentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tejido asociativo insuficiente</li> <li>• <b>Cultura de los migrantes (especialmente salud materno-infantil)</b></li> <li>• Población insuficientemente consciente de los derechos de los migrantes</li> <li>• Enfoque de fusión entre algunas divisiones</li> <li>• Riesgo de desviación</li> <li>• <b>Conflicto cultural y religioso</b></li> </ul>
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciudadano marroquí/extranjero = usuario</li> <li>• Justicia como equidad</li> <li>• Integración de la migración en los programas de SP</li> <li>• Mismo paquete de la oferta de cuidados para los ciudadanos marroquíes</li> <li>• Cobertura médica para migrantes regularizados (RAMED)</li> <li>• Cobertura del territorio del centro de acogida</li> <li>• Servicio de orientación gratuito</li> <li>• 174 centros de calificación</li> <li>• Tejido asociativo cooperativo</li> <li>• Arsenal legal</li> <li>• Existencia de una guía de procedimiento</li> <li>• Existencia de una oferta diversificada</li> <li>• Cooperación internacional</li> <li>• <b>Aceptación cultural</b></li> <li>• Estabilidad a través de la regularización</li> <li>• Estrategia del SNIA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación de denuncias que no sean de su competencia</li> <li>• Relaciones de asociación</li> <li>• <b>Integración completa</b></li> <li>• <b>Adaptación a la cultura marroquí</b></li> <li>• Convención internacional sobre migración</li> <li>• Compromiso de Cooperación Nacional en la SNIA</li> <li>• Nota orientativa para la acogida de migrantes y solicitantes de asilo desde 2015</li> <li>• Alianzas con organismos internacionales</li> </ul>



## ANEXO 2. CASOS DE DISCRIMINACIÓN EN EUROPA

### 1. Casos de discriminación directa

#### CASO 1

Un empleador manifiesta públicamente que, como parte de su política de contratación, no contratará a trabajadores de un determinado origen étnico porque considera que sus clientes no confían en ellos a la hora de ofrecer sus servicios. Según el Tribunal, estas declaraciones son suficientes para establecer una presunción de la existencia de una **política de contratación directamente discriminatoria** en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43. Corresponde entonces a ese empleador demostrar que no ha habido violación del principio de igualdad de trato. Puede hacerlo demostrando que la práctica de contratación real de su empresa no coincide con estas declaraciones. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar que los hechos reprochados a este empresario han sido acreditados y apreciar si son suficientes los elementos de prueba aportados por él en apoyo de sus afirmaciones de que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

#### CASO 2

Subinspector del Cuerpo de la Policía Nacional, adscrito a la Unidad de Caballería de Sevilla. Sabiendo que todos los años se encomienda a un grupo de oficiales participar en una procesión en Málaga, envió una carta a su superior pidiéndole que, en caso de que su turno fuera durante la Semana Santa de 1998, se le dispensara de asistir a estos actos religiosos por considerar que obligarle a asistir vulneraría su derecho a la libertad religiosa, reconocido en el artículo 16.1 CE. Su petición fue denegada recordándole que el Cuerpo de la Policía Nacional es el hermano mayor de una cofradía sacramental, por lo que todos los años un grupo de oficiales desfila en la procesión para garantizar el orden y la seguridad del desarrollo del acto. El subinspector finalmente fue destinado a este servicio que ejecutó correctamente, aunque no dejó de apelar la decisión de sus superiores al entender que se había violado su derecho a la libertad religiosa. El caso, tras pasar por diferentes juzgados, llegó al Tribunal Constitucional. En la frase, se cita la doctrina sobre la libertad religiosa, además de recordar el contenido del artículo 16.3 CE sobre la «neutralidad de los poderes públicos, propio del carácter aconfesional del Estado». No hay lugar para la «confusión entre funciones religiosas y estatales». El Tribunal dictaminó que la única forma de obligar a un oficial de la policía a asistir a un evento religioso como una procesión de Semana Santa es proporcionar un servicio policial efectivo, lo que no es el caso aquí. El uso de la caballería, del uniforme, de sables y lanzas, etc. indica que se trata efectivamente de «un servicio especial cuyo fin principal no es garantizar el orden público, sino contribuir a elevar la solemnidad de un acto religioso de confesión católica». Se destaca que el servicio no se presta para el resto de cofradías, sino únicamente para la que ha designado a la Policía Nacional como su hermano mayor, lo que constituye la base imprescindible para la presencia de los agentes en el desfile. Por tanto, se concluye que el servicio tiene un carácter religioso, lo que «justifica ampliamente



la negativa de cualquier persona que no profese la religión católica de participar en las manifestaciones del culto de esta religión, como los desfiles en procesiones». Por consiguiente, se violó el derecho del subinspector a la libertad de culto al obligarlo a participar en la procesión de Semana Santa, reconociéndose «su derecho a no participar, si así lo desea, en actos de contenido religioso».

### CASO 3

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona sancionó a una empresa de electricidad por una oferta de trabajo publicada el 27 de febrero de 2000 en la que el requisito para ocupar un puesto era «Tener entre 35 y 45 años». La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de noviembre de 2006, confirmó la sanción administrativa de 3.000 euros impuesta por la Autoridad del Trabajo a una empresa que había publicado una oferta de trabajo en la que exigía que los candidatos tuvieran entre 35 y 45 años edad, entre otras condiciones. La empresa argumentó en su defensa que se trataba de un puesto de «máxima responsabilidad» y consideró «que la experiencia de la persona a seleccionar y, sobre todo, su madurez personal, su estabilidad emocional y su trayectoria profesional son condiciones esenciales y fundamentales para ocupando el puesto ofrecido». El Tribunal consideró que «estamos en presencia de una conducta discriminatoria por razón de edad, porque no se deduce que las funciones normales que debe desempeñar el puesto requerido según el informe aportado por la propia demandante no puedan ser ejercidas normalmente por personas entre 35 y 45 años».

### CASO 4

Sentencia de 29 de septiembre de 1998 de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo. Se aplicó por primera vez el artículo 512 del código penal al dueño de una concesionaria de coches en Murcia que se negó expresamente a atender a una persona negra («Yo no sirvo a negros como tú, ni a gitanos ni a moros»).

### CASO 5

Un caso relacionado con el reglamento interior de las escuelas y del consejo escolar se produjo en febrero de 2010, cuando una niña de 16 años decidió usar el hiyab. Durante los siguientes meses, cuatro de sus profesores de la escuela secundaria donde cursaba el cuarto año, la advirtieron por infringir las reglas escolares, que no permiten a los alumnos cubrirse la cabeza, y el director terminó prohibiéndole asistir a clase con un pañuelo en la cabeza. Poco después, la escuela permitió el regreso de la niña (con velo), pero solo duró cinco días, hasta que el consejo escolar ratificó el reglamento interior. La joven cambió de escuela a propuesta de Educación, que reformó su reglamento para evitar que asistiera a clase con la cabeza cubierta. La familia recurrió la sanción del colegio ante la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, alegando que el velo «no impide la identificación» de la niña y que el uso del hiyab «es una manifestación de la libertad religiosa garantizada por la Constitución». Sin embargo, la Dirección de la Zona Territorial de Madrid-Oeste ratificó la medida, así como la Viceconsejería de Ordenación de Educación. La familia impugnó judicialmente esta resolución del Viceministro ante los tribunales y el recurso fue



desestimado. El Tribunal entendió que, con esta decisión, la escuela estaba cumpliendo con su reglamento. «No podemos hablar de una vulneración del principio de la dignidad de la persona por el mero hecho de prohibirles asistir a clases con la cabeza cubierta, sino que se trata de una norma de convivencia en cuanto a la vestimenta a utilizar por todos los alumnos».

## CASO 6

Caso Williams Lecraft c. España: conclusiones del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas de julio de 2009. El 6 de diciembre de 1992, en la estación de tren de Valladolid, un agente de la Policía Nacional solicitó a la señora Williams Lecraft, una mujer española de «raza» o etnia negra, que se identificara, pero no a las demás personas que se encontraban allí. Específicamente, no exigió la identificación de su esposo e hijo, quienes no eran de «raza» o etnia negra. Además, el propio oficial admitió que la había identificado porque le habían ordenado arrestar a personas «como ella». La Sra. Williams denunció el caso y solicitó al Estado que le pagara una indemnización por los daños morales y psicológicos que sufrió por lo que consideraba una flagrante discriminación. Tras el rechazo de su pretensión en la vía ordinaria, recurrió ante el Tribunal Constitucional el cual, en su sentencia STC13/2001, de 29 de enero de 2001, con el voto disidente del magistrado J.D. González Campos, rechazó el recurso. González Campos desestimó el recurso argumentando, en síntesis, que la policía había utilizado el criterio racial no en sí mismo -que hubiera sido discriminatorio- sino simplemente como indicio de una mayor probabilidad estadística de que la persona no fuera española y que esto era razonable en el contexto de los controles destinados a asegurar el cumplimiento de las normas sobre extranjería. La Sra. Williams llevó el caso al Comité de Derechos Humanos de la ONU, que concluyó: «El Comité considera que es legítimo realizar controles de identidad en general con el fin de proteger la seguridad pública y prevenir la delincuencia o con miras a controlar la inmigración ilegal. Sin embargo, cuando las autoridades lleven a cabo dichos controles, las meras características físicas o étnicas de las personas en cuestión no deben tomarse en consideración como indicio de su posible situación ilegal en el país. Tampoco deben llevarse a cabo de tal manera que se dirijan únicamente a personas con ciertas características físicas o étnicas. Hacer lo contrario no solo menoscabaría la dignidad de las personas afectadas, sino que contribuiría también a la propagación de actitudes xenófobas entre la población en general y sería incompatible con una política eficaz de lucha contra la discriminación racial». (apartado 7.2). Continúa en el apartado 7.4: «En este caso, se desprende del expediente que se trató de un control de identidad general. La autora sostiene que ninguna otra persona de su entorno fue sometida a este y que el policía que la interrogó se refirió a sus características físicas para explicar por qué le pidió a ella, y no a las demás personas que estaban cerca, que mostrara su documento de identidad. Estas alegaciones no han sido refutadas por los órganos administrativos y judiciales ante los que se quejó el autor, ni ante el Comité. En estas circunstancias, el Comité sólo puede concluir que la autora fue seleccionada para tal control de identidad únicamente sobre la base de sus características raciales y que estas constituían el elemento decisivo para sospechar que había cometido una conducta ilícita. El Comité también recuerda su jurisprudencia según la cual toda diferencia de trato no constituye discriminación si los criterios de diferenciación son razonables y objetivos y si el objeto buscado es lícito en virtud del Pacto. Por todas estas razones, el Comité finalmente condenó a



España por violar el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, lo que llevó al gobierno español a disculparse con la Sra. Williams, tanto por escrito como personalmente a través del entonces ministro de Asuntos Exteriores. Cabe recordar que, según el artículo 10.2 de la Constitución, «las normas relativas a los derechos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución se interpretarán en conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y convenios internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

### CASO 7

Amenazas en redes sociales. Un grupo en una red social llamó «Ibarra debe morir» y aseguró estar recaudando fondos para contratar a un sicario. Esteban Ibarra es el presidente del «Movimiento contra la Intolerancia» y ha actuado como fiscal en numerosos casos de delitos de odio, incluido el juicio contra Hammerskins-España. Tras la denuncia del grupo, este fue cerrado, pero se abrieron otros: «Odio a Esteban Ibarra» o «Yo también creo que Esteban Ibarra debe morir» a partir de los cuales se vertían comentarios racistas sobre su persona, incluida la voluntad de financiar su asesinato y animar la violencia en su contra. También se ha detectado otro grupo de 793 participantes denominado «Odio a Esteban Ibarra», que promueve la violencia, el racismo y la xenofobia, y se han denunciado numerosos casos de agresión en Internet. «Movimiento contra la Intolerancia» informó a la Delegación del Gobierno y procedió a denunciar a estos grupos ante la Brigada Provincial de Información de la Jefatura de Policía de Madrid, que interpuso la correspondiente denuncia ante el juzgado e investigó a los autores y promotores de estos sitios y grupos en Internet. Por otra parte, el autor de otro sitio web y del «juego» de Internet «Kill Esteban Ibarra», fue condenado a 2 años de prisión por el delito de incitación al odio y la violencia.

### CASO 8

Una usuaria del programa de empleo Acceder trabajaba en una peluquería de Atarfe, una población de Grenade. Todo iba con normalidad hasta que mencionó que se iba a casar con un joven originario de una zona llamada Pinos Puente. La dueña de la peluquería le dijo que, si era así, ya no podía contratarla más. La trabajadora le dijo que no tenía de qué preocuparse porque había medios de transporte adecuados para llegar al trabajo sin problemas, pensando la joven que se refería a este problema. La propietaria le dijo que no era por eso, sino que se iba a casar con un gitano de Pinos Puente. Al ver la actitud de la propietaria de la peluquería, la víctima decidió dejar su trabajo. Se trata de un caso de discriminación directa en el empleo por asociación, ya que la diferencia de trato en la relación laboral viene determinada no por la actitud del trabajador, sino por su relación personal con una persona gitana. En este caso, es significativo el papel que desempeñan los prejuicios y estereotipos negativos respecto a la comunidad gitana, ya que la propietaria ni siquiera conoce a la persona origen de su rechazo, pero interpreta que la mayoría de los hechos negativos que ocurren en el barrio desfavorecido son provocados por la presencia de miembros de la comunidad gitana.





### CASO 9

Un joven de etnia romaní trabajaba desde hacía varios años en una carpintería metálica local, aunque no tenía contrato de trabajo. Con motivo de un accidente de tráfico de la que fue víctima el trabajador con la furgoneta de la empresa, olvidó su teléfono móvil en el interior del vehículo, que fue retirado por la grúa. Al final de la jornada, el gerente reprocha al trabajador no haber podido localizado en todo el día, utilizando expresiones como «el gitano cuando no te lo hace a la entrada, te lo hace a la salida». A partir de ese momento, la víctima percibió un cambio de actitud hacia él, que degeneró en un ambiente que lo llevó a dejar la empresa después de un tiempo. Se trata de un caso de **acoso laboral** basado en el origen étnico del trabajador, que está prohibido por la Directiva 2000/43.

### CASO 10

Un joven gitano pasa los concursos de policía nacional tras un período de preparación. Aprueba las pruebas teóricas, las pruebas físicas y la evaluación psicopedagógica. Durante el reconocimiento médico (se había realizado unos días antes para asegurarse de que todo estaba correcto), todo iba bien hasta que en algún momento el médico a cargo del reconocimiento se refirió a su origen, dado su color de piel más oscuro. El joven le dijo que era español. El médico insistió en preguntarle si tenía algún familiar en Latinoamérica y el joven respondió que no, que la tez de su piel podría estar relacionada a que era de origen gitano. A partir de ahí, el tono de la conversación cambió por completo, él se distanció e incluso comenzó a tutearlo. Cuando recibió los resultados de las pruebas, terminó con la calificación de no apto porque, según el informe médico, el joven tenía los pies planos (lo cual no es cierto si se compara con las pruebas que el médico le había realizado previamente) y que tenía 10 kg de sobrepeso (que también es incierto y puede ser probado por el mismo informe). El departamento de Igualdad de Trato de la FSG interpuso un recurso administrativo contra esta decisión y el caso se encuentra actualmente en los tribunales. Se trata de un caso de discriminación directa en el acceso al empleo público.

### CASO 11

Dos hombres gitanos fueron a una empresa a buscar trabajo como guardas de seguridad. El primero de ellos, que no encajaba en el perfil físico que suele atribuirse a la comunidad gitana, preguntó al director de la empresa si era posible encontrar trabajo, a quien respondió que, aunque fuera difícil, habría una oportunidad. Cuando le tocó el turno al segundo, que había recibido una formación específica para este trabajo y que se correspondía con el estereotipo físico atribuido a la comunidad gitana, hace la misma pregunta, pero le dicen que no hay posibilidades, alegando que «las cosas están muy mal». Este es un claro ejemplo de cómo las personas son tratadas de manera totalmente diferente sobre la única base de la percepción física ligada a los prejuicios y estereotipos. Se trata de un caso de discriminación directa en el acceso al empleo prohibido por la Directiva 2000/43/CE.



## CASO 12

Un grupo de seis amigos gitanos, uno de los cuales trabaja en la FSG, entra en un bar de Valladolid y pide unas copas. La camarera comienza a tomar pedido, pero el jefe le pidió que no continuara. Uno de los amigos, que ha oído la conversación, exigió una explicación del jefe, pero lo único que dijo fue que su jefe le había prohibido atender a personas como ellos. Cuando preguntan si quería decir que son gitanos, el gerente respondió que lo eran y estos abandonan el bar. Al salir a la calle se encontraron con la policía local, a la que denunciaron el incidente. La policía se puso en contacto con el jefe al mismo tiempo y les aconsejó que presentaran una denuncia en la comisaría de policía y una denuncia en la oficina del consumidor. A pesar de la denuncia presentada por uno de ellos, el caso fue cerrado administrativamente, pero fue tratado como un juicio de faltas, cuya vista se llevó a cabo el 21 de marzo de 2007. La FSG elaboró informe jurídico sobre el caso, pero no fue admitido como prueba en la vista. El 21 de marzo de 2007 se desestimó por no haberse acreditado suficientemente que el grupo de amigos no había sido atendido únicamente por su etnia, aunque inicialmente el responsable había confirmado los hechos. No obstante, durante el juicio, sin embargo, dijo que no les sirvió porque la barra estaba llena. El grupo decidió no recurrir a la instancia superior, por lo que la FSG también desestimó el caso.

## 2. Casos de discriminación indirecta

**El caso del restaurante neerlandés** se refiere al acceso a un restaurante que tiene una reglamentación específica en cuanto al código de vestimenta para atraer a una clientela sofisticada, mayor y vestida con elegancia. Las directrices del reglamento incluyen el siguiente pasaje: «es obligatoria el código de vestimenta correcta». «Se prohíben las zapatillas deportivas y las gorras que, junto con otras prendas, no correspondan al código de vestimenta del restaurante. La valoración final de esta regla sigue siendo decisión del cliente». Basándose en esta normativa, el restaurante pidió a cuatro mujeres jóvenes que llevaban velo según su interpretación de la fe musulmana que se lo quitaran.

Como se negaron a cumplir con esta petición, se les negó la entrada al restaurante. El caso se llevó ante la Comisión de Igualdad de Trato de los Países Bajos, que dictaminó que el Código de Vestimenta constituía una discriminación indirecta por motivos de religión porque afectaba de manera desproporcionada a las mujeres musulmanas. La comisión concluyó que, si bien el propósito de las reglas del restaurante era legítimo, los medios para lograrlo no eran apropiados ni necesarios. Según la comisión, las normas no eran apropiadas porque excluían a personas bien vestidas, como las solicitantes. Además, el reglamento no era necesario porque se podrían haber utilizado medios alternativos y menores, por ejemplo, una definición del tipo de vestimenta que el restaurante consideraría inapropiada, por ejemplo, gorras de béisbol y ropa deportiva.



### **El caso de Chipre en relación con el requisito de conocimiento del idioma griego.**

El caso se refería a un reglamento de la agencia de turismo cuasi-gubernamental chipriota, según la cual el gerente de cualquier oficina de turismo en Chipre debe tener un buen conocimiento del idioma griego. La Autoridad chipriota para la Igualdad recibió una queja de una oficina de turismo a la que se le había denegado una licencia de funcionamiento porque no empleaba a un director de habla griega. La Autoridad para la Igualdad concluyó que el requisito en cuestión constituía una discriminación por motivos de idioma, al tiempo que constituía una discriminación indirecta por motivos de origen racial o étnico. En sus consideraciones, el organismo de igualdad se refirió no solo a la Ley de Igualdad de Trato y Empleo de Chipre, sino también al Reglamento (CEE) n.º 1612/68 (170), que prohíbe cualquier discriminación basada en la nacionalidad y que forma parte de la legislación comunitaria sobre la libre circulación de personas. Por lo tanto, el organismo de igualdad reconoció el vínculo entre el origen racial/étnico y la nacionalidad. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, el derecho comunitario sobre libre circulación solo puede ser aplicable si hay un caso específico que involucre un elemento transfronterizo y esto es precisamente lo que no se requiere en el contexto de la libre circulación social comunitaria. No se sabe si se cumplió esta condición, es decir, si el gerente que no sabía el idioma griego era de hecho un ciudadano no chipriota de otro Estado miembro de la UE.

**El Caso Colemans sobre discriminación por asociación.** El caso afectó al Sr. Redfearn, un conductor blanco empleado por la compañía de autobuses Serco. Después de ser elegido concejal municipal por un partido racista de derecha (BNP), el Sr. Redfearn fue destituido de su cargo. El empleador argumentó que las opiniones políticas del empleado podrían ser perjudiciales para los pasajeros de la empresa de autobuses, la mayoría de los cuales (70-80%) eran de origen asiático, y crear tensión entre sus empleados, el 35% de los cuales también eran de origen asiático (el conductor del autobús y los pasajeros eran discapacitados, pero esto no parece haber influido en los problemas de discriminación planteados en este caso). Dado que la ley del Reino Unido no cubre la discriminación por motivos de opinión política y, además, la ley nacional de despido improcedente no se aplicaba en este caso particular, el Sr. Redfearn presentó una denuncia por despido discriminatorio a nivel racial. En primer lugar, alegó discriminación directa en su contra por motivos de «raza» debido al origen racial y étnico de los pasajeros de la empresa de autobuses. Luego también alegó discriminación basada en el origen étnico de los miembros de su partido e incluso afirmó después que se trataba de una discriminación directa. A los efectos del presente caso, cabe señalar que únicamente el argumento relativo a la «raza» de los miembros del partido estaba directamente relacionado con el propio trabajador. En otras palabras, el Sr. Redfearn argumentó que el término «basado en la raza» incluía no solo su propia «raza», sino también la «raza» de otros, que le afectaba de alguna manera.



En cuanto a la alegación de discriminación directa vinculada al origen étnico de los pasajeros del autobús, El Tribunal de Apelación recordó que, según la ley británica, la discriminación «por motivos de raza» no se limita al trato menos favorable por el color o la raza del demandante o del propio demandante. Sin embargo, «se acepta que A puede ser capaz de discriminar a B por el color o la ‘raza’ de C» (173). Sin embargo, la Corte consideró que no podía llegar a considerar que «constituye un acto de discriminación racial directa por parte de un empleador, que busca mejorar las relaciones raciales en el lugar de trabajo, despedir a un empleado del que se ha comprobado que ha cometido un acto de discriminación racial, como abuso racista contra un compañero de trabajo o un cliente del empleador». De lo contrario, aceptarlo equivaldría a considerar que cualquier trato menos favorable al que se recurra debido a preocupaciones sobre las opiniones o el comportamiento racista de una persona en un lugar de trabajo multiétnico constituiría una discriminación «basada en la raza». El Tribunal tampoco aceptó el argumento de la discriminación directa sobre la base de la pertenencia étnica de los miembros del partido.

### Límites y potencial del concepto de discriminación indirecta

[https://www.migpolgroup.com/\\_old/public/docs/146.LimitsandPotentialoftheConceptofIndirectDiscrimination\\_FR\\_09.08.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/146.LimitsandPotentialoftheConceptofIndirectDiscrimination_FR_09.08.pdf)

### La discriminación racial

Ejemplo:

Acabas de llegar a Francia procedente de otro país y estás buscando un nuevo trabajo. Has encontrado uno al que realmente deseas presentarte, pero la descripción del trabajo especifica que debes tener un título de una universidad francesa. No tienes esta calificación y, por lo tanto, sientes que no puedes presentarte para el trabajo.

Este podría ser un ejemplo de discriminación racial indirecta, ya que, aunque la regla de calificaciones francesa se aplica a todos los candidatos, perjudica a quienes han estudiado en el extranjero. Estas personas pueden tener exactamente los mismos conocimientos o incluso mayores, pero no pueden postularse debido a la naturaleza de sus calificaciones. Sin embargo, si el empleador puede demostrar que existe una necesidad específica de que el empleado tenga calificaciones francesas, por razones de acreditación, por ejemplo, esto no se considera discriminación indirecta.



## Discriminación religiosa

Ejemplo:

Eres musulmán practicante y rezas en los momentos de oración tradicionales durante todo el día. No obstante, tu empleador le dice que tomes tus descansos en momentos que no coincidan con las horas de oración. Aunque la Ley de Igualdad no obliga a los empleadores a facilitar tiempos de oración, ni a conceder tiempo libre para la práctica de la religión, sí prohíbe la discriminación indirecta por motivos religiosos, por lo que este podría ser un ejemplo. Si tu jefe no tiene una razón legítima para exigirte que tomes el descanso en un momento determinado, es posible que tengas motivos para una discriminación indirecta.



## ANEXO 3. FICHAS CON LA DEFINICIÓN DE CADA INSTRUMENTO JURÍDICO DE HARD Y SOFT LAW

### Ficha 1

**Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial**, entró en vigor el 4 de enero de 1969, en conformidad con el artículo 19, Los Estados partes en la presente Convención, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es “promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en esta, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional,

Considerando que todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación,

Considerando que las Naciones Unidas han condenado el colonialismo y todas las prácticas de segregación y discriminación que lo acompañan, cualquiera que sea su forma y dondequiera que existan, y que la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales, de 14 de diciembre de 1960 (resolución 1514 (XV) de la Asamblea General), ha afirmado y solemnemente proclamado la necesidad de ponerles fin rápida e incondicionalmente,

Considerando que la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 20 de noviembre de 1963 [resolución 1904 (XVIII) de la Asamblea General] afirma solemnemente la necesidad de eliminar rápidamente en todas las partes del mundo la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y de asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana.

Convencidos de que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de



que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial,

Reafirmando que la discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos, así como la convivencia de las personas aun dentro de un mismo Estado,

1. Convencidos de que la existencia de barreras raciales es incompatible con los ideales de toda la sociedad humana, Alarmados por las manifestaciones de discriminación racial que todavía existen en algunas partes del mundo y por las políticas gubernamentales basadas en la superioridad o el odio racial, tales como las de apartheid, segregación o separación, Resueltos a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar rápidamente la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y a prevenir y combatir las doctrinas y prácticas racistas con el fin de promover el entendimiento entre las razas y edificar una comunidad internacional libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales,

Teniendo presentes el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1958 y la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en 1960, Deseando poner en práctica los principios consagrados en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y con tal objeto asegurar que se adopten lo antes posible medidas prácticas, Han acordado lo siguiente:

1. En la presente Convención la expresión “**discriminación racial**” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

### Idea principal

La convención establece un principio general de no discriminación valor unidimensional (de entrada única).

Aquí los criterios prohibidos de discriminación no se cruzan, no se acumulan y no interactúan:



- “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia” se escribe en singular y no en plural, lo que implica que se trata de una distinción de “raza”, una distinción de sexo, una distinción del idioma, una distinción de religión; de color.
- Los criterios prohibidos de discriminación se mencionan por separado.

Hablamos, pues, de entrada única.

## Ficha 2

**La Carta de las Naciones Unidas** (CNU), firmada en San Francisco en 1945, aborda en el capítulo IX el tema de la cooperación económica y social internacional. Este declara, en su artículo 55, que las Naciones Unidas promoverán “el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.

### Idea principal

Así pues, la Carta solo establece una prohibición muy general de las discriminaciones de valor unidimensional (de una sola entrada).

Aquí no se cruzan los criterios prohibidos de discriminación:

- “Sin distinción” está escrito en singular y no en plural, lo que implica que es una distinción de “raza”, una distinción de sexo, una distinción de lengua, una distinción de religión.
- Los criterios no se acumulan y no se cruzan, sino que se mencionan por separado.

## Ficha 3

**Los 2 Pactos Internacionales de 1966 relativos a: Derechos Civiles y Políticos** (PIDCP) —artículo 26— y relativo a **los Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (PIDESC) —artículo 2—.

Señalan que “Cada uno de los Estados Partes en dichos Pactos” de 1966 se compromete a garantizar que los derechos en ellos consagrados sean ejercidos “sin discriminación alguna” y se enuncian en torno a diez criterios prohibidos sin, sin embargo, considerar que pueden interactuar entre sí.





## Idea principal

Por lo tanto, solo contemplan una concepción de discriminación de entrada única.

Algunas de las disposiciones de los dos pactos redactadas en términos no prescriptivos pueden, en la medida en que tienen una dimensión esencialmente programática, entrar en la categoría de *soft law*. En principio, los órganos de control no pueden constatar el incumplimiento por parte del Estado de una obligación si esta no se formaliza. Debe tenerse en cuenta “la ‘densidad normativa’ que los órganos de control sean capaces de inculcarles. Cabe preguntarse también si dichos órganos de control no estarían tentados de practicar una política de ‘activación normativa’ tanto más dinámica cuanto que sus ‘pronunciamientos’ de control (hallazgos, observaciones, etc.) estarían desprovistos de toda fuerza obligatoria”. Por ejemplo, el derecho a la vivienda (es un principio general que puede implicar un derecho a la vivienda para todo el mundo, incluidos los migrantes, refugiados, etc.) tiene una dimensión esencialmente programática; la multiplicación del uso del “derecho de/a” presupone la separación entre derechos legalmente exigibles y derechos que son solo la expresión legal de una política pública o un programa de gobierno.

## Ficha 4

La **Convención de la UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza**, dispone:

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por “discriminación” toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

- a) Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza.
- b) Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo.
- c) A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos, o
- d) Colocar a una persona o a un grupo en una situación incompatible con la dignidad humana.

2. A los efectos de la presente Convención, la palabra “enseñanza” se refiere a la enseñanza en sus diversos tipos y grados, y comprende el acceso a la enseñanza, el nivel y la calidad de esta y las condiciones en que se da.



## Idea principal

Establecer un principio general de no discriminación en el valor unidimensional (de entrada única).

Aquí los criterios prohibidos de discriminación no se cruzan, no se acumulan y no interactúan:

- “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia” se escribe en singular y no en plural, lo que implica que se trata de una distinción de “raza”, una distinción de sexo, una distinción del idioma, una distinción de religión; de color.
- Los criterios prohibidos de discriminación se mencionan por separado.

Hablamos, pues, de entrada única.

## Ficha 5

El principio de no devolución, consagrado en el artículo 33 de la **Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951**, prohíbe la expulsión y el retorno de los refugiados, en cualquier forma, a las fronteras de los territorios donde su vida o libertad puedan verse amenazadas por su “raza”, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opinión política. La devolución puede adoptar varias formas, incluida la no admisión en las fronteras y la prohibición en alta mar.

## Idea principal

Los instrumentos que establecen los derechos específicos de ciertos sujetos de derecho (solicitantes de asilo, refugiados, etc.) como una categoría jurídica separada se denominan instrumentos de categoría. Establecen un principio general de no discriminación contra valor unidimensional (de entrada única). Este es el ejemplo de la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y su Protocolo de 1967, y los instrumentos regionales prevén **solo un criterio prohibido** de discriminación.

## Ficha 6

**La Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes** aborda los grandes movimientos de refugiados y migrantes. Abarca todos los refugiados. Según el derecho internacional, un refugiado es una persona que se encuentra fuera de su país de origen y que no puede regresar allí porque tiene fundados temores de ser perseguido debido a su “raza”, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo



social grupo u opinión política. Una persona necesita protección internacional cuando su país de origen no puede o no quiere brindarle protección contra el daño temido. Esta definición fundamenta la Convención de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y su Protocolo de 1967 y también se refleja en los instrumentos regionales. Tiene un amplio alcance y validez permanente. **Abarca tanto a las personas que huyen de la persecución individual como a las que huyen del conflicto armado o de la violencia relacionada con uno o más de los motivos anteriores.** Incluye a personas que huyen de actores estatales y no estatales, y ha servido como base para brindar protección, incluso a personas que huyen de guerras, conflictos, abusos de derechos humanos, eventos de violencia de bandas organizadas, violencia doméstica y otras formas de abuso.

### Idea principal

Esta declaración establece un principio de discriminación de entrada múltiple mediante el uso de la expresión “**uno o más de los motivos establecidos anteriormente**”.

Los Estados miembros se comprometieron a luchar contra las formas múltiples y cruzadas de discriminación respecto a las mujeres y niñas refugiadas y migrantes.

### Ficha 7

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CDN).

El artículo 2.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño prohíbe explícitamente la discriminación de un niño por motivos de “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra opinión, origen nacional, étnico o social, situación financiera, incapacidad, nacimiento o cualquier otra situación del niño o de sus padres o tutores”.

### Idea principal

A pesar del principio bien establecido de no discriminación, esta Convención presta menos atención a cómo un niño experimenta la discriminación. Además de la discriminación basada en el grupo, la edad y los motivos de discriminación incluidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, los niños se enfrentan a muchos motivos de discriminación específicos a los niños que no están incluidos explícitamente en la Convención. Esta convención establece un principio general de no discriminación con valor unidimensional (de entrada única).



## Ficha 8

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)** insiste claramente en la obligación del Estado de investigar seriamente las denuncias de discriminación en el lugar de trabajo. Así, en *Yilmaz-Dogan c. Países Bajos*, el CERD consideró que el Estado había violado el derecho al trabajo de la demandante, contemplado en el artículo 5-ei, en la medida en que no se había examinado el supuesto carácter discriminatorio de los argumentos presentados por su empleador para despedirla.

La demandante, de nacionalidad turca, había sido despedida por estar embarazada. En una carta en la que trató de justificar su decisión, el empleador hizo distinciones detalladas entre sus empleadas neerlandesas y a las que llamó “nuestras trabajadoras extranjeras”.

El CERD estimó que se había violado la Convención, porque el tribunal neerlandés que examinó la denuncia de la joven no había tenido en cuenta el supuesto carácter discriminatorio de esta carta.

### Idea principal

Este es un ejemplo de cómo el **CERD** pretende aplicar el principio de la lucha contra las múltiples formas de discriminación (criterios de nacionalidad, sexo y embarazo).

En el contexto de la protección de los extranjeros (migrantes), la Convención garantiza los derechos no solo de los nacionales de los Estados que han ratificado el tratado, sino también de cualquier otra persona que se encuentre en el territorio de uno de dichos Estados. Este caso es un ejemplo de cómo el **CERD** pretende hacer cumplir este principio.

## Ficha 9

El **CERD** está preocupado por las situaciones de denegación de acceso a los servicios sociales que constituyen casos de facto de discriminación racial o étnica (Discriminación y acceso a los servicios sociales —artículo 5-e-iv—). Por ejemplo, el Comité expresó su preocupación por un proyecto de ley de asilo e inmigración publicado en 1995 en el Reino Unido que, si se aprobara, corría el riesgo de privar a un cierto número de servicios sociales de personas autorizadas a permanecer en el Reino Unido, incluidos los solicitantes de asilo y otras personas a las que se ha concedido el permiso de residencia permanente, pero no se han naturalizado.

El CERD declaró en particular: “Es muy preocupante que la mayoría de las personas que se verían afectadas serían personas de minorías étnicas”.



## Idea principal

Principio general de no discriminación por entradas múltiples.

## Ficha 10

La **Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (n.º 97)**.

Artículo 1: "La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición".

Artículo 7: "Los Estados Partes se comprometerán, en conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición".

## Idea principal

La lista de motivos prohibidos de discriminación es más extensa que la que se encuentra en otros instrumentos de derechos humanos, incluido el Pacto Internacional de Derechos Humanos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

## Ficha 11

La **declaración de fin de misión de la relatora especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia al final de su misión al Reino de Marruecos** recomienda "proporcionar asistencia humanitaria con urgencia a todas las personas que son víctimas de violaciones extremas de los derechos humanos en el contexto de la migración, independientemente de la raza, origen étnico, origen nacional, ascendencia o inmigración, en particular para las personas en riesgo de discriminación interseccional por motivos de sexo, género u orientación sexual, discapacidad u otra condición".



## Idea principal

Establece el principio de discriminación interseccional por razón de sexo, género u orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición.

## Ficha 12

En el extracto del **Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la Asamblea General de la ONU**: “La noción de ‘interseccionalidad’ permite al Comité, en la práctica, ampliar los motivos prohibidos de discriminación y abordar situaciones de discriminación doble o múltiple, como en el caso de la discriminación basada en el sexo o la religión cuando se combina con discriminación basada en uno o más de los motivos enumerados en el artículo primera de la Convención”.

## Idea principal

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, que tuvo lugar en Durban, del 31 de agosto al 7 de septiembre de 2001, se convierte en un acontecimiento histórico fundamental para la consecuente difusión del concepto a escala internacional.

Tenemos que esperar hasta 2009 para encontrar la primera aparición del término “interseccionalidad” en documentos de la ONU en francés, en particular en este extracto.

## Ficha 13

**Comité de Derechos Humanos**, Opiniones F.A. c. Francia, 16 de julio de 2018, n.º 2662/2015.

**Comité de Derechos Humanos**, comunicación Sonia Yaker c. Francia, 17 de julio de 2018, n.º 2747/2016.

**Comité de Derechos Humanos**, comunicación Hebadj c. Francia, 17 de julio de 2018, n.º 2807/2016.

El **Comité de Derechos Humanos** adoptó tres conclusiones, en 2018, en las que considera que Francia ha violado el derecho a la libertad de religión (art. 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y el derecho a la no discriminación (art. 26. del Pacto). El primero se refiere al caso Baby Loup, que se refiere al despido por



falta grave de una empleada de una guardería asociativa que se negó a quitarse el pañuelo como exige el reglamento interno de la guardería.

Las segundas constataciones se remontan al 17 de julio de 2018 y ponen en duda la aplicación de la ley francesa sobre el ocultamiento del rostro en el espacio público aprobada en 2010<sup>32</sup>, que ha recibido un control de convencionalidad del Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>33</sup>.

### Idea principal

Estas constataciones se refieren al derecho a la libertad de religión y al derecho a la no discriminación de las mujeres. Lo cierto es que sus conclusiones permiten constatar el paso dado por el Comité de Derechos Humanos en el caso *Baby Loup*, permitiendo que este instrumento de *soft law* capte el concepto de interseccionalidad aplicado a la discriminación.

El CDN permite incluir desarrollos recientes para establecer una lista indicativa no exhaustiva de motivos de discriminación específicos de niños que el Comité de los Derechos del Niño (Comité CDN) desarrolla a través de sus Comentarios generales y Comentarios finales (Besson, 2005). Ejemplos de ello son la orientación sexual, la identidad de género (Comité de los Derechos del Niño, 2019) y el VIH/SIDA (Comité de los Derechos del Niño, 2003).

### Idea principal

Establece el principio de discriminación múltiple (edad y orientación sexual, edad e identidad de género...)

## Ficha 14

**Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación** contra la mujer de 1999. Se menciona que las mujeres en particular están sujetas a “discriminación en el lugar de trabajo”.

32 COM. dr. h., constataciones *Sonia Yaker c. Francia*, 17 de julio de 2018, n.º 2747/2016; COM. dr. h., constataciones *Hebadj c. Francia*, 17 de julio de 2018, n.º 2807/2016.

33 EUR. dr. h., *Gde Ch., sentencia SAS c. Francia*, 1 de julio de 2014, n.º 43835/11.



## Idea principal

El uso del plural aquí parece referirse más a la sucesión de actos discriminatorios de los que una mujer sería víctima en el trabajo que a la combinación, acumulación o conexión de criterios discriminatorios. En este sentido, este texto reconoce implícitamente la existencia de discriminaciones múltiples o al menos de una categoría de ellas, en particular, las discriminaciones sucesivas. Los textos internacionales “post-CRENS-HAW” son más propicios al reconocimiento de las discriminaciones múltiples. Este texto forma parte de los instrumentos específicos de derechos humanos que implícitamente reconocen la existencia de una categoría de discriminaciones múltiples (discriminaciones sucesivas).

## Ficha 15

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CDPD) de 13 de diciembre de 2006 también aborda las discriminaciones múltiples. La CDPD prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral. Proporciona una lista no exhaustiva de situaciones que incluyen “en particular, las condiciones de contratación y empleo, conservación del puesto, promoción y condiciones de seguridad y salud en el trabajo”. Esto ofrece una visión renovada de la protección de los derechos humanos, en particular por su redacción más reciente. En efecto, el artículo 5 de dicha Convención que promueve la igualdad y la no discriminación estipula

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

En el artículo 6 reservado a las mujeres con discapacidad, se establece que “1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar





que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Con respecto a los niños con discapacidad, la convención establece:

1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.
2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.
3. Los Estados Partes garantizarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan derecho a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten, opinión que recibirá la debida consideración teniendo en cuenta su edad y madurez, en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

### Idea principal

La Convención ofrece una visión renovada de la protección de los derechos humanos, en particular por su redacción más reciente. La redacción de la Convención difiere ligeramente de la utilizada en textos anteriores. Este último prohibía “cualquier” discriminación, o “tal” discriminación, mientras que la Convención de 2006 utiliza el plural. Este uso puede interpretarse como una prohibición implícita que cubre la discriminación basada en varios criterios.

Además, esta Convención es mucho más explícita en cuanto a la admisión de las discriminaciones múltiples en su artículo 6, relativo a las “mujeres con discapacidad”. El propio título de este artículo es muy sugerente ya que combina muy claramente dos criterios prohibidos, a saber, el sexo y la discapacidad. En el primer apartado de este artículo, la Convención establece además que “Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación (...)”.

En la actualidad, el derecho internacional sigue rezagado en el reconocimiento de las discriminaciones múltiples, mientras que el derecho europeo es más flexible en la recepción del concepto.

Este uso puede interpretarse como una prohibición implícita que cubre la discriminación basada en varios factores.



## Ficha 16

### La **Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación.**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948 establece un principio general de no discriminación con valor unidimensional. Su artículo 7 establece que “Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Su artículo 23 establece en particular que toda persona tiene derecho “sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

### Idea principal

Por tanto, estos instrumentos consuetudinarios para combatir todas las formas de discriminación no contemplan un enfoque multifactorial de la discriminación. Consagra un principio de discriminación de entrada única.

## Ficha 17

En su recomendación general XXV, el **Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial** (CERD) observa que “la discriminación racial no siempre afecta a las mujeres y a los hombres en igual medida ni de la misma manera” y que “Existen circunstancias en que afecta únicamente o en primer lugar a las mujeres, o a las mujeres de distinta manera o en distinta medida que a los hombres”.

Y agregar que en ausencia de consideración o reconocimiento explícito de las disparidades presentadas por la experiencia de hombres y mujeres en la esfera de la vida tanto pública como privada, “tal discriminación racial a menudo no se detecta”.

Estos aspectos se ilustran en el segundo párrafo de la Recomendación General XXV del CERD:

Determinadas formas de discriminación racial pueden dirigirse contra las mujeres en calidad de tales como, por ejemplo, la violencia sexual cometida contra las mujeres de determinados grupos raciales o étnicos en detención o durante conflictos armados; la esterilización obligatoria de mujeres indígenas; el abuso de trabajadoras en el sector no estructurado o de empleadas domésticas en el extranjero.

La discriminación racial puede tener consecuencias que afectan en primer lugar o únicamente a las mujeres, como embarazos resultantes de violaciones motivadas por prejuicios raciales.



En algunas sociedades las mujeres violadas también pueden ser sometidas a ostracismo. Además, las mujeres pueden verse limitadas por la falta de remedios y mecanismos de denuncia de la discriminación a causa de impedimentos por razón de sexo, tales como los prejuicios de género en el ordenamiento jurídico y la discriminación de la mujer en la vida privada.

### Idea principal

Visualiza una concepción de discriminación de entrada múltiple. Varios criterios interactúan: sexo y “raza”; género y etnicidad; sexo y nacionalidad.



## ANEXO 4. FICHAS CON LAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS EN MARRUECOS RELATIVAS A LA DISCRIMINACIÓN<sup>34</sup>

### Ficha 1

#### Derecho al estado civil: El estado civil y la generalización de la identidad jurídica

Se rige por la Ley n.º 37-99 relativa al estado civil y el Decreto de aplicación n.º 2-99-665, de 2 chaabane 1423 (9 de octubre de 2002). Es un derecho del niño nacido en el territorio, pero también es un deber del progenitor, que concierne tanto a los marroquíes como a los extranjeros (artículo 3 de la Ley n.º 37-99 relativa al estado civil).

El Plan nacional para la modernización de la Administración Pública (2018-2021) y el programa de generalización del estado civil para garantizar la identidad jurídica a todo el mundo.

#### Algunas etapas para obtener el certificado de nacimiento

##### A - Procedimiento “clásico”

¿Cómo funciona?

El certificado de nacimiento es emitido por el hospital donde nace el niño. Indica el lugar, la fecha, la hora, el peso del bebé, el nombre del médico que ha realizado el parto y el nombre de la madre. En general, se entrega al mismo tiempo que el informe de alta al salir del hospital. Es el documento más importante del expediente de registro del estado civil. Cualquier obstáculo en la emisión de este certificado constituye una vulneración de los derechos del niño. En caso de retención del certificado de nacimiento, es posible solicitar al juez de lo contencioso administrativo que inste al agente judicial para que levante acta judicial de retención del certificado. Este documento permite continuar con el trámite de registro del estado civil sin el certificado de nacimiento. Cuidado, porque la intervención de un agente judicial no es gratuita (unos 200 dhs).

En caso de retención del certificado de nacimiento, es posible solicitar al juez de lo contencioso administrativo que inste al agente judicial para que levante acta judicial de

---

<sup>34</sup> El contenido de las fichas ha sido redactado siguiendo los principios del lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto “Convivir sin discriminación”. Sin embargo, la terminología relativa a las convenciones e instituciones, así como las citas, conserva su forma original, aunque esta no corresponda a los principios de lenguaje inclusivo adoptados por el proyecto.



retención del certificado. Este documento permite continuar con el trámite de registro del estado civil sin el certificado de nacimiento. Cuidado, porque la intervención de un agente judicial no es gratuita (unos 200 dhs).

## **B - Caso especial: nacimiento fuera del hospital**

Pasos para la obtención del certificado administrativo de nacimiento en caso de nacimiento fuera del hospital:

- Acudir a un centro de salud: la madre y el niño deben acudir lo antes posible a un centro de salud para que se compruebe su estado de salud. Al final de este examen, la estructura emite un informe de salida o un certificado médico, que especifica que el parto ha tenido lugar fuera del hospital.
- La emisión del certificado administrativo de nacimiento por parte de Moqatâa. Para emitir este documento, la Moqatâa requiere varios elementos:
  - La investigación de Moqadem. El Moqadem debe emitir un documento que acredite el lugar de residencia de la persona en el distrito en cuestión por su Moqatâa, y que efectivamente ha tenido un hijo. La mayoría de las veces, la investigación se reduce a una verificación basada en la prueba del lugar de residencia (recibo de teléfono/electricidad/alquiler a nombre de la interesada).
  - Exploración física de la madre. Se puede solicitar una exploración física. Es llevada a cabo por agente de estado civil (mujer) que comprueba que la madre tenga leche o que su vientre tenga signos de embarazo.
  - Los testimonios. La madre debe presentarse en la Moqatâa al Caïd con la persona que la haya acompañado durante el parto y que firmará un certificado que acredite haber participado en su parto (indicando el lugar y la fecha). La madre también debe presentar dos testigos (hombres) que puedan certificar la filiación entre la madre y el bebé. Estas tres personas deberán establecer un testimonio escrito de los hechos. A falta de testigos, la persona presente durante el parto puede hacer una declaración jurada y legalizarla.

Es importante declarar al hijo a las autoridades marroquíes, pero también es necesario declararlo a las autoridades consulares del país de origen del niño. Para poder salir de Marruecos, la persona debe tener un certificado de nacimiento de su país de origen. Esto también le permite obtener un certificado de nacimiento en el país y en todas sus representaciones consulares en el exterior. La declaración ante las autoridades consulares es por tanto imprescindible, en particular da lugar al otorgamiento de un libro de familia.



## **Caso de discriminación interseccional por motivos de raza, etnia y género relacionados con el nacimiento de los hijos**

Las mujeres no marroquíes de piel negra en situación administrativa irregular tienen problemas para inscribir a sus hijos en el registro civil de Marruecos. Si bien estas dificultades también las viven las “madres solteras marroquíes”. En este caso concreto, si las consecuencias para los hijos son similares (trabas a la identidad), las dificultades para las mujeres negras que no son ciudadanas y las mujeres marroquíes se deben a la combinación de factores que son diferentes. Aunque se puede percibir que los dos grupos se encuentran en una situación precaria y discriminados por razón de género y condición social, las mujeres que no son ciudadanas marroquíes de piel negra también se enfrentan a una discriminación relacionada con el color de la piel y el origen étnico/racial. Este factor específico a estas mujeres da lugar a una discriminación múltiple e interseccional (en estos casos, por razones de género, estatus social y origen racial y étnico)<sup>35</sup>.

### **Ficha 2**

#### **Derecho a casarse y elegir cónyuge - Derecho a heredar**

##### **A nivel de estatus personal**

- La acumulación de discriminación contra las mujeres migrantes en Marruecos.
- Marruecos ha ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Alrededor del 15 al 20% de los migrantes subsaharianos en tránsito en Marruecos son mujeres. Estas se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, sufriendo violencia a lo largo de su proceso migratorio, lo que las lleva a “tener un jefe” que las proteja. Pero esta “protección” induce muchas veces a la dependencia, incluso a la servidumbre y al riesgo de maltrato (violencias diversas por parte de diferentes actores: grupos de delincuentes y/o redes de trata de personas, etc.). Más allá de eso, las mujeres a veces también son madres, situación que se suma a las dificultades vitales y la vulnerabilidad diaria. Es importante destacar las importantes mejoras en materia de discriminación contra las mujeres en general y contra las mujeres migrantes en particular, en el marco de las reformas recientes.

---

<sup>35</sup> Estado de lugar de la discriminación en Marruecos, Consejo civil para la lucha contra todas las formas de discriminación, 2020. Disponible en línea: <https://www.gadem-asso.org/etat-des-lieux-des-discriminations-au-maroc-rapport-du-cc-2020/> et Etat des lieux des discriminations au Maroc, Conseil civil de lutte contre toutes les formes de discrimination, 2018. <https://www.gadem-asso.org/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-Conseil-civil-fran%C3%A7ais-1-compress%C3%A9.pdf>



- De la **Moudawana (Código de familia)**: Capacidad matrimonial de la mujer adulta, derechos de la mujer en caso de divorcio e institucionalización de nuevas fórmulas para la disolución del matrimonio (por mutuo consentimiento, por causa de discordia, por sentencia). No obstante:
  - » En materia de **tutela**: La mujer solo puede ser la tutora legal de los hijos en caso de muerte del padre o de su incapacidad jurídica (art. 236), si este no ha nombrado a un tutor legal en vida (art. 237). En caso de divorcio, el padre sigue siendo el tutor legal de los hijos, incluso cuando la custodia se otorga a la madre. Pierde la custodia de sus hijos mayores de 7 años por nuevo matrimonio (art. 175 §1) si el nuevo cónyuge no es un pariente del hijo con el que tiene un impedimento para contraer matrimonio o es su representante legal (art. 175 §3). La madre custodia solo puede viajar al extranjero con el niño previa autorización del tutor legal (art. 179).
  - » Del **código de la nacionalidad**: consagración del principio de igualdad entre el padre y la madre en materia de transmisión de la nacionalidad a sus hijos y consideración del interés del niño en materia de nacionalidad. Sin embargo, las discriminaciones persisten, particularmente en el código de familia.
- En **materia de sucesiones**. El principio que estructura la legislación sucesoria se basa en la desigualdad entre los descendientes de sexo masculino, que heredan el doble de la parte que el sexo femenino. El Código de familia tiende a reducir los problemas de conflicto de leyes y a superar las dificultades planteadas por el antiguo código del estatuto personal. En virtud de este nuevo código, los extranjeros en Marruecos a menudo se enfrentan a la aplicación de las normas legales musulmanas en materia de estatus personal. Así, se aplican las disposiciones de este código (art. 2):
  - » a todos los marroquíes, incluso a los que tengan otra nacionalidad;
  - » a los refugiados, incluidos los apátridas, conforme a la Convención de Ginebra de 28 de julio de 1951 relativa a la situación de los refugiados;
  - » cualquier relación entre dos personas cuando una de las dos partes sea marroquí;
  - » cualquier relación entre dos marroquíes cuando uno de ellos es musulmán.

Los marroquíes de fe judía están sujetos a las reglas del estatuto personal hebraico marroquí. La religión es uno de los elementos prohibitivos del matrimonio. Está prohibido el matrimonio de una mujer musulmana con un no musulmán, así como el matrimonio de



un musulmán con una mujer no musulmana, excepto si ella pertenece a la Gente del Libro (art. 39). Los procedimientos administrativos y formales para la celebración de un certificado de matrimonio entre marroquíes o de un matrimonio mixto están determinados por el artículo 65 del citado código.

Los extranjeros deberán aportar, además de los documentos exigidos a los marroquíes, una autorización de matrimonio y un certificado de aptitud para el matrimonio o lo que lo sustituya.

La condición civil de los extranjeros en Marruecos todavía está organizada por el Dahir de 1913, Dahir de 12 de agosto de 1913, sobre la condición civil de los franceses y los extranjeros en el protectorado francés en Marruecos. BO de 09/12/1913.

La celebración de un acto de matrimonio, divorcio o separación legal entre partes extranjeras se lleva a cabo de acuerdo con su ley nacional (art. 8 y 9).

### Ficha 3

#### Libertades públicas/fundamentales

##### Eje de la libertad sindical

En cuanto a la acción sindical en todos los países del mundo, la implicación de los sindicatos junto a las personas migrantes ha constituido un importante valor añadido, no solo para la defensa de sus derechos, sino también como instancias de integración de los migrantes en la acción civil democrática. En Marruecos, la aparición de un grupo sindical de migrantes dentro de la Organización Democrática del Trabajo (ODT) es una excelente iniciativa en este sentido.

Es un marco que permite a los sindicatos:

- Tomar en consideración la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes e integrar este tema en su acción sindical.
- Desarrollar campañas de sensibilización para alentar a los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos.
- Apoyar a los migrantes en sus esfuerzos por encontrar soluciones justas a los conflictos laborales.





## **Libertad de asociación**

El derecho a las reuniones y reuniones públicas está garantizado a los extranjeros en virtud del Dahir n.º 1-58-377, de 15 de noviembre de 1958, el de asociaciones por el Dahir n.º 1-58-376, de 15 de noviembre de 1958, que regula el derecho de asociación modificado y completado por el Dahir n.º 1-02-206, de 23 de julio de 2002, por el que se promulga la Ley n.º 75.00.

Los extranjeros son libres de formar y participar en asociaciones públicas en las mismas condiciones que se exigen a los nacionales (art. 23). Las uniones y federaciones de asociaciones extranjeras están sujetas a las mismas disposiciones aplicadas a las asociaciones marroquíes y deben, además, ser autorizadas por decreto.

La disolución de una asociación extranjera se pronuncia por vía judicial conforme al mismo procedimiento previsto para las asociaciones marroquíes (art. 77).

Las mismas sanciones se aplican tanto a los marroquíes como a los extranjeros por cualquier infracción de las disposiciones del código de asociación; sin embargo, los extranjeros pueden ser objeto de una prohibición en territorio marroquí, en caso de que participen en el mantenimiento o la reconstitución directa o indirecta de la asociación o agrupación de carácter de grupo de combate y milicias privadas (artículo modificado por Dahir que establece la Ley n.º 73.1.283, de 10 de abril de 1993).

La Ley de Asociaciones prohíbe la formación de asociaciones sobre bases raciales y prevé la disolución de las asociaciones que fomenten cualquier forma de discriminación racial.

## **Ley n.º 36-04 relativa a los partidos políticos**

La ley n.º 36-04 relativa a los partidos políticos, en cuyo artículo 4 se prohíbe la constitución de un partido político con carácter discriminatorio, en particular religiosa, lingüística, étnica o regional, o, en general, cualquier base discriminatoria o contrario a los derechos humanos.

## **Código de la prensa y la edición**

En Marruecos, los extranjeros disfrutan del derecho de prensa. La tercera sección de la Ley n.º 77-00 que forma el Código de la prensa está dedicada a los periódicos o escritos extranjeros, que se rigen en principio por las mismas disposiciones aplicadas a los nacionales (art. 28), con algunas excepciones.



No podrá crearse, publicarse o imprimirse ningún diario o periódico sin que previamente se haya expedido un decreto de autorización previa solicitud por escrito dirigida a la autoridad gubernamental encargada de la comunicación.

La autorización se considerará nula y sin efecto si la publicación del diario o periódico no se produce dentro del año siguiente a la obtención de la autorización o si su publicación se interrumpe durante un año.

Cualquier infracción a estas disposiciones está sujeta a las sanciones que corresponden al propietario, al director y al impresor quienes, en su caso, responden solidariamente de la multa. El embargo administrativo de los ejemplares publicados sin autorización; en caso de condena, la sentencia ordenará su confiscación y destrucción.

La publicación de diarios o escritos periódicos o no, extranjeros impresos en Marruecos, podrá prohibirse por decisión motivada del Primer Ministro cuando atenten contra la religión islámica, el régimen monárquico, la integridad territorial, el respeto al Rey o el orden público.

La Ley n.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, cuyo artículo 72 sanciona la incitación directa al odio o la discriminación:

- Artículo 38: Se castigará como cómplices de una acción cualificada como crimen o delito aquellos que, ya sea con discursos, gritos o amenazas proferidas en lugares o reuniones públicas, o mediante escritos, impresos vendidos, distribuidos, puestos a la venta o exhibidos en lugares o reuniones públicas, ya sea con anuncios o carteles expuestos a la mirada del público, o por los distintos medios de información audiovisual y electrónicos, provoquen directamente al autor o autores a cometer dicha acción si la provocación ha tenido efecto. Esta disposición se aplicará también cuando la provocación solo haya seguido el intento de delito.
- Artículo 39: Aquellos que, por alguno de los medios señalados en el artículo anterior, hubieran provocado directamente ya sea robo, o delitos de homicidio, pillaje e incendio, o destrucción por sustancias explosivas, o delitos o faltas contra la seguridad exterior del Estado. Serán castigados, en el caso de que esta provocación no hubiera tenido efecto, con de uno a tres años de prisión y de 5000 a 100.000 dirhams de multa, quienes, por los mismos medios, hubieren provocado directamente uno de los crímenes contra la seguridad interna del Estado. Serán castigados con las mismas penas aquellos que, por alguno de los medios previstos en el artículo 38, hubieren hecho apología de los delitos de homicidio, pillaje o incendio, o robo, o un crimen de destrucción por sustancias explosivas.



- Artículo 39 bis: Quienes, por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38, haya incitado a la discriminación racial, odio o violencia contra una o más personas por razón de su raza, origen, color o etnia o religión, o apoyado crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad, será castigado con prisión de un mes a un año y una multa de 3000 a 30.000 dirhams o una sola de estas dos penas.

### **Libertad de expresión**

El Plan de Acción de Rabat, que distingue entre la libertad de expresión y la incitación al odio, también contiene criterios y recomendaciones extremadamente significantes para las redes sociales y muchos otros aspectos del mundo digital. Estoy convencido de que esta precisión, esta experiencia, esta dimensión transnacional y esta sólida base legal son elementos clave que necesitaremos a medida que avanzamos en el mundo digital.

### **Sobre la difamación y la injuria**

En el sentido de los artículos 442 y 443 del Código Penal y del artículo 83 de la Ley n.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, se entiende por:

- Difamación: Toda alegación o imputación de un hecho que menoscabe el honor o la consideración de la persona o entidad a la que se imputa el hecho constituye difamación.
- Injuria: Cualquier expresión ultrajosa, término de desprecio que atente contra la dignidad o invectiva que no contenga la imputación de ningún hecho.

Se castiga la publicación directa o mediante reproducción de la difamación o la injuria, incluso si dicha publicación se hace en forma dudosa o si se dirige a una persona o a un organismo no nombrado expresamente, pero cuya identificación se hace posible por los términos de discursos, gritos, amenazas, escritos o impresos, pancartas o carteles incriminados, así como contenidos publicados, reproducidos o difundidos. Así, el artículo 85 de la Ley 88-13 relativa a la Prensa y las Publicaciones sanciona con una multa de 10 000 a 100 000 dirhams la difamación cometida contra las personas y con una multa de 10 000 a 50 000 dirhams por cualquier injuria.

### **Sobre la protección del orden público**

El artículo 72 de la Ley 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones sanciona con una multa de 20 000 a 200 000 dirhams a quien haya publicado, difundido o transmitido, de mala fe, noticias falsas, denuncias, hechos inexactos, documentos inventados o falsificados atribuidos a terceros, cuando sus actos hayan perturbado el orden público



o suscitado temor en la población, cualquiera que sea el medio utilizado, en particular por discursos, gritos o amenazas pronunciados en los locales o reuniones públicas, por escritos, impresos vendidos, distribuidos, ofrecidos para la venta o exhibidos en lugares públicos o reuniones, por carteles o carteles expuestos a la vista del público, o por los diversos medios audiovisuales o electrónicos de información y cualquier otro medio que utilice un medio electrónico para este fin.

De forma más sencilla, el mero hecho de difundir una información, una imagen o un vídeo cuya credibilidad no esté comprobada y que por su naturaleza pueda perturbar el orden público o crear un estado de conmoción social o un movimiento de pánico; está sujeto a procedimientos judiciales punibles no solo con multas, sino también con penas de prisión. De ahí la necesidad de tener mucho cuidado con la naturaleza de las publicaciones que se comparten en las redes sociales. Sobre la protección de la intimidad y derechos de imagen.

En el sentido del artículo 89 de la Ley n.º 88-13 relativa a la prensa y las publicaciones, constituye una invasión de la intimidad toda imputación a una persona, cuya identificación sea posible, de alegaciones infundadas o divulgación de hechos, fotografías o vídeos de carácter íntimo de las personas o relativo a su vida privada, salvo que esta última tenga un vínculo estrecho con la vida pública o incida en la gestión de los asuntos públicos.

Esta invasión de la intimidad se castiga con una multa de 10.000 a 50.000 dirhams si la publicación se realiza sin el acuerdo o consentimiento previo del interesado. Está sujeto a una multa de 10.000 a 100.000 dirhams por cualquier publicación realizada sin acuerdo y consentimiento previo con el fin de infringir la privacidad de las personas y difamarlas.

Asimismo, el artículo 447-1 de la Ley n.º 73-15 por la que se modifican e incorporan algunas disposiciones del Código penal; castiga con prisión de seis meses a tres años y multa de 2.000 a 20.000 dirhams, a quien proceda, a sabiendas y por cualquier medio, incluidos los sistemas informáticos, a la interceptación, grabación, difusión o distribución de palabras o informaciones emitidas en forma privada o ámbito confidencial, sin el consentimiento de sus autores. También es sancionable de la misma pena quien proceda, a sabiendas y por cualquier medio, a la captación, grabación, difusión o distribución de la fotografía de una persona en un lugar privado, sin su consentimiento.



## Ficha 4

### Empleo, salud, seguridad e integración laboral

#### No discriminación e igualdad de oportunidades y trato en el trabajo

Marruecos ha ratificado el Convenio n.º 111 de la OIT relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, que es uno de los dos convenios fundamentales de la OIT que garantiza la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

Marruecos ha ratificado el protocolo facultativo para la eliminación de la discriminación contra la mujer. El Comité ha integrado el enfoque interseccional tanto en su doctrina como en su jurisprudencia. El Comité considera que la discriminación basada en el sexo o el género “está inseparablemente ligada a otros factores [...]”. Los Estados Partes deben prever legalmente estas formas superpuestas de discriminación y el efecto acumulativo de sus consecuencias negativas [...] para las personas y deben prohibirlas”.

Consagración por primera vez del principio de no discriminación entre hombres y mujeres en materia laboral y salarial y del acoso sexual en el trabajo como falta grave.

Reconocimiento de la no discriminación por motivos de raza, color, sexo, discapacidad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto vulnerar o menoscabar el principio de igualdad de oportunidades o de trato igualitario en materia de empleo o ejercicio de una profesión, en particular, en lo que respecta a la contratación, el modo de realización y distribución del trabajo, la formación profesional, el salario, la promoción, la concesión de beneficios sociales, las medidas disciplinarias y el despido. Deriva en particular de las disposiciones anteriores.

Reconoce la existencia de una categoría de discriminaciones múltiples.

#### **Dahir n.º 1-03-194 de 14 de Rejeb de 1424 (11 de septiembre de 2003) por el que se promulga la Ley n.º 65-99 del Código de trabajo**

##### Artículo 9

Queda prohibida toda vulneración de las libertades y derechos relativos a la actividad sindical dentro de la empresa, en conformidad con la legislación y normativa vigentes, así como toda vulneración de la libertad de trabajo respecto al empleador y los trabajadores pertenecientes a la misma empresa. Se prohíbe también la discriminación contra los trabajadores por motivos de “raza, color, sexo, discapacidad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional u origen social, que



tenga por efecto vulnerar o menoscabar el principio de igualdad de oportunidades o de trato igualitario en materia de empleo o ejercicio de una profesión, en particular, en lo que respecta a la contratación, el modo de realización y distribución del trabajo, la formación profesional, el salario, la promoción, la concesión de beneficios sociales, las medidas disciplinarias y el despido”. Deriva en particular de las disposiciones anteriores:

El derecho de la mujer a celebrar un contrato de trabajo; la prohibición de cualquier medida discriminatoria basada en la afiliación o actividad sindical de los empleados; el derecho de la mujer, casada o no, a afiliarse a un sindicato y a participar en su administración y dirección.

La situación de los trabajadores inmigrantes se rige actualmente por el Dahir n.º 1-03-194 de 14 de Rajeb de 1424 (11 de septiembre de 2003) por el que se promulga la Ley n.º 65-99 relativa al Código del Trabajo que se aplica a todos los empleados en Marruecos, nacionales y no nacionales, lo que implica la protección de todos los trabajadores en Marruecos garantizándoles derechos universalmente reconocidos, en particular el derecho sindical.

En el preámbulo del código del trabajo, el legislador determina varios objetivos de esta ley, entre estos el establecimiento del principio de igualdad en las relaciones laborales. Así, prohíbe la discriminación en materia de empleo y profesiones y precisa que las disposiciones de esta Ley son aplicables en todo el territorio nacional sin discriminación entre los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, discapacidad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, nacionalidad u origen social.

Este principio también está consagrado en el artículo 9, que prohíbe cualquier ataque a las libertades y derechos relativos a la actividad sindical dentro de la empresa, y cualquier discriminación basada en las mismas bases, que tenga por efecto vulnerar o alterar el principio de igualdad de oportunidades o tratamiento en materia de empleo o ejercicio de una profesión, en particular, en lo que respecta a la contratación, conducta y distribución del trabajo, la formación profesional, el salario, la promoción, la concesión de beneficios, las medidas disciplinarias y el despido.

En el mismo sentido, el artículo 478 impone las mismas prohibiciones “a las agencias privadas de colocación”. La situación de los trabajadores extranjeros se rige esencial y directamente por el Capítulo V titulado “Empleo de trabajadores extranjeros”. Los empleadores que deseen contratar a un trabajador extranjero deben obtener la autorización de la autoridad gubernamental responsable del empleo, que les otorgará una visa adjunta al contrato de trabajo (art. 516). Esta autorización puede ser revocada en cualquier momento. El contrato de trabajo reservado a los extranjeros debe ajustarse al modelo fijado por la autoridad gubernamental competente en materia laboral (art. 517) y debe estipular que, en caso de denegación de la autorización, el empleador se obliga



a hacerse cargo de los gastos de devolución del trabajador extranjero a su país o al país donde residía (art. 518).

La fianza depositada por los contratistas para los trabajos realizados por cuenta del Estado, de las colectividades locales, de las empresas y de los establecimientos públicos no podrá ser reembolsada y la fianza personal que hayan prestado solo podrá ser liberada de su obligación previa presentación de un certificado administrativo expedido por el delegado de la prefectura o de la provincia encargada del trabajo que certifique el pago de los gastos de retorno de los empleados extranjeros contratados fuera de Marruecos, así como las sumas debidas a sus empleados (artículo 519).

Es castigado con una multa de 2.000 a 5.000 dirhams cualquier empleador:

- que no haya obtenido la autorización prevista en el artículo 516 o que haya empleado a un empleado extranjero sin dicha autorización;
- que emplee a un trabajador extranjero cuyo contrato no se ajuste al modelo previsto en el artículo 517-que infrinja lo dispuesto en los artículos 518 y 519.

Además, el Decreto n.º 2-17-567, de 25 de octubre de 2017, por el que se determinan las condiciones y procedimientos para la expedición y retirada de la tarjeta de artista y la tarjeta profesional a los técnicos y Administradores que trabajen en el ámbito artístico, ha autorizado a los artistas extranjeros residentes en Marruecos en cuanto a la posibilidad de obtener una tarjeta de artista o una tarjeta profesional. Esto les permitiría acceder al mercado laboral y presentar sus talentos a los profesionales del campo artístico.

La integración profesional de inmigrantes y refugiados.

La puesta en marcha de la Ley n.º 112-12 sobre Cooperativas, que permitió aplicar los procedimientos de creación de cooperativas a los extranjeros de la misma forma que a los marroquíes. El trabajo por cuenta propia es un eje prometedor para la integración profesional de las personas migrantes y refugiadas. En la misma línea, la evolución del marco legal en cuanto al acceso de los extranjeros al empleo ofrece perspectivas a las personas migrantes y refugiadas, particularmente en materia de autoempleo a través del acceso de las personas migrantes a la condición de autónomos.

### **Ejemplos de acciones para facilitar el acceso equitativo de inmigrantes legales y refugiados al empleo.**

Se han realizado esfuerzos para mejorar la accesibilidad de los servicios de ANAPEC en beneficio de las personas migrantes y refugiadas, en particular el desarrollo de la aplicación móvil "Welcome ANAPEC" y la actualización del sitio web de ANAPEC para



fortalecer aún más la comunicación y la información sobre los servicios relacionados. Además, en 2017 se ampliaron los servicios de ANAPEC a través de 6 nuevas agencias.

Las medidas desplegadas para facilitar el procedimiento de concesión de visados para contratos de trabajo a los extranjeros en general y a los inmigrantes regularizados en particular, especialmente mediante la creación de una línea Taechir y 6 ventanillas de proximidad en varias ciudades.

El 18 de mayo de 2018 se firmó el establecimiento de mecanismos para facilitar la inserción económica de las personas refugiadas en Marruecos, gracias a un acuerdo marco, entre el MDCREMAM, la CGEM y ACNUR.

### **Ley 19.12 relativa a los Trabajadores Domésticos, 2016.**

El artículo 3 de la ley establece que, en caso de contratación de trabajadores domésticos extranjeros, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, también en el caso de empleo a través de agencias privadas de colocación (artículo 41). Este mismo artículo prohíbe la intermediación de personas físicas para prevenir el abuso, el tráfico ilícito de personas y la trata de personas. Sin embargo, la Ley excluye a los no marroquíes en materia de contratación, remitiendo el procedimiento al Código del Trabajo. Las mujeres migrantes están cubiertas por los demás artículos.

Además, dos decretos complementaron la Ley en 2017, de la siguiente manera:

- El decreto (n.º 2-17 355) relativo al “modelo de contratos para trabajadores domésticos” permite definir los criterios y compromisos de las dos partes (empleador/empleador y trabajador) y
- el decreto (n.º 2-17-356) que establece, por su parte, la lista de trabajos peligrosos prohibidos para los trabajadores de 16 y 18 años, además de lo previsto en el artículo 6 de la citada Ley.

Esta Ley es una puerta de entrada para arreglar la situación de las trabajadoras domésticas migrantes, muchas de las cuales están sujetas a condiciones laborales difíciles e incluso discriminatorias. Sin embargo, todavía existen desafíos significativos, ya que una parte significativa de las trabajadoras domésticas migrantes todavía trabajan en condiciones irregulares.

### **Código de Comercio y derecho de extranjería**

El derecho a ejercer una actividad comercial es reconocido a los extranjeros por las disposiciones del Dahir n.º 1-96-83, de 1 de agosto de 1996, que promulga la ley n.º 15-95 que forma el código de comercio (BO de 3/10/1996). Si la capacidad comercial





de los marroquíes obedece esencialmente a las reglas del estatuto personal, se considera que el extranjero es mayor de edad para ejercer el comercio a partir de los veinte años, aunque su Ley nacional prevea una mayoría de edad superior (art.15).

Pero cuando un extranjero no tiene la mayoría de edad exigida por la ley marroquí y su ley nacional lo considera mayor de edad, solo puede ejercer el negocio después de la autorización del presidente del tribunal del lugar donde pretende ejercer y registro de esta autorización en el registro mercantil (art. 16). Los registros se realizan según los mismos procedimientos tanto para personas físicas como para sociedades marroquíes o extranjeras [artículos 42, 45, 47 y 75]. Del mismo modo, los procedimientos para la inscripción en el registro mercantil no difieren (art. 43-46).

### **Código de la función Pública**

A nivel del código de la función pública, los extranjeros están excluidos en Marruecos de la función pública, excepto para el empleo de personas no nacionales en el marco de la cooperación técnica y cultural. La nacionalidad marroquí es una de las primeras condiciones de acceso al empleo público establecidas por el artículo 21 del estatuto general de la función pública [Dahir n.º 1-58-008, de 4 Chaabane 1377 (24 de febrero de 1958) relativo al Estatuto General de la Función Pública. BO de 04/11/1958,]

### **Profesión liberal**

Algunas profesiones liberales están reservadas a hombres y mujeres marroquíes, especialmente los notarios [Dahir, de 4 de mayo de 1925 (10 de Choual de 1343) relativo a la organización del Notariado (art. 7).

Este texto, que nunca ha sido derogado, está completamente desactualizado en la medida en que la profesión de notario inicialmente reservada a los franceses es ahora ejercida en realidad por marroquíes, funcionarios judiciales (Dahir n.º 1-80-440, de 17 de Safar de 1401 (25 de diciembre de 1980) por la que se promulga la Ley n.º 41-80 sobre la creación y organización de un cuerpo de funcionarios judiciales (art. 4). BO n.º 3564 de 18/2/1981).

Además de la nacionalidad marroquí, la religión musulmana es obligatoria para la candidatura a la profesión de copista. Dahir n.º 1-1-124, de 29 de Rebia de 1422 (22 de junio de 2001) que promulga la Ley n.º 49-00 relativa a la organización de la profesión de copista (art. 3).

El principio de reciprocidad condiciona el ejercicio por extranjeros de varias profesiones liberales, entre las que se encuentran principalmente: la profesión de abogado, perito judicial, traductor autorizado por los tribunales, experto contable.



La tercera categoría de profesiones liberales solo puede ser ejercida por extranjeros sobre la base de una autorización de la Administración después del cumplimiento de determinadas condiciones. Son principalmente: médico, veterinario, arquitecto, ingeniero agrimensur-topógrafo.

## Estándares sociales y ambientales

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se reduce a menudo a la capacidad de las empresas, nacionales o internacionales, de brindar apoyo al desarrollo local en forma de filantropía o patrocinio. Sin embargo, este concepto ha evolucionado fuertemente a nivel internacional. Aprobados por unanimidad en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” representan hoy el único marco normativo en esta materia que goza de carácter universal.

Los principios aclaran las responsabilidades de cada actor, Estados y empresas, frente a los abusos a los derechos humanos en el contexto de las actividades económicas.

Para ser efectivo, este texto debe ser transpuesto en los Estados a través de un Plan de Acción Nacional. Marruecos es uno de los pocos países que ha puesto en marcha un proceso encaminado a la consecución de dicho plan. Marruecos se ha adherido a los “Principios rectores para las empresas multinacionales”.

El carácter innovador de estos Principios radica en la obligación de los Estados adherentes a establecer un mecanismo de resolución de disputas (de carácter extrajudicial) denominado Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE. En Marruecos, el PCN está bien establecido y ahora necesita ser conocido y entendido por los actores de la sociedad civil, quienes podrían usarlo para promover los principios del desarrollo que respeta los derechos, el medio ambiente y la buena gobernanza.

## Salud y seguridad en el trabajo

Marruecos ha avanzado mucho en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales. El Instituto Nacional de Condiciones de Trabajo (INCVT) fue creado en mayo de 2020 y adoptó un programa de salud y seguridad ocupacional 2020-2021.

El nuevo Acuerdo Social Tripartito (gobierno, sindicatos, CGEM) compromete nuevamente a sus signatarios con estas dos demandas.

Por su parte, los derechos de las personas con discapacidad y su integración en el mundo laboral siguen acusando retraso. La Ley 07-92 relativa a la protección social de



las personas con discapacidad establece que “ningún ciudadano podrá, a causa de una discapacidad que padezca, ser privado de obtener un empleo en el sector público o privado...” y exige una cuota del 7% para el sector público. Pero ningún marco legal obliga al sector privado a luchar contra el acceso al empleo de estas personas.

El modo de inserción en el mercado laboral es muy precario. Según el HCP, el 15% de las personas ocupadas tienen un empleo no remunerado, el 31,3% están en áreas rurales y el 3,1% en áreas urbanas.

El mercado informal absorbe a la mayoría de los inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo e inmigrantes ilegales. Incluso para algunas personas altamente calificadas, la informalidad es la única manera de vivir. Las posibilidades de encontrar trabajo para los inmigrantes altamente cualificados son muy bajas ya que la tasa de desempleo de los jóvenes y los jóvenes marroquíes diplomados es muy alta.

El Ministerio de Trabajo e Inserción Profesional apoya, como parte del programa de cumplimiento social (2010), a las empresas para obtener la etiqueta social cuando se cumplen todos los criterios (edad mínima, protección social y médica, comité de empresa). Por su parte, el Ministerio de Industria, Comercio, Economía Verde y Digital asiste a las empresas en la adopción de la norma NM 00.5.610 (trabajo forzoso, libertades sindicales, no discriminación en el empleo, edad mínima para trabajar, salud y seguridad en el trabajo, etc.). Existe una creciente conciencia de la responsabilidad empresarial frente a los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente. Desde la adopción en 2006 de la Carta de la RSE (Responsabilidad Social Corporativa) de la Confederación General de Empresas Marroquíes (CGEM) y su revisión en 2017, cada vez más empresas se adhieren a la RSC en lo que respecta a las cuestiones estratégicas y operativas para su propia resiliencia, la fidelización de sus clientes y el bienestar de sus empleados. Actualmente existen más de 94 empresas con la etiqueta de RSE, de estas el 39% en la industria y el 61% en los servicios.

### **Derecho a la salud, atención médica, seguridad social y servicios sociales**

La Relatora Especial informó que algunos migrantes y refugiados, en particular migrantes y refugiados de origen subsahariano, informaron haber sido víctimas de estereotipos racistas y xenófobos en el acceso a la atención médica. Cabe señalar que las 12 inspecciones regionales de salud no han registrado ninguna queja sobre restricciones en el acceso a la atención, incluidas prácticas estereotipadas racistas y xenófobas (Ref. Respuesta de Marruecos).

El acceso al derecho a la salud de los extranjeros se rige por la nueva Ley de Hospitales de 2011, que establece el principio de igualdad de acceso a los servicios de salud,



y garantiza el derecho al tratamiento para todos los casos de urgencia, independientemente de su situación jurídica. Establece en su artículo 57 que:

“los enfermos o heridos no marroquíes son admitidos, cualquiera que sea su estado, en las mismas condiciones que los nacionales”.

Hace referencia a inmigrantes en situación irregular, refugiados, etc.

También se firmó un acuerdo de colaboración entre varios departamentos ministeriales implicados en el establecimiento de un sistema de asistencia médica para inmigrantes, paralelo al sistema RAMED aplicable a los ciudadanos marroquíes.

Una circular del Ministerio de Sanidad (Circular 108 del 12 de diciembre de 2008) establece el principio del seguimiento gratuito del embarazo, parto y cesáreas en las estructuras públicas. Esta circular se complementó con la Nota de 1 de junio de 2009 destinada a los hospitales universitarios, en la que se establece el principio de parto gratuito para las mujeres derivadas del sistema público de salud. Los hospitales de prefectura generalmente atienden de forma gratuita. Sin embargo, sucede que los CHU se niegan a emitir el certificado de nacimiento si no se han pagado las tasas, incluso si las madres han seguido el circuito público (orientación por un centro de maternidad).

## Ficha 5

### La nacionalidad y la dimensión interseccional

#### Derecho a una nacionalidad

El acceso a la nacionalidad marroquí está organizado por el Dahir n.º 58/1/250, de 6 de septiembre de 1958, modificado por la Ley n.º 62,06 promulgada por el Dahir n.º 1-07-80, de 23 de marzo de 2007.

La filiación materna establece en el artículo 6:

- Todo hijo nacido en Marruecos de padres extranjeros nacidos allí a su vez después de la entrada en vigor de este Dahir, siempre que tengan la residencia habitual y regular en Marruecos y si, en los dos años anteriores a la mayoría de edad, declaran querer adquirirla.
- Toda persona nacida en Marruecos de padres extranjeros y que tenga la residencia habitual y regular en Marruecos, cuyo padre haya nacido en Marruecos, cuando este esté adscrito a un país cuya fracción mayoritaria de la población



esté constituida por una comunidad cuyo idioma sea el árabe o cuya religión sea el islam y que pertenezca a esta comunidad, y si declara optar por esta.

- Cualquier persona de nacionalidad marroquí que tenga durante más de cinco años la kafala (el cuidado) de un niño nacido fuera de Marruecos de padres desconocidos, puede presentar una declaración a efectos de adquirir la nacionalidad marroquí por parte del niño (art. 9).
- Un niño sujeto a la kafala puede presentar personalmente su declaración a efectos de adquirir la nacionalidad marroquí durante los dos años anteriores a su mayoría de edad (art. 9).

La mujer extranjera casada con un marroquí, después de una residencia habitual y regular en Marruecos del hogar durante al menos cinco años.

### *Sección 2: naturalización*

#### Artículo 11: condiciones de naturalización

Salvo las excepciones previstas en el artículo 12, el extranjero que solicite la adquisición de la nacionalidad marroquí por naturalización deberá acreditar que reúne las condiciones que se indican a continuación:

1. tener la residencia habitual y regular en Marruecos durante los cinco años anteriores a la presentación de su solicitud, y residir en Marruecos hasta que se resuelva la solicitud;
2. ser mayor de edad en el momento de la presentación de la solicitud;
3. estar sano de cuerpo y mente;
4. tener buena conducta y buenas costumbres y no haber sido objeto de condena por: - crimen; - delito de infamia; - actos constitutivos de un delito de terrorismo; - actos contrarios a las leyes de residencia legal en Marruecos; - o actos que tengan como resultado la pérdida de la capacidad comercial, no cancelado en todos los casos por rehabilitación;
5. acreditar un conocimiento suficiente de la lengua árabe;
6. probar recursos suficientes de vida. Se crea una comisión encargada de resolver las solicitudes de naturalización, cuya composición y funcionamiento son determinados por la administración.

#### *Artículo 12: derogaciones*

Puede ser naturalizado, sin perjuicio de la condición prevista en el apartado 3 del artículo 11, el extranjero cuya enfermedad o dolencia haya sido contraída al servicio o en interés de Marruecos.



Puede naturalizarse sin perjuicio de las condiciones previstas en los apartados 1, 3, 5 y 6 del artículo 11, el extranjero que haya prestado servicios excepcionales a Marruecos o cuya naturalización sea de excepcional interés para Marruecos.

El artículo 12 establece que:

“Puede naturalizarse, sin perjuicio de la condición prevista en el apartado 3 del artículo 11, el extranjero cuya enfermedad o dolencia haya sido contraída al servicio o en interés de Marruecos. Puede naturalizarse sin perjuicio de las condiciones previstas en los apartados 1, 3, 5 y 6 del artículo 11, el extranjero que haya prestado servicios excepcionales a Marruecos o cuya naturalización sea de excepcional interés para Marruecos”.

Una de las condiciones de la naturalización:

“parece constituir una discriminación basada en la discapacidad, tanto con respecto al código penal marroquí como con respecto a los compromisos internacionales del Reino. En efecto, SM el Rey de Marruecos anunció en una carta dirigida al Consejo Consultivo de Derechos Humanos (CCDH) de fecha 10 de diciembre de 2008 que Marruecos ratifica la convención internacional para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad”.

#### *Artículo 13: acto de naturalización*

La naturalización se concede por Dahir, en los casos previstos en el artículo 12. Se otorga por decreto tomado en consejo de ministros en los demás casos.

El acto de naturalización permitirá, a petición del interesado, modificar sus nombres y apellidos.

La naturalización: el artículo 11 establece que el extranjero que hace la solicitud no puede ser naturalizado si no cumple con las condiciones anteriores.

## **Ficha 6**

### **Derecho de toda persona, sola o en asociación, a la propiedad**

#### **Programa 4 de la SNIA: Vivienda**

El acceso a la vivienda es un factor esencial para el éxito de la integración social de las personas migrantes y refugiadas en el país de acogida. Este programa del SNIA tiene



como objetivo promover el acceso a una vivienda digna para los migrantes, en particular aquellos con bajos ingresos. Pretende alcanzar un objetivo específico que es promover el derecho a la vivienda de los inmigrantes regulares y refugiados en las mismas condiciones que los marroquíes (OSP 7). En este sentido, y desde 2015, los inmigrantes pueden beneficiarse de las ofertas de vivienda social de la misma forma que los marroquíes.

Se trata de:

- Viviendas con bajo valor inmobiliario de 140.000 MAD impuestos incluidos.
- Vivienda social de 250.000 MAD sin impuestos.
- Vivienda para la clase media de más de 250.000 MAD impuestos incluidos.

## Ficha 7

### Relatora Especial - Recomendaciones provisionales

Marruecos ha demostrado liderazgo en ámbitos clave en materia de igualdad racial. Si bien se reconocen estos logros, persisten serios problemas y esfuerzos significativos por realizar para garantizar la igualdad racial y el derecho de todas las personas a no sufrir discriminación racial.

Mi informe al Consejo de Derechos Humanos incluirá un análisis más completo de mis conclusiones y recomendaciones. Mientras tanto, recomiendo que las autoridades marroquíes y otras partes interesadas clave adopten las siguientes medidas concretas destinadas a combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia:

A las autoridades marroquíes:

- Adoptar un marco legal y político integral de lucha contra la discriminación que aplique plenamente las disposiciones del CEDR sobre igualdad racial de acuerdo con las recomendaciones del Comité CERD, incluida una definición coherente de la discriminación racial prohibida, en conformidad con las obligaciones asumidas por Marruecos en virtud del derecho internacional de derechos humanos.
- Garantizar el acceso adecuado y efectivo a la justicia a todas las víctimas de discriminación racial y xenófoba, intolerancia racial y xenófoba y otras formas conexas de intolerancia.
- Recopilar datos fiables y desglosados basados en indicadores que reflejen con precisión la diversidad racial, cultural y étnica de la población marroquí,



también reflejando mejor la diversidad lingüística a través de métricas que tengan en cuenta el uso de la lengua oral, además de la alfabetización.

- Adoptar sin demora la ley orgánica requerida para implementar el estatus constitucional del amazigh como idioma oficial y tomar medidas provisionales para prevenir y mitigar todas las formas de discriminación lingüística y cultural en todas las áreas hasta que se apruebe la ley orgánica requerida.
- Intensificar los esfuerzos para garantizar que los amazighs no sean objeto de discriminación racial en el ejercicio de sus derechos fundamentales, en particular con respecto a la educación, el acceso al empleo y a los servicios de salud, los derechos sobre la tierra y la libertad de opinión y expresión, reunión pacífica y asociación.
- Completar el proceso de regularización de migrantes de 2017 y reanudar la tramitación de solicitudes y recursos en las localidades donde este proceso se encuentra suspendido.
- Asegurar nuevas vías sistemáticas de migración, incluso en espera de la finalización de los proyectos de ley nacionales sobre migración y asilo que se están tramitando actualmente en el Parlamento.
- Fortalecer las medidas destinadas a eliminar los obstáculos administrativos y otros obstáculos estructurales a la integración de los refugiados y migrantes.
- Reforzar las medidas preventivas en materia de educación, formación y sensibilización para garantizar que las personas que trabajan en los servicios públicos se abstengan de cualquier acto de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia y, en general, para eliminar los estereotipos racistas que aún puedan prevalecer en la sociedad.
- Garantizar que la política migratoria nacional basada en los derechos humanos se aplique de manera uniforme en todos los niveles locales.
- Eliminar todas las prácticas de establecimiento de perfiles raciales y todas las demás prácticas discriminatorias en materia de inmigración, incluido el desplazamiento forzado, los arrestos y detenciones arbitrarios, el confinamiento regional y el uso excesivo de la fuerza contra los africanos negros subsaharianos.
- Proporcionar asistencia humanitaria de emergencia a todas las personas que sean víctimas de violaciones extremas de los derechos humanos en el contexto de la migración, independientemente de su raza, etnia, origen nacional, ascendencia o inmigración, en particular para las personas en riesgo de discriminación interseccional por razón de sexo, género u orientación sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia.
- Invitar al Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes a visitar Marruecos.
- Garantizar que todos los marroquíes, incluidos los pertenecientes a minorías religiosas, disfruten del derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión en igualdad de condiciones.





Declaración de fin de misión de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia al final de su misión al Reino de Marruecos.

En Rabat, a 21 de diciembre de 2018.

*Recomendaciones de la Relatora Especial sobre discriminación interseccional*

### **III. Igualdad racial, discriminación e intolerancia en Marruecos.**

*Resumen del marco legal e institucional y de las medidas aplicadas. Derecho internacional aplicable en materia de derechos humanos*

“También es necesario un análisis transversal del problema de la discriminación racial y la intolerancia para lograr una igualdad racial efectiva. Tal enfoque reconoce que la discriminación por razones de raza, origen étnico o nacional y cultural toma diferentes formas según se combine con el género, el sexo, la orientación sexual, la religión, la situación con respecto a la discapacidad, la edad o la pertenencia de la persona a cualquier otra categoría social” (art. 11).

*Marco Nacional de Acción para la Igualdad Racial y contra la Discriminación Racial*

Aunque el Plan para la Igualdad del Gobierno (2017-2021) hace hincapié en la promoción de la igualdad de género, no ataca explícitamente las formas interseccionales de discriminación, en particular por razones de raza (art. 21).

*Amazighs*

La relatora señaló que las mujeres amazighs experimentan formas múltiples e interseccionales de discriminación en función de su género y etnia (art. 32).

### **IV. Conclusión y recomendaciones**

A. A las autoridades de Marruecos

“Proporcionar asistencia humanitaria de emergencia a todas las personas que sean víctimas de graves violaciones de los derechos humanos en el contexto de la migración, independientemente de su raza, etnia, origen nacional, ascendencia o condición migratoria, en particular a aquellas en riesgo de discriminación interseccional por razón de su sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otra condición” (art. 85).



## Ficha 8

### Respuesta de Marruecos a la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia tras su misión al Reino de Marruecos

#### B - Migraciones y refugiados

En cuanto al apartado dedicado a la situación de las personas migrantes y refugiadas, las autoridades desean aportar comentarios y aclaraciones, en particular respecto a las preocupaciones sobre una serie de puntos, basados en testimonios aislados que han llevado a identificar apreciaciones generalizadas e infundadas, en particular las relativas al uso de perfiles raciales, obstáculos discriminatorios relacionados con la integración de los migrantes, estereotipos raciales, restricciones a la libertad de circulación, uso excesivo de la fuerza, así como la falta del debido proceso en los movimientos de reubicación forzada de migrantes y expulsiones forzadas de migrantes regulares, incluidas mujeres embarazadas y niños.

25. En primer lugar, cabe señalar que el “uso de perfiles raciales” no se corresponde con ninguna realidad en Marruecos y la detención de inmigrantes en situación irregular nunca se ha basado en el color ni en ninguna otra consideración. Además, en 2018, de todas las personas detenidas por intento de emigración irregular, el 21% eran nacionales. En este sentido, el elemento del color no representa ninguna consideración para las autoridades.

26. El principio de igualdad de trato de nacionales y extranjeros legalmente establecidos en el territorio nacional está consagrado en las disposiciones de la Constitución del Reino de 2011. En este sentido:

- El artículo 23 de la Constitución del Reino prohíbe “cualquier incitación al racismo, al odio y a la violencia”.
- El artículo 30 de la Constitución estipula que “los extranjeros gozan de las libertades fundamentales reconocidas a las ciudadanas y a los ciudadanos marroquíes, en conformidad con la ley. Los que residan en Marruecos pueden participar en las elecciones locales en virtud de la ley, la aplicación de convenios internacionales o por prácticas de reciprocidad. Las condiciones para la extradición y para la concesión del derecho de asilo están definidas por la ley”.

27. Los actos racistas y xenófobos en público se castigan con las disposiciones del Código Penal (artículo 431-1 a 5). Se trata de la incriminación de toda distinción operada entre las personas físicas por razones de origen nacional o social, color, sexo, situación familiar, estado de salud, discapacidad, opinión política, afiliación sindical, pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una determinada etnia, nación, raza o religión.



28. La Relatora Especial señaló que la policía rara vez investiga las denuncias de los migrantes. Cabe señalar que los servicios policiales investigan todas las denuncias, incluidas las presentadas por migrantes.

29. Asimismo, cabe destacar la importancia de los esfuerzos realizados por el Gobierno marroquí en materia de acceso a la justicia incluso en términos de trazabilidad de la trayectoria de las denuncias presentadas. En este sentido, el programa “E-Justicia” puesto en marcha en 2011 por el Ministerio de Justicia, ha fomentado la desmaterialización progresiva de los procedimientos judiciales, desde la interposición de la denuncia hasta la recepción de la sentencia. Se puede acceder al sitio de “e-Complaint”, puesto en línea en árabe y francés, desde el portal oficial del Ministerio de Justicia: [www.justice.gov.ma](http://www.justice.gov.ma)

30. Asimismo, cabe señalar que el Ministerio de Justicia ha emitido tres circulares dirigidas a los fiscales en las que se destaca la importancia de facilitar el acceso a la justicia.

31. En cuanto a los desplazamientos de migrantes, cabe destacar que no se trata de movimientos forzados, sino de medidas legales desplegadas por las autoridades públicas en el marco del reasentamiento legal de migrantes interceptados durante intentos de migración clandestina a un tercer país, desde Marruecos, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 02. LA/HRC/41/54/Add.3503 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos, emigración e inmigración irregulares.

32. El artículo 41 de la Ley 02-03 establece que “cuando un extranjero que no sea titular de tarjeta de residencia deba, por su actitud o por sus antecedentes, ser objeto de vigilancia especial, la Administración podrá prohibirle residir en una o más provincias o prefecturas o indicarle, dentro de estas últimas, uno o más distritos electorales de su elección”.

33. Logísticamente, el reasentamiento de una persona en situación irregular, en los lugares que elija la Administración, no se realiza utilizando vehículos de las fuerzas del orden (Policía Nacional o Gendarmería Real). Las personas en cuestión son transportadas respetando su dignidad en autocares de pasajeros. Contrariamente a las afirmaciones de que las personas son llevadas a zonas cercanas a la frontera, las autoridades marroquíes no están trasladando a ningún migrante al desierto y nadie está encarcelado.

34. Es importante precisar que las operaciones de reasentamiento tienen como objetivo principal la extirpación de las personas afectadas de las redes de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, y que no se permite el desplazamiento a una zona remota del territorio nacional y, a fortiori. Las autoridades marroquíes no llevan a cabo ninguna deportación a la frontera terrestre con Argelia.



35. Las personas vulnerables, en particular las mujeres embarazadas y los niños menores de edad, son objeto de protección y atención especial por parte de los servicios encargados de hacer cumplir la ley y los magistrados del Ministerio Público, en conformidad con las leyes y reglamentos vigentes. Además, desde 2005 se ha puesto en marcha un programa nacional de retorno voluntario asistido de migrantes a sus países de origen en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

36. En cuanto a la integración de los migrantes, la Estrategia Nacional para la Inmigración y el Asilo (SNIA) se fija como objetivo principal y prioritario el logro de una juiciosa integración de los migrantes y refugiados, legalmente establecidos en el territorio nacional, en el tejido socioeconómico, educativo y cultural de Marruecos.

37. La puesta en marcha de programas para la integración de personas migrantes y refugiadas se basa en el principio de igualdad en cuanto a las condiciones de acceso a la sanidad, la educación, la cultura, el deporte y el ocio, la vivienda, la formación profesional y el empleo. En este sentido, en lo que respecta al acceso a la vivienda, las autoridades competentes han abierto el acceso de las personas migrantes a programas de vivienda social (compra de vivienda a crédito) y la elaboración de lineamientos para la vivienda de emergencia para personas migrantes en situación de vulnerabilidad, en particular menores no acompañados y mujeres víctimas de violencia.

38. En materia de acceso a la salud, se han tomado una serie de medidas, comenzando por el establecimiento de un régimen de asistencia médica para personas migrantes y refugiadas, la puesta en marcha del plan estratégico de salud 2019-2025, la integración de los migrantes en los programas nacionales de salud pública, así como la organización de caravanas médicas por parte de asociaciones y la sociedad civil.

39. Además, cabe aclarar que el acceso al derecho a la salud de los extranjeros se rige por la nueva Ley de Hospitales de 2011, que recoge el principio de igualdad de acceso a los servicios de salud, y garantiza el derecho al correcto tratamiento de todas las urgencias, independientemente de su estatus legal. Así, también se firmó un acuerdo de colaboración entre varios departamentos ministeriales preocupados por el establecimiento de un sistema de asistencia médica para inmigrantes, paralelo al sistema RAMED aplicable a los ciudadanos marroquíes.

40. La Relatora Especial informó de que algunos migrantes y refugiados, en particular migrantes y refugiados de origen subsahariano, informaron ser víctimas de estereotipos racistas y xenófobos en el acceso a la atención médica. Cabe señalar que las 12 inspecciones regionales de salud no han registrado quejas sobre restricciones en el acceso a la atención, incluidas prácticas estereotipadas racistas y xenófobas.



## Régimen de Asistencia Médica

A/HRC/41/54/Add.36

41. En el mismo contexto, es importante señalar que el acceso al empleo de los extranjeros en Marruecos se rige por el Código del Trabajo, que prevé en su artículo 9 el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral. Este mismo Código del Trabajo prevé disposiciones especiales a favor de los extranjeros (artículos 416; 421) que tienen por objeto fundamental proteger a esta categoría contra el empleo informal.

42. En cuanto al acceso de los niños migrantes a la educación, ha sido objeto de varios esfuerzos por parte del Reino de Marruecos, incluso antes del lanzamiento de la nueva política migratoria en 2013. El Ministerio de Educación Nacional ha publicado varias notas circulares que promueven la inscripción de los niños migrantes en las escuelas, a pesar de su estatus de residencia. Los desafíos afrontados por los niños migrantes para acceder a la escuela están más bien relacionados con el desconocimiento del marco legal que rige el acceso de los extranjeros a la educación.

43. Además, la Relatora Especial expresó su preocupación por que los esfuerzos para evitar que los africanos, incluidos los inmigrantes negros, lleguen a Europa han creado una situación de grave preocupación en materia de derechos humanos en Marruecos. En este contexto, es importante precisar que el componente de seguridad de la estrategia nacional de inmigración y asilo (SNIA), relacionado con la vigilancia de fronteras y la gestión de flujos migratorios irregulares, se implementa en cumplimiento de lo dispuesto en los instrumentos jurídicos internacionales y la legislación nacional en vigor. Las autoridades marroquíes competentes luchan sin descanso contra las redes criminales de tráfico de migrantes y trata de personas, que se aprovechan de la vulnerabilidad de los candidatos marroquíes y extranjeros a la migración irregular y los solicitantes de asilo de terceros países.

44. Las Administraciones públicas encargadas de la lucha contra las redes transfronterizas de tráfico ilícito de migrantes han desplegado, en las ciudades del Norte del Reino, un sistema global para gestionar la fuerte presión migratoria registrada desde hace casi dos años.

45. Este dispositivo así puesto en marcha, se refiere al desmantelamiento de las redes criminales que manipulan a potenciales candidatos a la migración irregular a países extranjeros desde Marruecos, sean marroquíes o extranjeros y con independencia de su país de origen.

46. Este dispositivo ha permitido a las autoridades marroquíes competentes, que actúan estrictamente en la legalidad, liberar a muchas víctimas de las garras de las redes



criminales de tráfico que se enriquecen con la miseria y la vulnerabilidad de los migrantes. A este respecto, 229 redes de tráfico fueron desmanteladas en 2018 y 40 redes desde enero de 2019.

47. El Reino de Marruecos sitúa la dimensión internacional de la gobernanza migratoria en un enfoque de responsabilidad compartida, en el marco del Diálogo Euroafricano sobre Migración y Desarrollo (Proceso de Rabat), iniciado en 2006 y, más recientemente, bajo los objetivos del “Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular”, firmado en diciembre de 2018, en Marrakech.

48. El Relator Especial relata las críticas a las dos operaciones de regularización, uno de los pilares de la política migratoria iniciada en 2013, en particular la introducción de criterios más estrictos que habrían tenido como consecuencia la exclusión de muchos migrantes del proceso.

49. Las autoridades marroquíes quisieran recordar la dimensión humana que guio las dos operaciones excepcionales de regularización. Las autoridades competentes han tratado los criterios establecidos en la nota ministerial para la regularización del estatus de residente con gran flexibilidad, dado que la prueba de residencia puede acreditarse por cualquier medio, incluida la presentación de un certificado médico o cualquier documento que acredite la presencia de la persona en Marruecos durante el mismo período. Además, el memorando menciona la norma de enfermedades crónicas en la que los migrantes se benefician de la regularización de su estatus independientemente de cualquier otra condición.

50. Asimismo, la Comisión Nacional de Apelaciones, presidida por el Consejo Nacional de Derechos Humanos, emitió una serie de recomendaciones de la CIC sobre las solicitudes rechazadas ante las comisiones regionales, dando como resultado la resolución de más de 6.000 solicitudes y la respuesta de las autoridades a la resolución de todas las peticiones relativas a mujeres y niños, así como a niños no acompañados que entraron en territorio nacional después del vencimiento del plazo legal señalado en el memorando ministerial.

A/HRC/41/54/Add.37

### C. Minorías religiosas marroquíes

51. En cuanto a la situación de los cristianos marroquíes y bahaís. Cabe subrayar que la Constitución marroquí garantiza a toda persona el derecho a la libertad de creencia y asociación y a practicar sus ritos religiosos, de acuerdo con la ley y la normativa vigente.



52. En consecuencia, no se ha impuesto ninguna restricción ilegal o presunto acoso a los componentes religiosos, coexistentes en el Reino, que gozan de la protección de la ley y la benevolencia de las autoridades, siempre que sus acciones no atenten contra los valores de la nación y no supongan un riesgo para la estabilidad cultural del país.

#### **IV. Conclusión y recomendaciones**

53. Las autoridades marroquíes constatan con satisfacción que las recomendaciones formuladas por el Relator Especial ya se han integrado en el proceso de reformas estructurales del país, una gran parte de las cuales ya se ha aplicado, al tiempo que reiteran su voluntad irreversible de adoptar un enfoque interactivo y constructivo con todos los mecanismos de la ONU.

54. En este contexto, cabe recordar que, en relación con la Recomendación 78, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de Ley Orgánica n.º 26.16 relativa a la operacionalización gradual de la oficialización de la lengua amazigh.

Asimismo, en relación con la recomendación 71, las autoridades marroquíes desean recordar el papel que desempeñará la Autoridad para la Igualdad y la Lucha contra todas las Formas de Discriminación (APALD), actualmente en creación, para luchar contra todas las formas de discriminación cuyos objetivos principales serán:

- Contribuir al desarrollo de las bases necesarias para establecer la igualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.
- Luchar contra todas las formas de discriminación por razón de sexo.
- Contribuir al establecimiento de mecanismos que permitan la consecución del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres.

55. Las autoridades marroquíes no suscriben la recomendación 79 y desean reiterar a la Relatora Especial la ausencia de discriminación de facto contra los ciudadanos amazigh.

56. En cuanto a la recomendación 84, las autoridades marroquíes, como se indicó anteriormente, declaran que la elaboración de perfiles raciales no existe como dispositivo o práctica en Marruecos y no forma parte de la política de inmigración y seguridad nacional.

57. Finalmente, las autoridades marroquíes desean reafirmar su compromiso inquebrantable con la lucha contra el racismo y la discriminación en todas sus formas, así como su constante apoyo a la labor de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia y a la de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos al respecto.



## Ficha 9

### Derecho a circular libremente y a elegir su residencia dentro de un Estado, derecho a salir de cualquier país, incluido el propio, y a regresar al propio

La Ley 02-03, al proteger ciertas categorías de personas de la deportación y/o expulsión, captura el aspecto interseccional de la discriminación espacializada. Expulsión (art. 25) que puede pronunciar la Administración si la presencia de un extranjero en territorio marroquí constituye una amenaza grave para el orden público. Expulsión a la frontera (art. 21) que ordena la Administración en los casos en que el extranjero se encuentra en situación irregular en territorio marroquí.

**Categorías protegidas:** Las mujeres embarazadas y los niños (menores inmigrantes) forman parte de estas categorías protegidas por la ley (art. 26 y 29), así como “el extranjero que resida regularmente en Marruecos al amparo de un permiso de residencia (...) o de los convenios internacionales” (art. 26). Asimismo, la Ley recuerda que “ningún extranjero podrá ser deportado a un país si se acredita que allí su vida o su libertad están amenazadas o que está expuesto a tratos inhumanos, crueles o degradantes” (art. 29).

Las disposiciones protectoras de estos dos artículos se ven socavadas por la noción omnipresente (cubre unos diez artículos) de “orden público”.

El artículo 27 deja sin efecto las disposiciones protectoras de estos dos artículos 26 al señalar que “cuando la expulsión constituya una necesidad imperiosa para la seguridad del Estado o para la seguridad pública, podrá ordenarse por derogación del artículo 26 de la presente Ley”.

### Mantenimiento “en locales que no estén bajo el control de la administración penitenciaria”

El artículo 34 de la Ley n.º 02.03 prevé la posibilidad de mantener “en locales que no estén bajo la administración penitenciaria” al extranjero “que no pueda cumplir de inmediato la decisión de denegación de entrada en el territorio” en virtud de las mismas condiciones que los extranjeros sujetos a una medida de expulsión

### La sala de espera es también el lugar geográfico de esta privación de libertad.

La definición se da en el apartado 2 del artículo 38 de la ley n.º 02-03. La zona de espera “se extiende desde los puntos de embarque y desembarque hasta los lugares donde se realizan los controles de las personas. Puede incluir, en el recinto portuario o aeroportuario, uno o varios lugares de alojamiento que presten los servicios necesarios





a los extranjeros afectados”, es decir, desde el momento en que abandonan el avión o el barco hasta el lugar donde la policía comprueba los documentos de viaje, pasando por los pasillos y salas de tránsito.

### **Condiciones materiales para permanecer en la sala de espera**

El artículo 38 de la Ley n.º 02-03 establece que el área de espera puede incluir “uno o más lugares de alojamiento que brinden a los extranjeros interesados los servicios necesarios”, sin definir estos servicios. Estos deben ser aptos para una estadía que puede durar hasta 20 días y, por lo tanto, permitir al menos comer, dormir y lavarse. La empresa que haya transportado al extranjero es la que deberá sufragar los gastos de manutención, en aplicación del artículo 37 de la Ley n.º 02-03.

### **El delito de residencia ilegal**

Una persona extranjera puede encontrarse en situación irregular en territorio marroquí por varias razones: Entrada irregular en territorio marroquí y no regularización de su situación administrativa. La entrada irregular en territorio marroquí limita drásticamente las posibilidades de regularización y lo que la Ley n.º 02-03 tipifica como delito susceptible de persecución penal: la situación administrativa irregular. Las sanciones en las que se incurre difieren según el motivo de la irregularidad de la situación, con independencia de la situación personal, familiar y social del extranjero.

Cuando una persona extranjera en situación irregular es controlada por la policía, puede ser remitida (presentada) al fiscal, que decidirá si la procesa o no ante los tribunales.

Finalmente, el artículo 50 de la Ley 02-03 creó un delito de emigración e inmigración irregular (que afecta tanto a nacionales como a extranjeros), sancionado con multa de 3.000 a 10.000 dirhams y/o pena de prisión de uno a seis meses. La inmigración irregular consiste en entrar en Marruecos fuera de los puestos fronterizos oficiales. La emigración irregular consiste no solo en salir del territorio fuera de los puestos fronterizos oficiales, sino también presentar en los puestos fronterizos documentos falsificados o usurpados. Este último delito, introducido bajo la presión de la UE, tiene como objetivo disuadir tanto a marroquíes como a extranjeros de cruzar a Europa desde Marruecos.

### **Recursos contra las decisiones de denegación de entrada**

La Ley marroquí no define ningún procedimiento especial de recurso contra una decisión de denegación de entrada en el territorio. Por lo tanto, se aplica la acción de anulación de derecho común por exceso de poder.



Los artículos 20 a 25 de la Ley n.º 41-90 de creación de los tribunales prevén 3 posibilidades:

- el recurso administrativo, gratuito (es decir, dirigido a la autoridad administrativa que haya tomado la decisión)
- o jerárquica (es decir, dirigida al superior jerárquico del agente que haya tomado la decisión, en este caso el ministro de Interior), que podrá presentarse dentro de los 60 días siguientes a la notificación de la decisión.
- Un recurso administrativo interpuesto antes del vencimiento de este plazo lo suspende hasta nueva resolución de la Administración, que puede ser en forma "expresa" (por escrito) o "implícita" (silencio de la autoridad en un plazo de 60 días). Esta nueva decisión abre un nuevo plazo de 60 días para interponer recurso de casación, es decir ante un juez.

## Ficha 10

### Derecho a la educación y la formación profesional en virtud del soft law

1. Derecho a participar, en igualdad de condiciones, en las actividades culturales.
2. Derecho de acceso a todos los lugares y servicios destinados al uso público, tales como medios de transporte, hoteles, restaurantes, cafeterías, espectáculos y parques.
3. Visión Estratégica 2015-2030 para la reforma escolar, diseñada de forma participativa por el Consejo Superior de Educación, Formación e Investigación Científica (CSE-FRS) sentó las bases de una nueva escuela para Marruecos en el horizonte 2030, a saber: equidad e igualdad de oportunidades, calidad y promoción de la persona.
4. Esta visión se vio reforzada por un marco legal en 2019 (Ley Marco 51,17) que hace referencia a todas las metas del ODS4 (Educación de Calidad) para la implementación de esta estrategia.
5. En 2019 se puso en marcha el plan de gobierno de educación inclusiva destinado a generalizar la educación de los niños con necesidades especiales.
6. El programa "Escuelas Comunitarias" (2009), para luchar contra el abandono escolar y brindar educación de calidad en las zonas rurales, prevé crear 150 "Escuelas Comunitarias" para finales de 2022.
7. Los hijos de inmigrantes, cualquiera que sea su situación, y de refugiados tienen, desde la circular n.º 13-487 (9 de octubre de 2013) del Ministerio de Educación Nacional,



Formación Profesional, Educación Superior e Investigación Científica, la posibilidad de integrar instituciones públicas y privadas escuelas y educación no formal.

8. Los programas de lucha contra el analfabetismo, desplegados por la Agencia Nacional de Lucha contra el Analfabetismo (ANLA), tienen como objetivo la reducción de la tasa de analfabetismo al 10% en 2026 y al 0% para los jóvenes de 15 a 24 años para el mismo año.

9. El INDH viene apoyando a través de su Programa 4 “Impulso al capital humano de las nuevas generaciones”.

10. El programa “Educación y Cultura” tiene como objetivo integrar a los migrantes y refugiados en la sociedad marroquí otorgándoles los mismos derechos que a los marroquíes. También tiene como objetivo permitirles participar en la vida social y cultural del país de acogida y promover la convivencia y la diversidad de culturas.

11. Como recordatorio, la circular n.º 13/487 del Ministerio de Educación Nacional, Formación Profesional, Enseñanza Superior e Investigación Científica (MENFPESRS), autoriza a los niños inmigrantes y refugiados a acceder a las escuelas públicas y privadas y a la educación no formal en Marruecos.

12. Tras la publicación y aplicación de la circular del 9 de octubre de 2013, y sobre la base de los logros de la experiencia marroquí y, en especial, de las asociaciones de la sociedad civil y ONG internacionales especializadas en la acogida, la asistencia y la promoción de los derechos de los migrantes, se adoptó en 2017-2018 un conjunto de actividades y medidas para garantizar el registro de los niños migrantes y superar determinadas limitaciones encontradas.

Se trata de:

- Desarrollo y validación de un “esquema de integración educativa para niños migrantes y refugiados”, que determine los pasos y procedimientos para identificar, acoger, orientar y matricular a estos niños independientemente de su nacionalidad y su situación administrativa, involucrando a actores nacionales, regionales y locales y partes interesadas.
- Integración de migrantes y refugiados en la Decisión Ministerial del MENFPESRS n.º 014/2018, de 11 de mayo de 2018, sobre medidas y procedimientos para el inicio del ciclo escolar 2018-2019.

13. Con el fin de sensibilizar e informar sobre el derecho a la educación de las personas migrantes y refugiadas, el MENFPESRS ha desarrollado y difundido espacios audiovisuales que incorporan testimonios niños y adolescentes migrantes como parte de la



campaña de sensibilización para el registro niños no escolarizados o que abandonaron la educación no formal. al inicio de cada año escolar, a partir del año 2015/2016.

14. El programa de seguimiento educativo del MENFPESRS toma en cuenta a los niños procedentes de la migración en las operaciones Caravane y Child to Child para la identificación, sensibilización y orientación de los niños no escolarizados. Esta última operación ha sido posible gracias a la movilización de las escuelas por parte del MENFPESRS.

15. La Iniciativa Real “Un millón de mochilas”, que forma parte del apoyo social a los alumnos pobres, se amplió a los niños migrantes a partir del curso escolar 2013-2014. El Ministerio de Educación Nacional está trabajando actualmente en la adecuación de la plataforma Massar, con el fin de recopilar información sobre los beneficiarios finales. El acceso a los servicios que ofrecen los internados y comedores escolares está abierto a los alumnos migrantes y refugiados, al igual que a los alumnos marroquíes, de acuerdo con la Decisión Ministerial 15.161, de 19/1/2015.

16. La educación no formal (ENF) tiene como objetivo garantizar la educación de todos los niños no escolarizados, y permitirles desarrollar sus proyectos personales de integración y luchar contra el abandono escolar. La integración de los inmigrantes y refugiados en el programa de educación no formal está garantizada por las asociaciones de la sociedad civil en el marco de una asociación tripartita establecida entre MDC-MREAM, MENFPESRS y las asociaciones asociadas.

17. El MDMCMREAM y el MENFPESRS representados por la Dirección de Educación No Formal (DENF), las AREF de Rabat Salé y Kenitra celebraron reuniones de alcance en 2018 para el desarrollo de un proyecto piloto relacionado con la creación de un “Centre Ecole de la Deuxième Chance-Nouvelle Génération de l’AREF de Rabat - Salé-Kenitra (E2CNG)” en colaboración con la GIZ. Este proyecto tiene como objetivo:

- Mejorar las habilidades básicas de los alumnos (matemáticas, física, idiomas, comunicación).
- La profesionalización de los jóvenes migrantes en un ambiente de estudio y convivencia favorable a su adaptación a las exigencias de la convivencia.
- El apoyo a la integración cultural de personas migrantes y refugiadas y a la convivencia (Acciones 1.9, 1.10, 1.11 y 1.12).

18. La organización de la 3.ª edición de la semana del migrante en Marruecos que tuvo lugar del 12 al 20 de diciembre de 2017 y que se caracterizó por el modo de realización de eventos, manifestaciones interculturales y artísticas destinadas tanto a los migrantes como a los marroquíes en diferentes regiones del Reino.



19. Numerosas actividades organizadas en el marco de la semana de los refugiados del 18 al 23 de junio de 2018 han sensibilizado a la ciudadanía, mediante eventos artísticos, en torno a la situación de los refugiados, la promoción de sus talentos, la diversidad cultural y la convivencia. Para ello, se celebraron unas jornadas de formación sobre herramientas educativas relacionadas con la convivencia en beneficio de una decena de asociaciones

20. La Agencia Marroquí para la Cooperación Internacional (AMCI) ha contribuido, por su parte, a la realización de varias actividades socioculturales a favor de estudiantes extranjeros que cursan estudios superiores en Marruecos. A dicho efecto, ha puesto en marcha para el año 2018 una treintena de eventos destinados a promover la integración de 4555 estudiantes extranjeros en actividades de carácter cultural y deportivo. En la misma línea, y con vistas a la apertura al entorno universitario y, en particular, a las asociaciones de estudiantes extranjeros, el MDCMREAM ha desarrollado una colaboración con la Confédération des Élèves, Étudiants et Stagiaires Africains Étrangers au Maroc (CESAM) para la organización de la 36.ª edición de la semana del estudiante extranjero en Marruecos bajo el lema: "La cooperación sur-sur, una palanca para el desarrollo de África". Un evento con vocación cultural y deportiva que aspiraba a ser una cita de acercamiento cultural entre las comunidades estudiantiles subsaharianas en Marruecos y promover los valores del conocimiento mutuo entre los estudiantes.

21. Varias asociaciones han realizado eventos destinados a promover los talentos artísticos de las personas migrantes y refugiadas, en particular a través de exposiciones. Por otro lado, la Agencia Marroquí para la Cooperación Internacional (AMCI) ha contribuido, por su parte, a la realización de distintas actividades de vocación sociocultural a favor de los estudiantes extranjeros que cursan estudios superiores en Marruecos. A dicho efecto, ha puesto en marcha para el año 2018 una treintena de eventos destinados a promover la integración de 4555 estudiantes extranjeros en actividades de carácter cultural y deportivo.

22. En la misma línea, y con vistas a la apertura a la comunidad universitaria y, en particular, a las asociaciones de estudiantes extranjeros, el MDCMREAM ha desarrollado una colaboración con la Confédération des Elèves, Etudiants et Stagiaires Africains Etrangers au Maroc (CESAM) para la organización de la 36.ª edición de la semana del estudiante extranjero en Marruecos bajo el lema: "La cooperación sur-sur, una palanca para el desarrollo de África". Un evento con vocación cultural y deportiva que aspiraba a ser una cita de acercamiento cultural entre las comunidades estudiantiles subsaharianas en Marruecos y promover los valores del conocimiento mutuo entre los estudiantes. Además, varias asociaciones han organizado eventos destinados a promover los talentos artísticos de los migrantes y refugiados, en particular a través de exposiciones.



23. El Decreto n.º 2-17-567, de 25 de octubre de 2017, por el que se determinan las condiciones y procedimientos para la expedición y retirada de la tarjeta de artista y de la tarjeta profesional a los técnicos y administradores que ejercen en el ámbito artístico, permite a los artistas extranjeros residentes en Marruecos obtener una tarjeta de artista o una tarjeta profesional. Esto les permitiría acceder al mercado laboral y presentar sus talentos a los profesionales del campo artístico.

## Ficha 11

### Lenguaje discriminatorio y amenazas - Marco legislativo nacional

El concepto de “discurso del odio” pasó a formar parte definitivamente del vocabulario jurídico y político marroquí en la década de 2000 para caracterizar el objeto de diferentes políticas penales, algunas de ellas definidas por el Código de prensa, otras por el Código penal y otras por la Ley Audiovisual.

La legislación marroquí prevé firmes disposiciones contra este tipo de discurso en varios textos legales.

La articulación de la libertad de expresión y la prohibición de la incitación al odio nacional, racial o religioso es indicativa de la tensión permanente que estructura tres cuestiones contemporáneas fundamentales: la relación entre los derechos humanos y la política, la dialéctica de la unidad nacional y la diversidad cultural, y el diálogo o conflicto de civilizaciones. El tratamiento de la prohibición de la incitación al odio nacional, racial o religioso se logra mediante la prohibición de la incitación al odio nacional, racial o religioso en conexión exclusiva con la libertad de expresión:

#### En la constitución

- Desterrar y combatir toda discriminación contra cualquier persona, por razón de sexo, color, creencias, cultura, origen social o regional, idioma, discapacidad o cualquier circunstancia personal.
- Otorgar a los convenios internacionales debidamente ratificados por este, en el marco de las disposiciones de la Constitución y de las leyes del Reino, con el debido respeto a su identidad nacional inmutable, y a partir de la publicación de dichos convenios, la primacía sobre el derecho interno del país, y armonizar en consecuencia las disposiciones pertinentes de su legislación nacional.
- Artículo 19: El hombre y la mujer disfrutan de iguales derechos y libertades de carácter civil, político, económico, social, cultural y ambiental, establecidos en el presente Título y en las demás disposiciones de la Constitución, así como en los convenios y pactos internacionales debidamente ratificados por



Marruecos, respetando las disposiciones de la Constitución, de las constantes del Reino y sus leyes. El Estado trabaja para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. A tal efecto, se crea una Autoridad para la igualdad y la lucha contra toda forma de discriminación. ·

- Artículo 20: El derecho a la vida es el primer derecho de todo ser humano. La Ley protege este derecho.
- Artículo 22: La integridad física o moral de cualquier persona no puede ser vulnerada bajo ninguna circunstancia y por ninguna parte, privada o pública. Nadie debe infligir a los demás, bajo ningún pretexto, tratos crueles, inhumanos, degradantes o que atenten contra la dignidad humana. La práctica de la tortura, en todas sus formas y por cualquier persona, es un delito penado por la ley.
- Artículo 23: Se prohíbe toda incitación al racismo, al odio y a la violencia. El genocidio y todos los demás crímenes de lesa humanidad, los crímenes de guerra y todas las violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos son punibles por ley.

**El código penal** no condena el lenguaje racista, pero señala en su artículo 443 que “Toda expresión insultante, término de desprecio o invectiva que no contenga una imputación de ningún hecho es una injuria:

#### *Artículo 444*

Toda difamación o injuria pública debe reprimirse de acuerdo con el Dahir n.º 1-58-378, de 3 Joumada I 1378 (15 de noviembre de 1958) que forma el Código de prensa [151].”

- **El código de prensa condena los comentarios y amenazas de discriminación contra los extranjeros en Marruecos cuando se trate de “discursos, gritos o amenazas pronunciados en lugares públicos o reuniones”, pero no se aplica a particulares o profesionales no periodistas**
- **Así, el Código de prensa especifica en sus artículos 38 a 40:**
  - Artículo 38: “Serán reprimidos como cómplices de una acción calificada de crimen p delito quienes, ya sea con discursos, gritos o amenazas proferidas en lugares o reuniones públicas, o bien con escritos, impresos vendidos, distribuidos, puestos a la venta o expuestos en lugares o reuniones públicas, ya sea mediante pancartas o carteles expuestos a la mirada del público, ya sea a través de los distintos medios de información audiovisual y electrónica, habrán provocado directamente al autor o autores a cometer dicha acción si la provocación ha tenido efecto. Esta disposición también se aplicará cuando la provocación vaya seguida únicamente de una tentativa de delito”.



- Artículo 39: “Aquellos que, por alguno de los medios señalados en el artículo anterior, hubieran provocado directamente ya sea robo o delitos de homicidio, pillaje e incendio o destrucción por sustancias explosivas, o delitos o faltas contra la seguridad exterior del Estado. En caso de que esta provocación no hubiera tenido efecto, se castigará con una pena de uno a tres años de prisión y de 5000 a 100 000 dirhams de multa. Aquellos que, por el mismo medio, hubieran provocado directamente alguno de los delitos contra la seguridad interior del Estado. Serán castigados con las mismas penas aquellos que, por alguno de los medios previstos en el artículo 38, hubieren hecho apología de los delitos de homicidio, pillaje o incendio, o robo, o un crimen de destrucción por sustancias explosivas”.
- Artículo 39 bis: “Quienes, por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38, haya incitado a la discriminación racial, odio o violencia contra una o más personas por razón de su raza, origen, color o etnia o religión, o apoyado crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad, será castigado con prisión de un mes a un año y una multa de 3000 a 30 000 dirhams o una sola de estas dos penas”. Artículo 40: “Toda provocación, por alguno de los medios previstos en el artículo 38, que tenga por objeto incitar a los soldados de tierra, mar o aire, así como a los agentes de la fuerza pública, a faltar a sus deberes y a la obediencia que deben a sus jefes en todo lo que estos les ordenan para la ejecución de las leyes y reglamentos, serán castigados con prisión de dos a cinco años y multa de 5.000 a 100.000 dirhams”.
- **En el proyecto de ley (2018) por el que se modifica e incorpora el Código de la prensa y publicaciones que tiene por objeto evitar la doble penalización, en particular en relación con el código penal, se incluye en el eje del Eje II: Protección de los derechos y libertades de la sociedad y de las personas**

5/ Prohibición de la incitación al odio, la discriminación y la violencia. Se prohíbe la incitación directa al odio, la discriminación por motivos de raza o sexo y la incitación a perjudicar a los menores. También está prevista la lucha contra las imágenes estereotipadas negativas de la mujer, además de la exaltación y la incitación al terrorismo.

### **En el Código Penal y la Ley 0303 contra el terrorismo, cuyas disposiciones se incorporan al Código Penal:**

- Capítulo primero bis 50-terrorismo:
  - Artículo 218-253: Será castigado con pena de 2 a 6 años de prisión y multa de 10.000 a 200.000 dirhams, quien haga apología de actos constitutivos





de delitos de terrorismo, mediante discursos, gritos o amenazas proferidos en lugares o reuniones públicas o mediante escritos, impresos vendidos, distribuidos o puestos a la venta o expuestos en lugares o reuniones públicas o mediante carteles expuestos al público por los distintos medios de información audiovisual y electrónica. Será castigado con la misma pena quien, por cualquiera de los medios previstos en el primer apartado de este artículo, haga propaganda, apología o promoción de una persona, entidad, organización, banda o grupo terrorista.

- En la Ley n.º 77-03 sobre la comunicación audiovisual, con sus complementos y modificaciones:
  - Artículo 9: Sin perjuicio de las sanciones previstas por los textos en vigor, las emisiones y repeticiones de programas o partes de programas no deben ser susceptibles de: hacer apología y servir a los intereses y causas exclusivas de grupos de interés político, étnico, económico, financiero o ideológico; hacer apología de la violencia o incitar a la discriminación racial, al terrorismo o a la violencia contra una persona o grupo de personas por razón de su origen, su pertenencia o no pertenencia a una etnia, nación, raza o religión determinada.

### **Jurisprudencias nacionales**

Del estudio de la jurisprudencia nacional relativa a la prohibición de la incitación al odio nacional, racial o religioso se desprenden dos hechos significativos. El número muy limitado de casos de jurisprudencia estrictamente relacionados con el odio nacional, racial o tribal refleja las siguientes características y especificidades: la primacía del recurso a los mecanismos tradicionales de resolución de conflictos de carácter tribal, el número limitado de recursos judiciales modernos y la escasa información del ciudadano sobre su existencia, la debilidad de las políticas nacionales de prevención de la incitación al odio nacional, racial o étnico.

La mayor parte de la jurisprudencia relativa a la libertad de expresión y la libertad de prensa se ha centrado en las violaciones y restricciones políticas de estas libertades y mucho menos en la prohibición de la incitación al odio nacional, racial o religioso. De hecho, las autoridades políticas recuerdan estas violaciones y restricciones como justificadas por consideraciones relativas a la defensa y protección de la unidad nacional o de lo que se postula como la religión de la identidad nacional. Así, el artículo 20 del PIDCP corre el peligro de ser leído de forma selectiva, centrándose en motivos étnicos, nacionales o religiosos según criterios políticos diversos.



“Una sentencia dictada el 12 de enero de 2007 por el Tribunal de Primera Instancia de Ouarzazate, en el marco de una demanda contra un periodista por incitación a la discriminación. El artículo publicado fue considerado como dañino para las poblaciones africanas. El editor, que fue interrogado por el fiscal, confirmó un error en la elección del título del artículo publicado. El periódico dedicó 3 páginas a una carta de disculpa. El periódico que contiene el artículo fue retirado de los quioscos y librerías.”

## **Soft Law nacional**

### **En las especificaciones del sector público**

Principios del servicio público de radiodifusión: la libertad de expresión y el derecho a la información son dos grandes pilares del servicio público de radiodifusión. Por tanto, el operador nacional se basa en los principios de independencia editorial y pluralismo de expresión de las distintas corrientes de pensamiento y opinión, garantizando al mismo tiempo los derechos de la oposición, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 3 - Normas generales que rigen el servicio público de radiodifusión – El trabajo del servicio público se basa en las siguientes normas:

- Garantizar la exactitud, la imparcialidad, la objetividad, la honestidad, la integridad, la neutralidad y la independencia editorial respecto a los intereses comerciales, sectarios, políticos e ideológicos, especialmente en el suministro de información.
- No hacer apología de la violencia ni incitar a la discriminación racial, al terrorismo o a la violencia contra una persona o un grupo de personas, en particular por su origen, sexo, pertenencia o no pertenencia a una determinada etnia, nación, raza o religión.

### **En los compromisos éticos de todos los operadores**

En todos sus programas, el operador garantizará en particular que no se haga apología o se sirvan los intereses de ningún grupo político, étnico, económico, financiero o ideológico; en ningún caso emitirá programas que hagan apología explícita o implícitamente de la violencia o que inciten a la discriminación racial, al terrorismo o a la violencia contra una persona o grupo de personas, en particular por razón de su origen, sexo, pertenencia o no pertenencia a una etnia, nación, raza o religión determinada.

Además, y de acuerdo con el artículo 183.3, el operador tiene, en todo caso, el control de la antena en sus servicios. Debe asegurarse previamente.



### **En las especificaciones de las estaciones de radio privadas:**

De las especificaciones de Medi 1 TV: El artículo 7 dispone sobre la cuestión del control de la antena que el operador conservará, en todas las circunstancias, el control de su antena. Adoptará, en el marco de su sistema de control interno, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los principios y normas establecidos por el Dahir, la Ley, las presentes especificidades y su carta deontológica. El operador deberá controlar todos los programas o partes de programas grabados antes de su emisión. En el caso de las emisiones en directo, informará a su director de emisión, a los presentadores o periodistas y a los responsables de la producción y de la emisión de las medidas que deben adoptarse para mantener o, en su caso, restablecer el control instantáneo de la emisión. El artículo 11 se refiere a la neutralidad e independencia de los programas y la información. El operador se comprometerá a garantizar la neutralidad de la información emitida en todos los programas presentados por su servicio. A dicho efecto: - Deberá observar la profesionalidad en la difusión o el tratamiento de la información, en particular garantizando, de manera espontánea, la exactitud y la credibilidad de la información, así como la pluralidad de sus fuentes, haciendo referencia, si es posible, a estas fuentes y a su naturaleza. Los comentarios sobre hechos y acontecimientos públicos deben estar libres de expresiones hiperbólicas o despectivas. - Cuando se dé la palabra a los invitados o al público, el operador deberá velar por el equilibrio, la seriedad y el rigor de las intervenciones respetando la expresión pluralista de las distintas corrientes de ideas y opiniones



## ANEXO 5. INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y CRITERIOS PROHIBIDOS DE DISCRIMINACIONES

	Ascendencia	Sexo	Raza/Etnicidad	Color	Discapacidad	Estado civil	Opinión política	Religión	Pertenencia sindical	Edad	Origen social o sindical	Idioma	Ascendencia nacional	Fortuna	Nacimiento
Constitución		X		X	X						X	X			
L. 88-13 Artículo de prensa 72, Discurso del odio			X E	X				X							
L.36-04 partidos políticos basados en a.4			E					X			X	X			
L.23-98 art. 51: Detenidos		X	X	X			X	X			X	X			
L 09-09 Mani. deportiva art. 308-5		X	X		X	X	X	X	X		X		X		
art. 36 C. trabajo L 65-99 Despido		X	X	X	X		X	X					X		
art. 9 C. trabajo		X	X	X	X	X	X	X	X						
art. 478 C. trabajo Agencias contr. priv		X	X	X			X	X					X	X	X
C. penal art. 431		X	X	X	X	X	X	X	X		X				



	Ascendencia	Sexo	Raza/Etnicidad	Color	Discapacidad	Estado civil	Opinión política	Religión	Pertenencia sindical	Edad	Origen social o sindical	Idioma	Ascendencia nacional	Fortuna	Nacimiento
L. Marco 51,17 sistema educativo preámbulo+artículo 4		X	X	X						X			X	X	
Reglamento interno de los hospitales de 2011		X	X										X		
L. 65-00 Cobertura Médica		X				X									
L.19-12 Sobre los Trabajadores Domésticos		X	X							X			X		
L. 65-15 Establecimientos de Protección Social		X											X		
L.63-13 Violencia relativa a la lucha contra la violencia contra las mujeres		X	X		X	X				X			X		
Código de familia 2004		X								X					
L. Marco 97-13 relativa a los niños con discapacidad A.36.5 y 36.6		X			X					X					
L.27.14 Lucha contra la trata de seres humanos		X	X										X		



	Ascendencia	Sexo	Raza/Etnicidad	Color	Discapacidad	Estado civil	Opinión política	Religión	Pertenencia sindical	Edad	Origen social o sindical	Idioma	Ascendencia nacional	Fortuna	Nacimiento
art. 478 C. trabajo Agencias contr. priv		X	X	X	X	X	X	X	X		X				
C. penal art. 431		X								X				X	
L. Marco 51,17 sistema educativo preámbulo+artículo 4		X	X										X		
Reglamento interno de los hospitales de 2011		X				X									
L. 65-00 Cobertura Médica		X	X	X	X	X	X	X	X		X		X		
art. 9.2 C. trabajo		X	X	X		X	X	X			X		X		
art. 36 C. trabajo		X	X	X			X	X			X		X		
art. 478 C. trabajo		X											X		
art. 516 C. trabajo		X	X										X		
art. 521. C. trabajo															



## ANEXO 6. FICHAS DE PERFIL DE MIGRANTES

Ejemplo Ficha 1
<b>Sexo:</b> Mujer
<b>Edad:</b> 32 años
<b>Situación administrativa:</b> Sin documentos. Situación administrativa irregular
<b>Lugar de residencia:</b> Tánger
<b>País de origen:</b> Camerún (anglófono)
<b>Situación familiar:</b> Soltera, madre de 2 hijos
<b>Condiciones de vida:</b> Precario, sin ingresos fijos
<b>Religión:</b> cristiana
<b>Problemática:</b> Vive con sus dos hijos en un piso alquilado sin contrato. De la noche a la mañana, el propietario le exige que pague el doble del alquiler. Además, cuando ella se negó, él profirió amenazas, incluidas amenazas sexuales.
A completar
<b>Obstáculos para garantizar el derecho a la justicia:</b> <i>Por ejemplo, como no tiene una situación administrativa regular, en principio no puede presentar una denuncia. Además, está expuesta a obstáculos como la barrera del idioma, la falta de confianza en las autoridades y el miedo a la expulsión/devolución por no tener papeles. También puede tener miedo a las represalias.</i>
<b>Posibles situaciones de discriminación:</b> <i>Por ejemplo, discriminación racial o xenófoba por parte de los agentes o tener prejuicios por ser madre soltera subsahariana.</i>
<b>Riesgos de la falta de acceso a la justicia:</b> <i>Por ejemplo, falta de protección y riesgo de violencia o retorno, riesgo de quedarse en la calle con los niños, efectos psicológicos de las amenazas, miedo a quedarse en el barrio, encierro en su comunidad, etc.</i>



Ejemplo Ficha 2
<b>Sexo:</b> Hombre
<b>Edad:</b> 26 años
<b>Situación administrativa:</b> Sin documentos. Situación administrativa irregular
<b>Lugar de residencia:</b> Rabat
<b>País de origen:</b> Senegal (francófono)
<b>Situación familiar:</b> Soltera
<b>Condiciones de vida:</b> Precario, sin ingresos fijos, vive en una habitación compartida
<b>Religión:</b> musulmana
<b>Problema:</b> A Mamadou le ofrecieron un trabajo en el mercado por 30 DH al día. Trabajó dos meses, pero no tiene contrato de trabajo. Cada semana, el empleador le paga. Un día le pidieron que se quedara 12 horas con mucho calor y cuando estaba trabajando le cayeron cajas de fruta encima y le rompieron el brazo. Se quedó sin empleo y el empleador no quiere pagarle el trabajo de esa semana. El empleador amenaza a Mamadou con denunciarlo a la policía.
A completar
<b>Obstáculos para garantizar el derecho a la justicia:</b> <i>Por ejemplo, como no tiene una situación administrativa regular, en principio no puede presentar una denuncia. Además, como no tiene contrato de trabajo, no cuenta con un seguro médico que lo atienda. Además, está expuesto a obstáculos como la falta de confianza en las autoridades y el miedo a la expulsión/devolución por no tener papeles.</i>
<b>Posibles situaciones de discriminación:</b> <i>Por ejemplo, la discriminación xenófoba racial por parte de los proveedores de atención médica; experimentar prejuicios frente a la policía o funcionarios judiciales.</i>
<b>Riesgos de la falta de acceso a la justicia:</b> <i>Por ejemplo, corre el riesgo de quedarse en la calle porque no puede pagar el alquiler; riesgo de no ser tratado; corre el riesgo de tener problemas debido a su situación administrativa irregular.</i>





Ejemplo Ficha 4
<b>Sexo:</b> Niño no acompañado
<b>Edad:</b> 17 años
<b>Situación administrativa:</b> Situación administrativa habitual (solicitante de asilo)
<b>Lugar de residencia:</b> Tánger
<b>País de origen:</b> Costa de Marfil (francófono)
<b>Situación familiar:</b> Soltera
<b>Condiciones de vida:</b> Ayuda de ACNUR, vive en una habitación en una casa alquilada.
<b>Religión:</b> <i>musulmán</i>
<b>Problema:</b> <i>Ha sido agredido en la calle por un grupo de niños marroquíes que viven en su barrio y que tienen una motivación racista.</i>
A completar
<b>Obstáculos para garantizar el derecho a la justicia:</b> <i>Tiene miedo de tener problemas con la policía porque cree que ACNUR puede retirarle la ayuda. No habla árabe. Desconfía de la policía y no conoce sus derechos.</i>
<b>Posibles situaciones de discriminación:</b> <i>Discriminación en el acceso a la información; riesgo de discriminación por parte de los agentes judiciales.</i>
<b>Riesgos de la falta de acceso a la justicia:</b> <i>Las agresiones pueden repetirse con el tiempo; puede desarrollar problemas psicológicos.</i>



El proyecto “Convivir sin discriminación: un enfoque basado en los derechos humanos y la perspectiva de género” es ejecutado por cooperación delegada de la Unión Europea a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) —socio principal— y a la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) —codelegada— con el apoyo técnico del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), dependiente de la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. El Consejo Nacional de Derechos Humanos de Marruecos (CNDH) y el Ministerio delegado del Ministerio de Asuntos Exteriores, Cooperación Africana y Marroquíes Residentes en el Extranjero (MDCMRE) participan en el proyecto como socios principales.



Financiado por la Unión Europea

Socios:

