

Política de no discriminación



Este documento engloba la Política de no discriminación de la Sparkassenstiftung Alemana (DSIK por sus siglas en alemán). Se desarrollan los puntos siguientes:

- 1. Derechos humanos**
- 2. Igualdad de género**
- 3. No discriminación en el entorno laboral**
- 4. Medidas adoptadas por la DSIK**

1. Derechos humanos

Como organización fundada sobre los principios de igualdad y mejora de la vida humana a escala mundial, la DSIK suscribe plenamente las ideas, principios y derechos establecidos en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”¹. No solo nos adherimos a estos principios y objetivos y basamos nuestro trabajo en ellos, sino también reconocemos el llamado inherente a los documentos y la necesidad social de ampliar estos derechos para llevarlos a su plena realización. Por lo tanto, esta política parte de las verdades fundamentales de los derechos humanos hacia una comprensión más amplia y explícita de las luchas a las que se enfrentan las personas en su vida cotidiana, ya sea en entornos privados o profesionales. Para denotar estas luchas y definir medidas para superarlas, hemos formulado esta política como organización.



¹ Asamblea General de la ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, 217 A (III), disponible en: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html> [consultado el 8 de septiembre de 2021].

a) **No discriminación y fomentamos la igualdad**

Consideramos discriminación las acciones verbales o físicas por parte de individuos o grupos, así como los acuerdos estructurales de naturaleza social que, ya sea involuntaria o conscientemente, interfieren ilegal e injustificadamente en el ejercicio de los derechos de las personas, en su vida cotidiana o en sus elecciones de vida. Esta política de no discriminación está diseñada para clasificar, especificar y permitir a las personas afectadas dar nombre y actuar contra las discriminaciones encontradas con el objetivo explícito de erradicar las prácticas discriminatorias dentro de la DSIK. A efectos de esta política y de una definición clara de discriminación diferenciamos entre discriminación directa e indirecta.

- i) “Se produce **discriminación directa** cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar por un motivo relacionado con un algo prohibido; por ejemplo, cuando el empleo en instituciones educativas o culturales o la afiliación a un sindicato se basan en las opiniones políticas de las y los solicitantes o colaboradoras y colaboradores. La discriminación directa también incluye actos u omisiones perjudiciales por motivos prohibidos cuando no existe una situación similar comparable (por ejemplo, en el caso de una mujer embarazada)”².
- ii) “La **discriminación indirecta** se refiere a leyes, políticas o prácticas que parecen neutrales a primera vista, pero que tienen un impacto desproporcionado en el ejercicio de los derechos del Pacto [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos], que se distinguen por motivos prohibidos de discriminación. Por ejemplo, exigir un certificado de registro de nacimiento para matricularse en la escuela puede discriminar a las minorías étnicas o a los no nacionales que no posean, o a quienes se les haya denegado dicho certificado”³.

- a) Basándonos en la Observación General n.º 20 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas⁴ y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁵ adoptamos un amplio catálogo de marcadores que pueden ser motivo de discriminación. Estos incluyen, entre otros:

“Raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad, edad, nacionalidad, estado civil y familiar, orientación sexual, identidad de género, estado de salud, lugar de residencia, situación económica y social.

² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR), *Observación general n.º 20: La no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales (párrafo 2 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 2 de julio. 2009, E/C.12/GC/20, disponible en: <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html> [consultado el 8 de septiembre de 2021].

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Véase la nota 1.

2. Igualdad de género

La igualdad entre los géneros es una parte integral de cualquier marco de no discriminación, como se ejemplifica en la enumeración anterior. La DSIK no solo defiende, fomenta y propaga la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos sus proyectos; también incluye específicamente a todos los sexos y géneros en sus deseos de trabajar por un mundo más igualitario y justo para todos los seres humanos. Como organización creemos que todas las personas, independientemente de su sexo o identidad de género, deben ser capaces de ejercer plenamente sus derechos sin temor a la represión o la infracción por parte de individuos, grupos, organizaciones o agentes estatales. Para obtener más información y conocer las medidas que ha adoptado la DSIK para garantizar la igualdad de trato entre los sexos consulte nuestra página web o Centro de Capacitación Virtual (CCV):



- i) Guía para el lenguaje inclusivo desde el punto de vista del género (disponible en alemán y español)
- ii) Política de seguridad
- iii) Manifiesto contra la violencia de género

3. No discriminación en el entorno laboral

Reconocemos que las personas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo. Por ello, como organización, denunciamos enérgicamente cualquier forma de discriminación perpetrada por nuestro personal, nuestras socias o socios o las personas con las que nos relacionamos debido a nuestro trabajo (por ejemplo, clientas, participantes en talleres, etc.). Nos comprometemos a trabajar incansablemente para conseguir un entorno profesional libre de toda discriminación.



Para que nuestras y nuestros colaboradores y contratistas comprendan mejor los diferentes fundamentos, formas y tipos de discriminación, esta sección ofrece ejemplos de los motivos de discriminación antes mencionados. (Todos los ejemplos, si no se indica lo contrario, están tomados de la Observación General n.º 206 del Consejo Económico y Social de la ONU.)

- i. **Raza y color:** se refiere al origen étnico de una persona. El uso del término “raza” “[...] no implica la aceptación de teorías que intenten determinar la existencia de razas humanas separadas”. En la mayoría de los casos, la discriminación “racial” la sufren las personas consideradas “no blancas” o que no pertenecen al grupo mayoritario.

⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR), Observación general n.º 20: La no discriminación en materia de derechos económicos, sociales y culturales (párrafo 2 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2 de julio.2009, E/C.12/GC/20, disponible en: <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html> [consultado el 8 de septiembre de 2021].

- ii. **Sexo:** “[...] la negativa a contratar a una mujer, alegando que podría embarazarse, o la asignación de puestos de trabajo de baja categoría o a tiempo parcial a mujeres, basándose en la suposición estereotipada de que, por ejemplo, no están dispuestas a dedicar tanto tiempo a su trabajo como los hombres, constituye discriminación”.
- iii. **Lengua:** “la discriminación por motivos de lengua o acento regional está vinculada a la desigualdad de trato por motivos nacionales o étnicos”. pueden obstaculizar el disfrute de muchos derechos del Pacto [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos], incluido el derecho a participar en la vida cultural [...]”.
- iv. **Religión:** “por ejemplo, la discriminación surge cuando a las personas pertenecientes a una minoría religiosa se les niega la igualdad de acceso a las universidades, al empleo o a los servicios sanitarios por motivos de su religión”.
- v. **Opinión política o de otro tipo:** “el acceso a los programas de ayuda alimentaria, por ejemplo, no debe condicionarse a la expresión de lealtad a un partido político concreto”.
- vi. **Origen nacional o social:** “‘origen nacional’ se refiere al Estado, nación o lugar de origen de una persona. Las personas pueden sufrir una discriminación sistémica, tanto en la esfera pública como en la privada, en el ejercicio de sus derechos reconocidos en el Pacto. “El ‘origen social’ se refiere a la condición social heredada de una persona, que se analiza más detalladamente a continuación en el contexto de la condición de ‘propiedad’, la discriminación basada en la ascendencia en virtud del ‘nacimiento’ y la ‘condición económica y social’”.
- vii. **Propiedad:** “la situación de propiedad, como motivo prohibido de discriminación, es un concepto amplio e incluye la propiedad real (por ejemplo, la propiedad o tenencia de la tierra) y la propiedad personal (por ejemplo, la propiedad intelectual, los bienes muebles e inmuebles y los ingresos), o la falta de ella. [...] Los derechos del Pacto, como el acceso a los servicios de agua y la protección contra los desalojos forzosos, no deben condicionarse a la situación de tenencia de la tierra de una persona, como por ejemplo vivir en un asentamiento informal”.
- viii. **Nacimiento:** “no deben [por lo tanto] establecerse distinciones contra quienes nacieron fuera del matrimonio, quienes tuvieron padres apátridas o fueron adoptadas/os o quienes constituyen las familias de tales personas. El motivo prohibido del nacimiento también incluye la ascendencia, especialmente sobre la base de la casta y sistemas análogos de estatus hereditario”.
- ix. **Discapacidad:** son motivos ejemplares de discriminación “[...] las prohibiciones del derecho a la educación, y la denegación de ajustes infraestructurales razonables en lugares públicos como los centros de salud pública y el lugar de trabajo, así como en lugares privados, por ejemplo, mientras los espacios se diseñen y construyan de forma que resulten inaccesibles para las sillas de ruedas, se denegará efectivamente a dichos usuarios su derecho al trabajo”.
- x. **Edad:** “el comité ha subrayado la necesidad de abordar la discriminación contra las personas mayores desempleadas a la hora de encontrar trabajo o de acceder a formación o reciclaje profesional, y contra las personas mayores que viven en la pobreza con un acceso desigual a las pensiones universales de vejez debido a su lugar de residencia. En relación con las y los jóvenes, el acceso desigual de los adolescentes a la información y los servicios de salud sexual y reproductiva equivale a discriminación”.

- xi. Nacionalidad:** “todas y todos los niños de un Estado, incluidos los indocumentados, tienen derecho a recibir educación y a acceder a una alimentación adecuada y a una atención sanitaria asequible. Los derechos del Pacto se aplican a todas las personas, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migrantes y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su situación jurídica y su documentación”.
- xii. Estado civil y familiar:** “el trato diferenciado en el acceso a las prestaciones de la seguridad social en función de si una persona está casada o no debe estar justificado por criterios razonables y objetivos. En determinados casos, también puede haber discriminación cuando una persona no puede ejercer un derecho protegido por el Pacto debido a su situación familiar o solo puede hacerlo con el consentimiento del cónyuge o la concurrencia o garantía de un familiar”.
- xiii. Orientación sexual:** “la orientación sexual de una persona no es un obstáculo para hacer efectivos los derechos del Pacto, por ejemplo, para acceder a los derechos de pensión de superviviente”.
- xiv. Identidad de género:** “la identidad de género está reconocida como uno de los motivos prohibidos de discriminación; por ejemplo, las personas transgénero, transexuales o intersexuales se enfrentan a menudo a graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo”.
- xv. Estado de salud:** “el estado de salud se refiere a la salud física o mental de una persona. [...] Los Estados suelen citar la protección de la salud pública como base para restringir los derechos humanos en el contexto del estado de salud de una persona. Sin embargo, muchas de esas restricciones son discriminatorias, por ejemplo, cuando el estado serológico respecto al VIH se utiliza como base para un trato diferenciado en relación con el acceso a la educación, el empleo, la atención sanitaria, los viajes, la seguridad social, la vivienda y el asilo”.
- xvi. Lugar de residencia:** “[...] por ejemplo, si un individuo vive o está registrado en una zona urbana o rural, en un asentamiento formal o informal, es desplazado interno o lleva un estilo de vida nómada”.
- xvii. Situación económica y social:** “las personas no deben ser tratadas arbitrariamente por el hecho de pertenecer a un determinado grupo o estrato económico o social dentro de la sociedad. La situación social y económica de una persona cuando vive en la pobreza o no tiene hogar puede dar lugar a una discriminación generalizada, a la estigmatización y a la creación de estereotipos negativos que pueden conducir a la denegación o a la desigualdad de acceso a la misma calidad de educación y atención sanitaria que los demás, así como a la denegación o a la desigualdad de acceso a lugares públicos”.

4. Medidas adoptadas por la DSIK

- a.) En cumplimiento del principio de no discriminación y para contrarrestar lo anteriormente expuesto, como organización hemos definido procesos, prácticas y directrices internas relativas a la contratación de nuevas y nuevos miembros del personal. Estas directrices y principios son aplicables en todas las oficinas de la DSIK y se refieren a todos los tipos de empleo, ya sean contratistas a corto o largo plazo, personal local o expertas o expertos extranjeros.
- b.) Además, la DSIK se ha propuesto diseñar estructuras internas dedicadas a recibir, gestionar y resolver las quejas de todas y todos los colaboradores, independientemente de su situación contractual.

Todas las quejas o reclamaciones presentadas de buena fe nunca tendrán consecuencias negativas para quien denuncia. La DSIK ha creado una herramienta de notificación [LINK](#) en la que se pueden notificar todas las quejas o reclamaciones.

