



eraberean

RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Guía básica

EUSKO JAURLARITZA

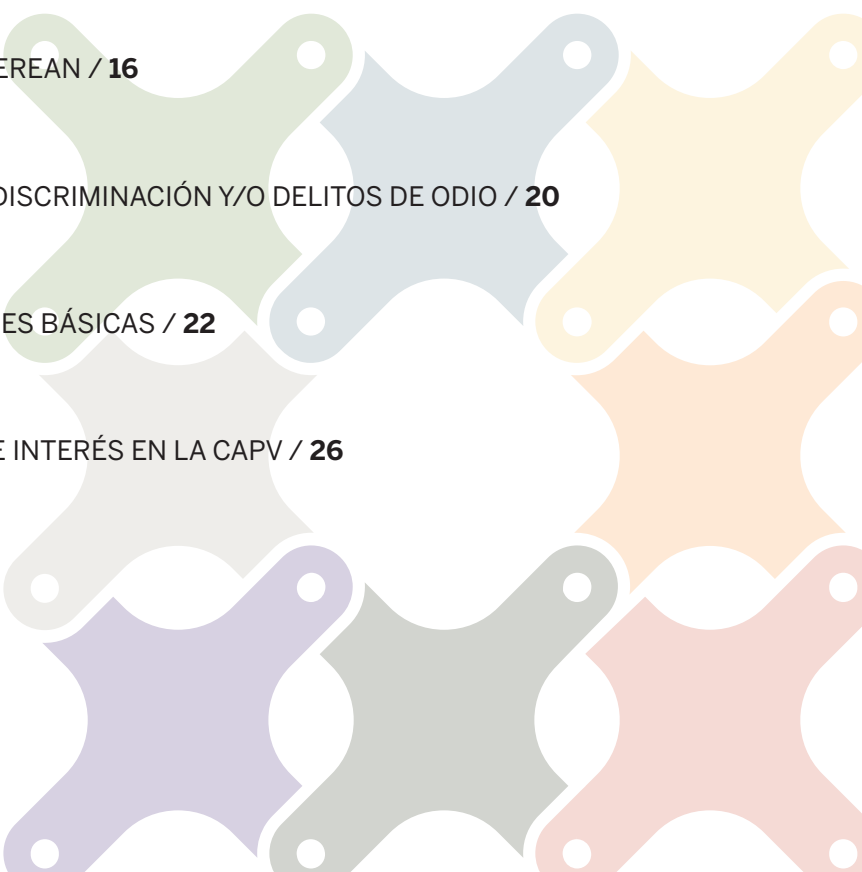


GOBIERNO VASCO

ENPLEGUKO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

ÍNDICE

- 1.** INTRODUCCIÓN / **5**
 - 2.** OBSTÁCULOS EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
Y LOS DELITOS DE ODIO / **7**
 - 3.** ACLARANDO CONCEPTOS / **10**
 - 4.** MARCOS NORMATIVOS / **15**
 - 5.** QUÉ ES ERABEREAN / **16**
 - 6.** ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O DELITOS DE ODIO / **20**
 - 7.** ORIENTACIONES BÁSICAS / **22**
 - 8.** RECURSOS DE INTERÉS EN LA CAPV / **26**
 - 9.** ANEXO / **28**
- 



1

INTRODUCCIÓN

La existencia de personas que sufren discriminación o son víctimas de actitudes delictivas por razón de género, etnia, orientación o identidad sexual, origen nacional, discapacidad, o situación de exclusión social, entre otros motivos, es una realidad de la que no podemos ni debemos sustraernos.

Esta realidad hunde sus raíces en una secular y generalizada desigualdad entre personas y colectivos. A medida que los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales han ido adquiriendo preeminencia en los órdenes jurídicos, constitucional e internacional, su visibilidad ha aumentado tanto para los poderes públicos como para los ciudadanos, quienes terminan por llegar a la convicción de que las conductas discriminatorias constituyen comportamientos inaceptables e incompatibles con tales Derechos y Libertades Fundamentales.

La igualdad de oportunidades y, en particular, el Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación, constituye, por tanto, un elemento esencial de nuestro estado democrático y de derecho. Se trata de un principio ineludible desde el punto de vista de la justicia y de los derechos fundamentales que, además, si se articula de una forma adecuada, también redundará en la cohesión social y en el desarrollo económico sostenible, incrementando la legitimidad de la actuación pública.

La complejidad social requiere de unas políticas públicas que integren de manera transversal dicho principio para reforzar la eficacia, calidad, transparencia, equidad y responsabilidad de las acciones y decisiones públicas. Así lo recoge el artículo 9.2 de la Constitución Española que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Resulta evidente, por tanto, el papel que en el cumplimiento de esta finalidad han de jugar las Administraciones Públicas y ha sido éste el compromiso asumido por el Gobierno Vasco al crear **Eraberean**, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación.

Eraberean se define como una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales que, a través de la Dirección de Política Familiar

y Diversidad y en colaboración directa con distintas entidades del tercer sector, pretende promover la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil de Euskadi, promoviendo, tanto a nivel institucional como social, discursos y prácticas inclusivas y activando agentes y recursos para hacerlo efectivo. Se trata, en definitiva de una apuesta decidida por un liderazgo compartido que pretende establecer un equilibrio entre un planteamiento preventivo, pedagógico, y de sensibilización, por un lado, y un planteamiento operativo de asistencia inmediata a personas concretas, por otro.

La presente guía, dirigida de forma especial a aquellas personas que por su ámbito de competencia son receptoras potenciales de demandas vinculadas a hechos discriminatorias y/o delitos de odio sufridos por terceros, pretende ser una herramienta que contribuya a un objetivo que consideramos fundamental: brindar información y crear sinergias que posibiliten una adecuada complementariedad en la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación. Y es que tan sólo a través de la unión de esfuerzos conseguiremos que dicho principio llegue a ser una realidad.

2

OBSTÁCULOS EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LOS DELITOS DE ODO

Existen múltiples dificultades en la investigación y enjuiciamiento de los hechos discriminatorios y/o delitos cometidos por motivo de aversión irracional y odio hacia las personas. Se trata de un hecho que tiene una gran relevancia dado que si estos obstáculos no son conocidos y convenientemente canalizados, el sistema de protección de los derechos fundamentales se verá necesariamente interferido. Mencionaremos a continuación algunas de las principales dificultades existentes al respecto:

FALTA DE DATOS

La falta de datos sobre hechos denunciados es uno de los principales problemas que encontramos a este nivel, dada la inexistencia de publicaciones con datos estadísticos que permitan conocer su dimensión cuantitativa y cualitativa.

El “Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con los Delitos de Odio en España”, de 2016¹, el cuarto que se publica por parte del Ministerio del Interior, constituye el único registro oficial de delitos de odio para el Estado español. Dicho informe recoge los atestados policiales de todos los cuerpos policiales de las Comunidades Autónomas. Los datos estadísticos correspondientes al año 2016 ascienden a 1.272 hechos conocidos, que se distribuyen de la siguiente manera:

ESTADO ESPAÑOL (1.272)

Racismo y xenofobia	416	Creencias o prácticas religiosas	47
Ideología	259	Discriminación por razón sexo/ género	41
Discapacidad	262	Aporofobia	10
Orientación o identidad sexual	230	Antisemitismo	7

¹ Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con los delitos de odio en España

EUSKADI (141)

Racismo y xenofobia	63	Creencias o prácticas religiosas	3
Ideología	39	Discriminación por razón sexo/ género	0
Discapacidad	4	Aporofobia	2
Orientación o identidad sexual	30	Antisemitismo	0

Por otro lado, debemos tener presente, asimismo, el gran desconocimiento que existe de aquellos actos que se producen pero no son denunciados.

Es un hecho que el volumen de las denuncias manifiestas relacionadas con incidentes discriminatorios y/o delitos de odio es tan sólo un pequeño porcentaje de los incidentes reales acontecidos. Hablamos, por tanto, de un problema del que, como en el iceberg, tan sólo tenemos acceso a una mínima expresión. Remitimos a los informes adjuntos, referidos al colectivo LGTBI² y a personas de etnia gitana³, al objeto de poder cuantificar y comprender las razones de este hecho.

A modo de resumen, diremos que son diversas las causas que inciden en ello:

- **Insuficiente conocimiento de los derechos** existentes, o del cómo o dónde denunciar estos delitos. Las administraciones públicas debieran hacer un esfuerzo de pedagogía a este nivel.
- **Normalización:** En muchos casos la discriminación forma parte de la vida cotidiana de las víctimas llegando a ser “normalizada” e interiorizada como algo natural en sus vidas.
- Prevalencia de una gran **desconfianza** hacia las instituciones en el sentido de que ello pueda contribuir a una resolución efectiva del hecho discriminatorio. En el caso específico del pueblo gitano, esta desconfianza está relacionada con la persecución histórica a la que se ha visto sometido por parte de las instituciones.

² Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España - FELGTB/COGAM

³ Discriminación y Comunidad Gitana. Informe 2016 - Fundación Secretariado Gitano

- En muchos de los casos, el hecho de denunciar puede conllevar **consecuencias indeseadas** para la persona que ha sufrido el hecho discriminatorio. En el caso concreto del ámbito LGTBI, la demanda de ayuda implica hacer visible la propia orientación o identidad sexual, situación que no todas las personas están preparadas para afrontar. Es ésta una situación que se da, asimismo, en muchas personas inmigrantes en situación irregular que renuncian a sus derechos ante el temor a una posible apertura de expediente gubernativo de expulsión del territorio nacional

MINIMIZACIÓN DE LOS HECHOS

Otro de los problemas que encontramos es la **minimización** de los **hechos** por parte de quienes son responsables de la investigación o de su enjuiciamiento. La falta de información sobre las cifras reales del número de víctimas que sufren este tipo de delitos, unida a una deficiente formación en la materia, conlleva un desconocimiento de su gravedad que redunde de forma negativa, tanto en la percepción como en la adecuada canalización del hecho. No resulta extraño, por tanto, observar problemas tanto en la atención como en la información y orientación a las víctimas. Atestados imprecisos, consideraciones incorrectas o derivaciones indebidas son algunas de sus consecuencias.

Resulta fundamental crear una nueva sensibilidad a este nivel y formar, tanto a los cuerpos y fuerzas de seguridad públicas como a los distintos operadores jurídicos (fiscalías, judicaturas, representaciones letradas, etc.), en la detección de delitos de odio al objeto de disponer de herramientas para enjuiciarlos convenientemente y evitar que se quite gravedad a los hechos denunciados catalogándolos como infracciones leves.

Resulta especialmente importante, por tanto, que las administraciones públicas faciliten vías y mecanismos que, como prescribe la Constitución, remuevan los obstáculos con los que se encuentra la ciudadanía para el libre ejercicio de sus derechos. Es por ello que desde las instituciones y organizaciones internacionales que trabajan en esta materia destacan la importancia de contar con datos acordes a la realidad como forma de obtener una radiografía que permita identificar las conductas discriminatorias y, en consecuencia, diseñar una política real y efectiva contra las mismas.



ACLARANDO CONCEPTOS

Intolerancia es un término clave a la hora de entender los hechos que nos ocupan. Ésta encuentra su origen en prejuicios ante la diferencia de las personas por motivos varios (sexo, etnia, origen, orientación/identidad sexual) y se manifiesta a través de actitudes y comportamientos, activos o pasivos, que violan los derechos fundamentales de ciertos colectivos alimentando el odio contra los mismos. Recogemos a continuación alguna de sus manifestaciones más frecuentes.

DISCURSO DE ODIO

Es aquella expresión, manifestación, que pretende dañar al prójimo, su dignidad, sus derechos fundamentales, y pretende promover cualquier manifestación de intolerancia. Se encuentra regulado por el artículo 510 del Código Penal, que castiga las siguientes conductas: 1. Fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo 2. Producir o difundir material que fomente, promueva o incite al odio o la violencia 3. Negar públicamente o enaltecer delitos de genocidio o contra grupos o personas por razón de su pertenencia a una determinada religión, etnia, origen, sexo, discapacidad, enfermedad u orientación sexual.

DELITO DE ODIO

En el marco de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), se adoptó en el año 2003 una definición conforme a la cual se entiende como delito de odio: **“cualquier infracción penal, incluyendo infracciones contra las personas o las propiedades, donde la víctima, el local o el objetivo de la infracción se elija por su, real o percibida, conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a un grupo”**. Dicho

grupo viene definido por una característica común de las personas que lo forman, como su origen nacional o étnico, orientación o identidad sexual y de género, idioma, religión, edad, discapacidad, exclusión social u otros factores similares.

Es importante destacar que cualquier persona puede ser víctima de un delito de odio, con independencia de que pertenezca al grupo al que va dirigida la conducta discriminatoria, ya que el prejuicio que la motiva puede ser real o percibido. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos concede gran importancia a las motivaciones basadas en prejuicios ya que la victimización de personas por lo que son o por lo que parecen ser transmite un mensaje especialmente humillante: la negación de la especificidad de la propia persona y la consiguiente negación de su personalidad, experiencias y capacidades propias.

Destacar, para terminar, que el concepto “delitos de odio” engloba un amplio abanico de infracciones tipificadas en el código penal (ver Anexo 1) cuyo común denominador es el odio que las motiva. Mencionar, por otro lado, que el Ministerio del Interior incluye también las infracciones administrativas en esta categoría.

DISCRIMINACIÓN

La Observación General nº 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas esclarece el término discriminación, dando la siguiente definición desde el marco internacional:

“[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultados anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”

Por tanto, la discriminación puede entenderse como el hecho de hacer distinciones entre personas o grupos basándose en características propias de dicha persona o colectivo. Su consecuencia evidente es la privación de los mismos derechos y oportunidades que poseen otras.

En el marco europeo, la definición jurídica de discriminación la encontramos en las directivas europeas antidiscriminatorias: directivas relativas a

la igualdad racial (Directiva 2000/43/CE) y a la igualdad de trato en el empleo (Directiva 2000/78/CE), aprobadas por la UE en el año 2000. La trasposición al derecho interno de estas directivas se realizó a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, por razón de su etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual...

Ejemplo: A una persona de origen magrebí le niegan el acceso a un bar por “tener aspecto de magrebí”.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se produce cuando una disposición legal o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Ejemplo: oferta laboral que entre sus requisitos incluye características personales (nacionalidad, edad) o cualificación no acordes ni necesarias para el desempeño de la labor en sí.

ACOSO DISCRIMINATORIO

Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo: Manifestación de un grupo de vecinos con el lema “gitanos fuera del barrio”

ORDEN DE DISCRIMINAR

Se refiere a toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

Ejemplo: Policía con instrucciones de pedir documentación a la población con “aspecto extranjero”

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Se da cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio.

Ejemplo: Persona no gitana a la que persigue el guarda de seguridad de una tienda porque va acompañada de una persona gitana.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR

Se produce cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a una apreciación incorrecta sobre ella.

Ejemplo: A un chico no le cogen para un puesto de trabajo porque creen que es gay.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Se da cuando una persona sufre un trato discriminatorio en el que concurren o interactúan diversos motivos de discriminación. No equivale a la suma de todas las causas de discriminación, sino más bien a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, las cuales reflejan las diferentes estructuras de poder que existen en la sociedad. Por ello, en los últimos años se ha acuñado el término de interseccionalidad, que describe el proceso de análisis de la interacción simultánea de las diversas discriminaciones que puede padecer una persona.

Ejemplo: Una mujer gitana de nacionalidad rumana recibe un trato discriminatorio por parte de un agente de una empresa inmobiliaria, negándole información y la posibilidad de adquirir la vivienda.

Ésta es una de las formas de discriminación más difíciles de detectar porque, a pesar de que las personas podamos ser vulnerables a la discriminación por diferentes motivos (por ser mujer y ser inmigrante; por ser inmigrante y tener alguna discapacidad; ser negro y homosexual; etc.), para que exista esta forma de discriminación es importante comprobar que la discriminación se produjo por al menos dos motivos.

4

MARCOS NORMATIVOS

Son diversos los marcos legislativos que, tanto a nivel estatal como europeo, abordan la discriminación e igualdad de trato. Recogemos a continuación algunos de ellos referidos a los tres ámbitos de competencia de **Eraberean**.

ORIGEN RACIAL O ÉTNICO	ORIENTACIÓN SEXUAL/ IDENTIDAD DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. • Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Título II. Capítulo III. Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato. • Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano. • Directivas europeas: 2000/43 (relativa a la igualdad por origen racial o étnico) y 2000/78 (relativa a la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. • Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. • Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.



QUÉ ES ERABEREAN

Eraberean es una red conformada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y por diversas organizaciones sociales que vienen trabajando de manera significativa en el ámbito de la **inmigración**, la promoción del **pueblo gitano** y de los **colectivos LGTBI**, y con los que comparte la misión de "...potenciar la presencia del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil de Euskadi, promoviendo, tanto a nivel institucional como social, discursos y prácticas inclusivas y activando agentes y recursos para hacerlo efectivo..."

Centra, por tanto, su foco en hechos discriminatorios y/o delitos de odio motivados por transfobia, homofobia, racismo y xenofobia, ámbitos estos que se ubican bajo la competencia de la Dirección de Política Familiar y Diversidad, entidad promotora de la iniciativa. Resulta evidente la existencia de otros muchos planos de discriminación (machismo, diversidad funcional,...) ante los cuales **Eraberean** plantea una permanente labor de coordinación con aquellas entidades que los abordan de forma específica.

Los objetivos fundamentales de **Eraberean** son:

- Promover y orientar políticas específicas en materia de igualdad de trato y no discriminación, especialmente en relación a los motivos señalados, e integrar el principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas sectoriales.



eraberean

RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN



¡ESTAMOS PARA AYUDARTE!

www.eraberean.net
info@eraberean.net

EUSKO JAURLARITZA
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES



GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

- Poner al servicio de las personas mecanismos y herramientas de información, asesoramiento, orientación, etc., de cara a hacer valer sus derechos cuando estén siendo vulnerados por un trato discriminatorio.
- Articular esos recursos y herramientas complementándolos con otros que ya existen para otros motivos (sexo, diversidad funcional, etc.) que operen en el ámbito de lo público o procedentes de las iniciativas que históricamente han venido desarrollando las organizaciones de la sociedad civil.

Eraberean opera en todo el territorio autonómico y pone su foco preferentemente en el ámbito de lo privado, combinando:

- Un planteamiento preventivo, pedagógico, de concienciación y sensibilización social, etc., orientado a procesos de transformación social y cultural, necesariamente a medio-largo plazo. Para ello combina programas y actuaciones de sensibilización, formación de agentes, creación de materiales de divulgación, asesoramiento a instituciones y organizaciones sociales, etc.
- Un planteamiento operativo, de cara a ofrecer asistencia lo más inmediata posible a personas concretas, ante situaciones concretas y en cursos de acción concretos. Para ello se despliega en el territorio en base a una serie de organizaciones que actuarán a modo de “antenas” para la detección y gestión de situaciones discriminatorias.

ASOCIACIONES INTEGRANTES DE ERABEREAN

Eraberean está conformada por diversas asociaciones⁴ que, movidas por los principios expuestos, pretenden dar cobertura a cualquier caso de discriminación acontecido en el conjunto de Euskadi por motivo de orientación sexual, origen, etnia, o sus correspondientes combinaciones.

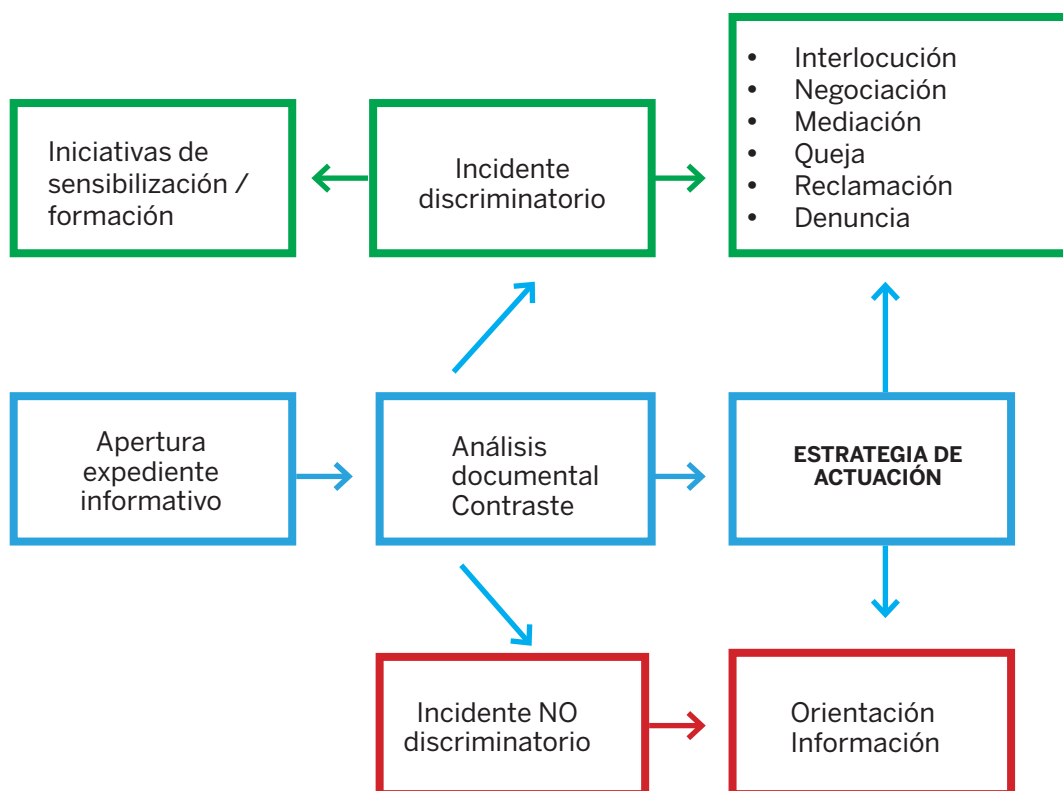
⁴ Recursos de interés en la CAPV

	GIPUZKOA	BIZKAIA	ARABA
INMIGRACIÓN	SOS RACISMO	CITE-CCOO	CEAR EUSKADI CRUZ ROJA
PUEBLO GITANO	AGIFUGI	KALE DOR KAYIKO NEVIPEN	GAO LACHO DROM
COLECTIVO LGTBI	GEHITU	ERRESPETUZ	ALDARTE

PAUTAS DE ACTUACIÓN

Como ya ha sido señalado, dos son los planteamientos genéricos de actuación de la red: preventivo, pedagógico y de concienciación y sensibilización social, por un lado, y de intervención directa ante presuntos hechos discriminatorios o delictivos, por otro.

En lo que a este último enfoque se refiere, la actuación de la red se rige de acuerdo al siguiente esquema:



Dicha actuación está, evidentemente, supeditada a las características concretas de cada caso:

- ✓ **Contraste/Interlocución.**- contacto a establecer con el presunto agente discriminador al objeto de objetivar la información inicial.
- ✓ **Negociación.**- Conversación con el presunto agente discriminador con la finalidad de influir en su comportamiento y/o lograr el resarcimiento de la víctima a través de la adopción de un acuerdo.
- ✓ **Mediación.**- proceso de comunicación que intenta llegar a una solución con la que ambas partes resuelvan sus diferencias.
- ✓ **Queja.**- Consiste en poner de manifiesto a la institución pública o privada el incidente discriminatorio, sin pretender obtener la reparación económica del daño ocasionado. La queja puede concluir que se han vulnerado derechos fundamentales y posibilitar que instituciones como Ararteko puedan sugerir o recomendar a cualquier Administración autonómica la adopción de medidas para paliar o corregir la situación.
- ✓ **Reclamaciones.**- Consiste en poner de manifiesto a la institución pública o privada el incidente discriminatorio con el objetivo de obtener la reparación del daño ocasionado, y la restitución de los intereses dañados.
- ✓ **Denuncia** (ver siguiente apartado)



ÁMBITOS PROCLIVES A LA DISCRIMINACIÓN Y/O DELITOS DE ODIO

Como resulta lógico pensar, son diversos los ámbitos en que estos actos pueden llevarse a efecto. A fin de concretar algunos de ellos, recogemos información de hechos registrados por Eraberean, que en su memoria de actividad correspondiente a 2016⁵, constata los siguientes:

ÁMBITO PRIVADO 93%		
ÁMBITO	DESCRIPCIÓN	%
VIVIENDA	Situaciones de conflictos de convivencia vecinal con componente racista o LGTBIfóbico	44%
	Discriminación por parte de propietarios o intermediarios en el acceso a la vivienda de personas de etnia gitana o inmigrantes	
EMPLEO	Situaciones de abuso/acoso/amenazas/ insultos racistas, xenófobos o LGTBIfóbicos	12%
COMUNICACIÓN INTERNET	Informaciones y comentarios que incitan al odio por motivo étnico, de origen y/o religión	7%
SERVICIOS LOCALES DE OCIO	Comportamientos de discriminación o rechazo a personas LGTBI (manifestaciones afectivas) y/o etnia gitana	21%
VÍA PÚBLICA	Comportamientos LGTBIfóbicos o racistas (insultos, agresiones físicas)	11%
OTROS		5%

⁵http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean/es_observat/adjuntos/eraberean2016_es.pdf

ÁMBITO PÚBLICO 7%	
SEGURIDAD CIUDADANA	Discriminación por asociación/trato abusivo en control de identidad
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Informaciones y comentarios que incitan al odio por motivo étnico
OTROS	

Derecho a la intimidad, vivienda (personas inmigrantes o de etnia gitana, fundamentalmente), integridad física (colectivo LGTBI y personas inmigrantes, fundamentalmente), libertad de elección y movimiento, trabajo, e integridad moral, son algunos de los principales derechos vulnerados.



7

ORIENTACIONES BÁSICAS ANTE UN HECHO DISCRIMINATORIO Y/O DELITO DE ODIO

Exponemos a continuación algunos aspectos de interés para aquellas personas que, por su ámbito de competencia, son receptoras potenciales de demandas vinculadas a situaciones discriminatorias y/o delitos de odio sufridos por terceros. Brindar recursos que posibiliten una labor de acogida y asesoramiento eficaces es el principal de sus objetivos.

SOBRE LAS VÍCTIMAS

Como resulta lógico pensar, la discriminación, y de forma especial los crímenes de odio, pueden tener efectos inmediatos y a largo plazo en las víctimas. Desconcierto, impotencia, indignación, rabia, ansiedad, miedo, depresión son algunas de sus principales consecuencias. Es por ello que una labor de apoyo y asesoramiento resulta crucial a este nivel.

Apoyar para tranquilizar, para motivarle a hacer valer sus derechos y hacerle perder el miedo frente a la posible repercusión de sus decisiones. En situaciones de especial carga emocional, la atención de servicios especializados que oferten un apoyo psicológico profesionalizado (Eraberean, Servicio de Atención a la Víctima del Juzgado correspondiente) es una derivación necesaria.

Asesorar al objeto de informarle acerca de sus derechos y orientarle sobre posibles vías de actuación que resulten realistas (con sus correspondientes ventajas e inconvenientes).

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

De cara a definir con precisión el presunto hecho discriminatorio o delictivo y valorar de forma adecuada su abordaje, es fundamental:

- Que la recogida de información sea lo más **exhaustiva** y **objetiva** posible.
- Que se constate con la mayor **precisión** aquellos elementos (expresiones, términos utilizados, actos realizados) que fundamenten con solidez futuras actuaciones probatorias del hecho discriminatorio y su relación con la pertenencia de la persona agredida a una determinada categoría social.
- Tratar de averiguar datos sobre los **agresores**.
- Indagar sobre la existencia de **pruebas** o **testigos** presenciales del hecho.

Debemos tener presente que, al igual que no todas las percepciones subjetivas de hechos discriminatorios objetivamente lo son, pudiera suceder que determinados hechos discriminatorios o delictivos se difuminen al ser “normalizados” e interiorizados por algunas personas como algo natural en sus vidas. Esto nos sitúa ante un nuevo escenario en el que la sensibilidad y formación previas serán clave a la hora de detectar y canalizar adecuadamente los mismos.

ALGUNAS ACTUACIONES CONCRETAS

DENUNCIA

Es necesario recordar que la denuncia no es la única, ni en ocasiones más efectiva, vía de actuación. En caso de que las características específicas del caso así lo requieran, es importante tener presente los siguientes aspectos:

- **Lugar:** Interponer una denuncia es posible a través de cualquiera de las unidades policiales/judiciales mencionadas a continuación:
 - ✓ **Comisaría** de Policía más próxima.
 - ✓ **Juzgado de guardia** de la localidad.
 - ✓ **Fiscalía** provincial⁶

⁶ Recursos de interés en la CAPV

- **Documentación:** En caso de agresión, es importante adjuntar a la misma el **informe médico** correspondiente.
- **Derivación:** De cara a contar con asesoramiento especializado, es conveniente solicitar el apoyo de entidades competentes en la materia.
 - ✓ **Eraberean:** Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación (a través de cualquiera de sus entidades integrantes).
 - ✓ **Servicios de Atención a la Víctima** de los distintos TTHH⁷.

AGRESIÓN FÍSICA

Si ha existido una agresión violenta es importante tener presentes los siguientes aspectos:

- **Informe médico:** Es importante acudir al centro de urgencias más cercano para, además de recibir la asistencia facultativa correspondiente, dar detalle preciso sobre el origen de las lesiones y hacer constar las evidencias físicas de la agresión. Ambos aspectos conformarán el correspondiente informe médico que servirá a efectos probatorios.
- **Denuncia:** toda agresión debe ser denunciada de acuerdo a las pautas descritas en el apartado anterior.
- **Testigos y otros elementos probatorios:** Averiguar si existen personas que hayan presenciado los hechos y si son identificables (nombre, dirección, teléfono), para que puedan aportar su versión de los mismos y, en su caso, prestar declaración testifical. La presencia en la zona de cámaras de vigilancia y seguridad es, a su vez., un importante elemento probatorio de los hechos. Para ello es necesario solicitar por escrito que no sean destruidas las grabaciones de ese día, en la franja horaria que corresponda.
- **Atestado:** De haber intervenido algún Cuerpo Policial, es importante solicitar el atestado correspondiente.

⁷ Recursos de interés en la CAPV

- **Derivación:** De cara a contar con asesoramiento especializado, es conveniente solicitar el apoyo de entidades competentes en la materia (ver apartado anterior).

AMENAZAS

Toda amenaza constituye un delito y es, por tanto, denunciabile en los términos expuestos anteriormente. El delito de amenazas está tipificado en el artículo 169 del Código Penal siendo la pena más grave si el delito se produce por cualquier medio de comunicación o de reproducción. Las principales cuestiones a tener en cuenta se refieren a la autoría de las mismas y a la prueba de su existencia. Al igual que en los casos de agresión física, el contar con testigos presenciales y/o elementos probatorios (escrito, imagen, correo, Whatsapp...) resulta fundamental de cara al proceso penal

INTERNET Y REDES SOCIALES

Se trata de plataformas especialmente proclives en los últimos tiempos para la comisión de delitos de odio. Como tales, deben ser denunciados ante los Cuerpos de Seguridad Pública, Ertzaintza, Policía Nacional y Guardia Civil, a través de sus servicios especializados.

Una vez que esté en marcha el proceso penal, se deberá solicitar al Juez de instrucción el bloqueo cautelar de las páginas web o espacios en redes sociales.



**ANTE CUALQUIER INDICIO DE DISCRIMINACIÓN
O DELITO DE ODIO**

¡NO LO DUDES!

**CONTACTA CON ERABEREAN A TRAVÉS
DE SU ENTIDAD MÁS CERCANA**

RECURSOS DE INTERÉS EN LA CAPV

ASOCIACIONES QUE INTEGRAN ERABEREAN

1. AGIFUGI

Paseo Baratzategi, 3 - bajo
20015 Donostia-San Sebastián
T. 943 248 086
e-mail: asociacion@agifugi.org eraberean@agifugi.org

2. ALDARTE

Berastegi, 5 - 5º dptos. 8 y 9
48001 Bilbao
Zapatería 39 - bajo
01001 Vitoria-Gasteiz
T. 944 237 296
e-mail: aldarte@aldarte.org

3. CEAR EUSKADI

Bueno Monreal, 10 – bajo
01001 Vitoria-Gasteiz
T. 945 266 805
e-mail: era.berean@cear-euskadi.org
www.cear-euskadi.org

4. CITE-CCOO BIZKAIA

Uribitarte, 4
48001 Bilbao
T. 944 243 424
e-mail: citebizkaia@euskadi.ccoo.es

5. CRUZ ROJA

Portal de Castilla, 52
01007 Vitoria-Gasteiz
T. 945 222 222
e-mail: paisvasco@cruzroja.es

6. ERRESPETUZ

Benidorm, 1 - entpl. izda.-dcha.
48015 Bilbao
T. 675 459 317
e-mail: errespetz@hotmail.com

7. GAO LACHO DROM

Paula Montal, 26 – bajo
01010 Vitoria-Gasteiz
T. 945 225 039
e-mail: gao@gaolacho.com

8. GEHITU

Kolon pasealekua, 50
20002 Donostia-San Sebastián
T. 943 451 722
e-mail: infasis@gehitu.org Info@gehitu.org

9. KALE DOR KAYIKO

Ondarroa, 18 – lonja
48004 Bilbao
T. 691 674 414
e-mail: eraberean@kaledorkayiko.org

10.NEVIPEN

Cortes, 22 - lonja dcha.
48003 Bilbao
T. 946 526 989
e-mail: pisekalo@nevipen.org

11. SOS RACISMO

Peña y Goñi, 13 - 1º
20002 Donostia-San Sebastián
T. 943 321 811
e-mail: sosarrazakeria@euskalnet.net

OTROS RECURSOS DE INTERÉS

1. ARARTEKO

Askatasunaren Hiribidea, 26
20004 Donostia, Gipuzkoa
T. 943 42 08 88
e-mail: arartekoa@ararteko.eus

2. ARARTEKO

Edificio Albia San Vicente 8 11º
48001 Bilbao
T. 944 23 44 09
e-mail: arartekoa@ararteko.eus

3. ARARTEKO

Prado 9
01005 Vitoria-Gasteiz
T. 945 13 51 18
e-mail: arartekoa@ararteko.eus

4. SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA (SAV)

Palacio de Justicia, Avenida Gasteiz, 18
01008 Vitoria-Gasteiz
T. 945 004 895 900 180 414 (gratuito)
www.justizia.net

5. SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA (SAV)

Palacio de Justicia, Plaza Teresa de Calcuta 1
20012 Donostia-San Sebastián
T. 943 000 768 900 100 928 (gratuito)
www.justizia.net

6. SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA (SAV)

Palacio de Justicia, C/ Ibáñez de Bilbao, 3-5
48001 Bilbao
T. 944 016 487 900 400 028 (gratuito)
www.justizia.net

7. SERVICIO DE ASISTENCIA A LA VÍCTIMA (SAV)

Palacio de Justicia, Plaza Bide Onera s/n
48901 Barakaldo
T. 944 001 031 900 400 028 (gratuito)
www.justizia.net

8. FISCALÍA PROVINCIAL DE SAN SEBASTIÁN

D^a M^a Idoya Zuriarrain Fernández
Teresa de Calcuta, 1 (20071)

9. FISCALÍA PROVINCIAL DE BILBAO

D^a Ana Laura Núñez Portillo
Barroeta Aldamar, 10 (48001)

10. FISCALÍA PROVINCIAL DE VITORIA

D^a Ana Ávila Tablado
Av. Gasteiz, 18 (01008)



ANEXO 1

TIPOS DELICTIVOS DEL CÓDIGO PENAL SUSCEPTIBLES DE SER ENCUADRADOS EN LA CATEGORÍA “DELITOS DE ODIOS”

ARTÍCULO	CONTENIDO
22.4	Agravante genérica, relativa a haber cometido el delito por motivos discriminatorios.
170.1	Establece un tipo cualificado para el delito de amenazas, cuando las mismas tengan como objetivo atemorizar a un grupo de personas por su pertenencia al mismo.
173.1	Delito contra la integridad moral.
174.1	Delito de tortura.
314	Discriminación en el empleo, público o privado.
510 y 510bis	Incitación al odio o a la violencia.
511	Denegación de una prestación a la que se tenga derecho, en relación a un servicio público, por motivos discriminatorios.
512	Denegación de una prestación a la que se tenga derecho, en el marco de actividades profesionales o empresariales, por motivos discriminatorios.
515.4	Delito de asociación ilícita, en la medida que fomenten o promuevan al odio y a la discriminación.
522 a 526	Delitos contra los sentimientos religiosos.
607	Delitos de genocidio.
607bis	Delitos de lesa humanidad.