



eraberean

**TRATU-BERDINTASUNAREN ALDEKO ETA
DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO SAREA**

**RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN**

*Informe 2015
de actividad
de la red*

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2016

Lan honen bibliografia-erregistroa Eusko Jurlaritzaren *Bibliotekak* sarearen katalogoan aurki daiteke: <http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red *Bibliotekak* del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Edición:

1ª, septiembre 2016

Tirada:

40 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Internet:

www.euskadi.eus

Edita:

Eusko Jurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz

Diseño y maquetación:

Dirección de Gabinete y Comunicación. Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Impresión:

Servicio de Imprenta y Repografía del Gobierno Vasco

D.L.:

VI 671-2016

índice

PRÓLOGO	5
ERABEREAN: CONFLUENCIA DE MIRADAS Y COOPERACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	7
• <i>El papel de las asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro en la lucha contra la discriminación.</i> Manuel Lezertua Rodríguez, Ararteko.	9
• <i>La mirada gitana.</i> Oscar Vizarraga Muñoz, Kalé Dor Kayikó.	
• <i>El lado (in)humano de la discriminación hacia las personas migrantes y refugiadas.</i> Rosabel Argote Vea, CEAR-Euskadi y Mikel Mazkieran López de Goikoetxea, SOS Racismo Gipuzkoa.	13
• <i>Mirada LGTBI: Sobre preguntas y porqués.</i> Elena Olaortua González, Aldarte, y Jesús Estomba Olasagasti, Gehitu.	16 22
1. PRESENTACIÓN	27
1.1. Antecedentes	29
1.2. Definición, fortalezas y objetivos	33
1.3. Composición y organización	35
1.4. Contextualización del informe	36
2. APROXIMACIÓN AL ESTADO DE LA DISCRIMINACIÓN EN EUROPA, EN EL ESTADO ESPAÑOL Y EN LA CAPV	39
2.1. Precisiones terminológicas	41
2.2. Dificultades en la efectiva persecución de la discriminación y de los delitos de odio	47
2.3. Víctimas de discriminación y de delitos de odio	50
2.4. Aproximación al estado de la discriminación: en el Estado español y en la Unión Europea	51
3. ACTIVIDAD DE LA RED ERABEREAN EN 2015	61
3.1. Eje de trabajo 1: Prevención, Formación y Sensibilización	63
3.2. Eje de trabajo 2: Atención, Asistencia y Asesoramiento	69
4. EXPERIENCIAS POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	87
5. CONCLUSIONES Y RETOS	107
6. ANEXOS	115

prólogo

José Javier Miguel de La Huerta

Director de Política Familiar y Desarrollo Comunitario
Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Gobierno Vasco

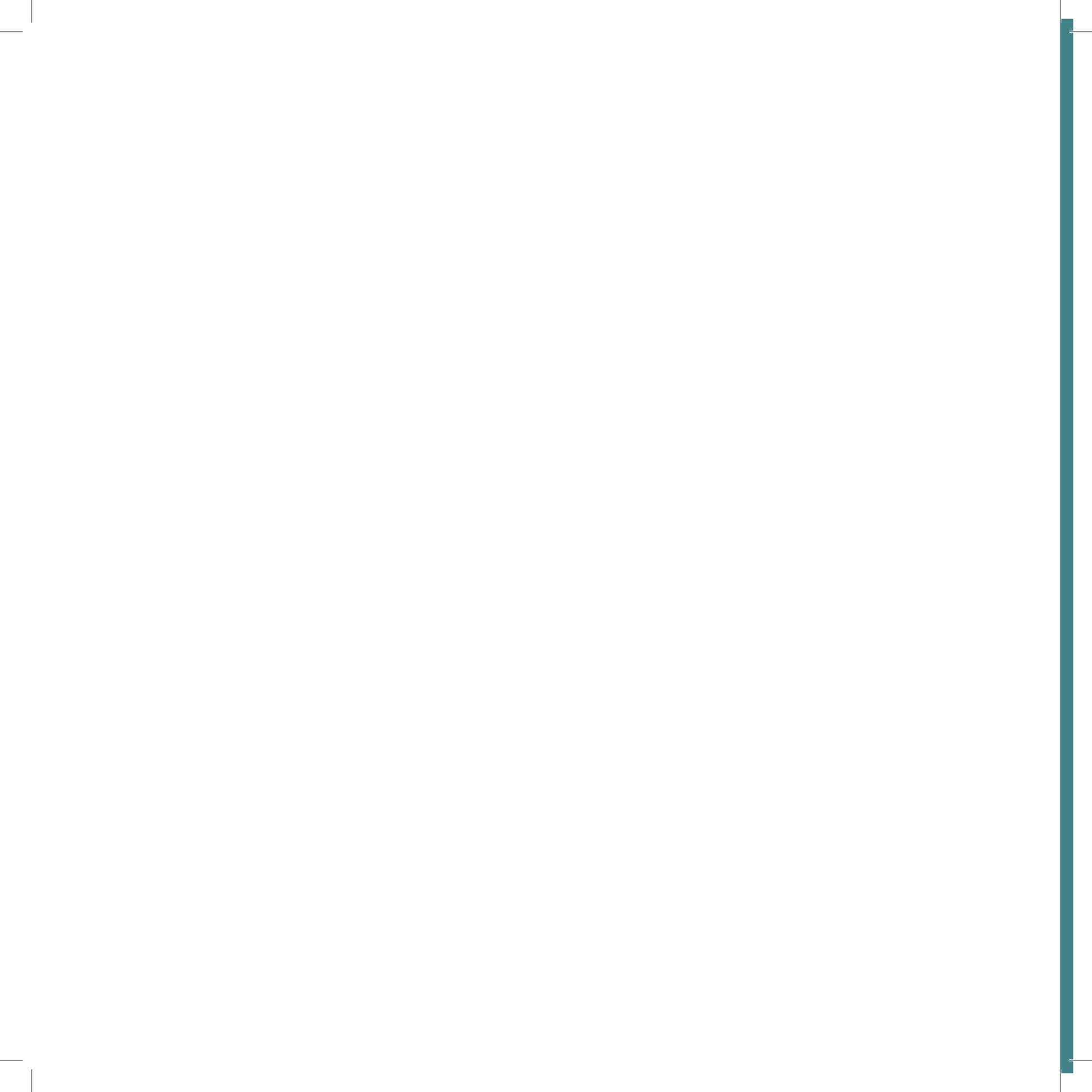
La presente memoria tiene por objeto dar cuenta del trabajo llevado a cabo por la red Eraberean durante 2015.

El Gobierno Vasco, ha asumido y asume un compromiso y una responsabilidad fundamental en la promoción y protección de los derechos humanos, tanto a nivel interno, como a nivel internacional, poniendo en el foco principal de la atención de nuestras políticas a las personas, a su dignidad, desde el respeto de todos los derechos humanos, sin discriminación.

Durante el pasado año mantuvimos las antenas desplegadas, demostrando que el modelo por el que apostamos y los recursos para la coordinación general de la red han funcionado facilitando información y documentación especializada, formación inicial y continua, asesoramiento en materia jurídica y normativa, desde la articulación interinstitucional con otros organismos y redes.

Eraberean ha facilitado atención directa a las personas con base en una relación cercana y directa, combinando criterios y protocolos, experiencias y servicios, actitudes y realidades diferentes. En definitiva, hemos logrado sumar e integrar las visiones de tres colectivos distintos que tienen una causa común: la desigualdad en el trato y la discriminación de las personas.

Desde la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario de Gobierno Vasco valoramos con satisfacción este primer año de andadura de Eraberean y ya estamos poniendo en práctica soluciones a los retos formulados en la certeza de que desde la diferencia somos capaces de mirarnos a los ojos y de reconocernos como personas, todas con la misma dignidad.



eraberean:

**confluencia de miradas
y cooperación entre
organizaciones en la lucha
contra la discriminación**

el papel de las asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro en la lucha contra la discriminación

Manuel Lezertua Rodríguez
Ararteko

La existencia de personas que sufren discriminación por razón de género, de etnia, por su orientación o identidad sexual, o por su origen nacional o étnico, o su discapacidad, o por su 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 las 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 y son actuaciones y conductas inadmisibles e incompatibles con tales Derechos y Libertades Fundamentales.**

La toma de conciencia de las causas y efectos que comporta un trato discriminatorio hacia personas y colectivos hace que progresivamente la ciudadanía de los países democráticos, lejos de permanecer impasible ante tratos de esta naturaleza, se moviliza, luchando activamente para obtener su total erradicación.

Una de las mejores maneras de conseguir tal objetivo es unirse y formar grupos con las personas que comparten una percepción común de la desigualdad como algo contrario a la dignidad humana y a una visión democrática del mundo. La libertad de asociación es un derecho humano fundamental que permite a esas personas organizarse en diferentes entidades, asociaciones, fundaciones, etc. con el objeto, en el ámbito de la lucha contra la discriminación, **de defender los derechos de personas, que bien aisladamente o de manera interseccional**, son víctimas de un trato desigual y discriminatorio. Tales asociaciones apoyan a personas y a colectivos que se enfrentan a dificultades de toda índole para el acceso a servicios y prestaciones sociales y para ejercitar los derechos y libertades inherentes a todo ser humano. En definitiva, ayudan a esas personas a intentar alcanzar el bienestar social.

Durante estas últimas décadas los países industrializados han conocido un aumento importante del número de organizaciones sociales con diversas modalidades y ámbitos de actuación, las cuales han pasado, de modo general, a tener un mayor componente de activismo político. La aportación de las entidades sociales a la acción social y política es decisiva por su capacidad de innovación, por el acceso a los medios de comunicación y al debate público **y por su creciente capacidad de interlocución con los poderes públicos**. La existencia de un tejido asociativo amplio, plural, participativo y diverso permite a nuestra sociedad profundizar en la democracia y participar activamente en el debate público. De este modo **su acción se torna en elemento imprescindible para mantener el compromiso social por el bien común y la adhesión a las instituciones democráticas**.

Entre las características de las asociaciones que obran por la igualdad habría que destacar que se trata de organizaciones de iniciativa privada, que tienen entre sus fines la intervención social con la perspectiva de mejorar y transformar la sociedad, que disponen de autonomía de gestión e independencia de criterio y acción, que cuentan con una participación ciudadana voluntaria. Se diferencia de otras organizaciones en que no tienen como fin primordial el ánimo de lucro, ni el reparto de beneficios entre los socios, sino que en ellas predomina el trabajo desinteresado en favor de terceras personas que padecen una u otra forma de discriminación. Sus elementos definitorios son la **solidaridad, la participación civil, la responsabilidad democrática, así como la libertad de no asociarse y de dejar de pertenecer a las mismas**.

Algunos de los fines y de las actuaciones de estas asociaciones son similares a las que las administraciones públicas desarrollan o deberían desarrollar en un Estado Social y Democrático de Derecho, es decir, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten el ejercicio pleno de los derechos y libertades garantizados por el ordenamiento jurídico y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9 de la Constitución Española). Es evidente que ni les corresponde, ni **pueden sustituir a la acción pública** pero sí colaborar, participar, complementar las actuaciones de las administraciones públicas para que éstas lleguen a toda la población. Las asociaciones protegen y defienden a las personas vulnerables en el debate público, ponen de relieve las dificultades y necesidades de determinados colectivos. En algunos casos, los colectivos protegidos no incluyen a un número elevado de personas. Sin embargo, las asociaciones realizan una labor esencial: **la de recordar a todos que tales personas existen, sienten y sufren, que su dignidad humana debe ser garantizada**. Detectar las carencias y padecimientos de los que esas personas son víctimas, sensibilizar a los poderes públicos y a la sociedad en su conjunto acerca de su existencia y necesidades es, cuando menos, un primer paso ineludible para poder darles una respuesta adecuada.

Las asociaciones y otras entidades aportan a la gestión pública, **una acción más flexible y plural**. Canalizan, gracias a su proximidad, las demandas de las personas a las que defienden y pueden colaborar con otras organizaciones sociales de otros territorios y de otros Estados y continentes. La colaboración transnacional es habitual entre entidades que comparten identidad de fines sin tener que estar sometidos a "protocolos diplomáticos" que hacen, en ocasiones, que las intervenciones públicas se dilaten en el tiempo y no sean tan eficaces como exigen las circunstancias. El uso cada vez más amplio e ima-

ginativo que realizan de las tecnologías de la comunicación les permite funcionar de modo más ágil que la del sector público o al menos la de sus sectores más conservadores.

A pesar de avances considerables subsisten en nuestra sociedad graves problemas de **desigualdad y discriminación**. La colaboración entre los agentes públicos y privados para lograr que todas las personas tengan las mismas oportunidades, participen activamente en la sociedad, en la economía, en la política y en la cultura, y puedan alcanzar unas condiciones de vida digna debe continuar siendo un objetivo prioritario

Si consideramos como valores irrenunciables la **cohesión social, la pluralidad, la igualdad y la justicia**, hay que evitar los procesos de exclusión social en los que subyacen componentes claros de discriminación por razones étnicas y de género, junto con los otros motivos a los que me he referido con anterioridad. Las actuaciones que llevan a cabo estas entidades dirigidas a la integración social y a la lucha contra la discriminación son, por ello, fundamentales para lograr una sociedad más justa e igualitaria, y deben ser complementarias de las que se están llevando a cabo desde el sector público. Por este motivo, la existencia de una colaboración eficaz y fluida debe constituir un objetivo prioritario si se quieren evitar duplicidades en la gestión de servicios. Al mismo tiempo **la transparencia** en la gestión debe ser una exigencia para toda organización u asociación ya que cualquier irregularidad socava la confianza de la ciudadanía en los fines que persiguen.

En estos momentos se está avanzando en dotar a esta realidad de un **marco legal** adecuado tras la aprobación de la Ley estatal del Tercer Sector y la tramitación (avanzada) del proyecto de Ley del Tercer Sector en Euskadi que ayudará a su consolidación.

Aunque la igualdad formal está reconocida en nuestra Carta Magna (salvo con relación a las personas extranjeras, según se desprende de la Ley orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y la normativa de desarrollo) las desigualdades sociales y la discriminación por motivos de género, orientación sexual, etnia, ... perduran. La indivisibilidad de los derechos, tal y como sostiene buena parte de la doctrina y jurisprudencia actuales que defiende la tesis según la cual los derechos económicos, sociales y culturales son inseparables del resto de los derechos y libertades fundamentales, constituye una premisa básica. Tenemos, por tanto, como tarea pendiente, **llevar a cabo una reflexión profunda sobre los motivos que justifican el mantenimiento de diferencias legales por razón del origen nacional y sobre la necesidad de nuevos instrumentos que garanticen la indivisibilidad de los derechos**.

Las organizaciones sociales mantienen, en su gran mayoría, **un discurso avanzado** sobre el ejercicio universal de los derechos humanos y el principio de igualdad material. Sobre lo que une a los seres humanos y sobre lo que compartimos. En este sentido abren camino **para la concienciación social y con ello para la transformación social**. Sus propuestas marcan en muchas ocasiones las prioridades de la agenda política.

En definitiva, muchas son las organizaciones sociales que han entendido, y avanzado en la defensa activamente de la exigencia ética, jurídica y social de la igualdad y en denunciar las desigualdades que subsisten. Parte de la sociedad, mantiene una visión instrumental y utilitarista acerca de la relación con las personas de otros orígenes nacionales y un rechazo atávico hacia las personas gitanas; mantiene relaciones de género desiguales y no comprende ni acepta la diversidad a la hora de expresar la identidad o la sexualidad. Sobrevive todavía una concepción acerca de lo que es adecuado o puede ser autorizado que limita las relaciones personales y familiares y perjudica el desarrollo de la personalidad y la dimensión social, cultural y económica de colectivos diversos. Esa concepción permite legitimar que, por ejemplo, se niegue la entrada a un local a alguien en función del color de su piel, se le rehúse el alquiler de una vivienda, una oferta de trabajo. Los que mantienen este tipo de posturas reclaman a los poderes públicos que no destinen servicios o prestaciones a determinadas personas porque no las merecen o porque es imposible armonizar las diferencias. Estas posturas reaccionarias no caen en la cuenta de que **hay procesos irreversibles de transformación social** frente a los que habría que buscar elementos de encuentro en aras a la cohesión social. Tampoco han aprehendido e integrado el art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobado por la Asamblea de las Naciones Unidas en el año 1948: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

El asociacionismo ha sido uno de los cauces para propiciar la integración e inclusión social de personas a las que les unía alguna necesidad compartida, son espacios de sociabilidad propia, fuente de recursos personales que ha posibilitado, en colaboración con el sector público, el acceso a derechos, servicios y prestaciones. Además, mediante la interlocución con las administraciones en los organismos de consulta llevan a cabo acción política. Por otro lado, cabe su participación en la elaboración de disposiciones generales o en la adopción de actos administrativos de interés general. También pueden participar en los procedimientos administrativos y en procesos contenciosos administrativos y en otras acciones judiciales. En este sentido, son sujetos de derecho que pueden iniciar y ser parte de procedimientos administrativos y judiciales para obtener el respeto de sus derechos o de sus intereses legítimos, funciones todas ellas de gran calado social y político.

Las actuaciones que desarrollan se manifiestan en una triple dimensión, por un lado, en la información, sociabilidad y gestión de recursos, servicios y prestaciones que demandan personas en situación de vulnerabilidad o desigualdad e incluso en exclusión social. Por otra parte en la interlocución política y en la acción administrativa y judicial. Por último, en la denuncia, sensibilización y concienciación social.

En conclusión, la participación de las asociaciones y otras entidades es fundamental para lograr los consensos necesarios, que son la base de la cohesión social y de una **sociedad viva, civilizada, genuinamente democrática**. Estas organizaciones son **agentes imprescindibles** en una sociedad democrática inclusiva y respetuosa con las diferencias.

la mirada gitana sobre la discriminación

Óscar Vizarraga Muñoz
Kalé Dor Kayikó

Decir *“la nota pendiente”* es poco decir a estas alturas, pero es la verdad. ¡Todo suena a poco, a muy poco, suena reiterativo, es como cuando vas a ver una peli y cuando empieza dice **-Bah! Esta ya me la he visto.**

Patologías congénitas o adquiridas, violencia en las aulas, inmigración, temas relacionados con la orientación sexual... Siempre, lo gitano, para que cobren sentido nuestras reivindicaciones o incluso se planteen el solo hecho de hablar de nuestras necesidades como cultura, pareciera que tienen que ir acompañadas de otras realidades paralelas que, igualmente, sufren el rechazo, el repudio, incluso la violencia física y/o verbal de sectores de la sociedad, incluso institucional en muchos casos.

Esto hace que tenga sentido la creación y existencia de una red para la Igualdad de trato y no discriminación como lo es, precisamente, Eraberean. Una red en torno a la cual podamos coexistir y compartir experiencias, personas, colectivos o Pueblos en nuestro caso, que a pesar de poder estar viviendo realidades distintas nos une la sensación de que no somos nosotros los malos, de que no hacemos mal a nadie, de que hay algo en la sociedad que no funciona y le impide ver con claridad que nada es homogéneo ya; que en la diversidad hay riqueza y que dicha riqueza es algo a lo que se renuncia con la discriminación, la intolerancia o el maltrato y que, además, esa renuncia trae consigo pérdida de oportunidades y sobre todo crispación.

La crispación a la que nos referimos no es algo estático, aislado en el entorno más cercano, sino que se traslada a todos los ámbitos de la sociedad: al político, al mediático, al comunitario y por ende, ya que estamos inmersos en un mundo sistémico, al familiar, donde las relaciones humanas también se ven afectadas por una “pandemia” que tiene la sociedad de la cual no sabemos si quiere ser tratada o sanada ya que el tratamiento empieza por el reconocimiento del otro como ser semejante a ti, con tus mismos derechos y deberes u obligaciones, pero iguales.

No queremos minusvalorar las agresiones, del tipo que sean, que se ejercen diariamente sobre nuestros compañeros y compañeras de los demás colectivos presentes en la red, nada más lejos de nuestra intención; pero cierto es también y justo reconocerlo que, de todos, el Pueblo gitano es el más tradicional e históricamente perseguido, maltratado, agredido y a todas luces ninguneado.

¡La persecución, el destierro, las muertes de centenares... de miles... qué digo de miles!, de centenares de miles de personas gitanas a lo largo de nuestro peregrinar por el mundo, desde que saliéramos de la India en el año 1.000 D.C., han teñido de sangre la rueda presente en nuestra bandera y que desea perpetuar su memoria, para que nadie olvide lo que nos ha costado llegar hasta hoy y continuar seguir siendo gitanos y gitanas.

Mucho se habla y sirva como ejemplo, del medio millón de personas judías aniquiladas en la segunda guerra mundial por el ejército de Hitler, pero poco o nada se habla de los más de 600.000 gitanos exterminados también en los campos de concentración nazis. Por supuesto que la historia ha reconocido y favorecido la liberación de cantidades inmensas de dinero y levantado monumentos en memoria de las personas exterminadas en dichos campos de concentración, con el fin de indemnizar de alguna manera a sus familias y contribuir a la restauración de su memoria histórica; pero obviamente solo de las personas judías, las gitanas una vez más somos, hasta en la muerte, ninguneadas, al albor de intelectuales oportunistas.

El nomadismo o itinerancia manifiesta, atribuible a nuestro pueblo por cosmovisión y deseo de viajar, es a todas luces una gran falsedad ya que no hay lugar en la tierra donde hayamos sido bien recibidos como pueblo, y la huida ha sido la única garantía para nuestra supervivencia.

Existen conatos de "buenas prácticas", como los 74 años de bonanza que tuvieron las primeras personas gitanas que llegaron a España en el S. XV como peregrinos, hasta que manifestaron su voluntad de asentarse en la península, momento a partir del cual comenzó el proceso de asimilación que se explicita en las pragmáticas o leyes anti gitanas, que se resumen en la obligación de "dejar de ser gitanos y dejar de hablar nuestra lengua" so pena de recibir 100 azotes, cortársenos las orejas o la lengua y ser condenados a galeras de por vida y que, por cierto, llega hasta nuestros días mutando las barbaries a aplicársenos y tiñendo de permisividad su aplicación.

El papel lo soporta todo, pero no podemos hablar que el Pueblo gitano sea, de manera alguna, una amenaza para la sociedad. Si no, díganme, ¿dónde existe un país donde haya un movimiento revolucionario, integrista o terrorista gitano?, ¿dónde existe un partido político genuinamente gitano que pretenda cotas de poder desde las que ejercer presión o mandato sobre asuntos de índole nacional, provincial, comarcal o incluso municipal?... Ya se lo decimos nosotros, sencillamente NO LOS HAY y no los hay porque los gitanos y gitanas tenemos nuestro sentido de ser en nuestra familia, formamos parte de una sociedad piramidal, patriarcal y patrilineal, repartida en familias extensas organizadas internamente en grupos de edades donde a cada grupo se le atribuye un rol que debe desempeñar y cumplir lo mejor posible y a lo largo de toda su vida, ya que las trayectorias de vida de las personas gitanas determinarán que el día de mañana lleguen a ser reconocidos por su comunidad como hom-

bres y mujeres de respeto. Estas personas son, precisamente, quienes ejercen la autoridad en primera instancia sobre todos los grupos de edades existentes en su familia y en segunda instancia son consultados por otras familias para intervenir en la resolución de conflictos que puedan llegar a existir.

Todo esto tiene que cambiar. Para eso y por eso pertenecemos a esta red y unimos nuestra voz y nuestra fuerza a las de otras personas que desean que esto cambie y lo que es más: deseamos ser parte activa en ese cambio y dejar en herencia a nuestros hijos e hijas, los de todos y todas UN MUNDO MEJOR.

el lado (in)humano de la discriminación hacia las personas migrantes y refugiadas

Rosabel Argote Vea

CEAR-Euskadi

Mikel Mazkieran López de Goikoetxea

SOS Racismo Gipuzkoa

La discriminación amable

De entre los motivos de discriminación que considera la red Eraberean probablemente sea el racismo el que más rechazo despierte en la sociedad. Aunque solo sea por motivos históricos vinculados al intento de exterminio de grupos enteros de personas (el genocidio armenio, el Holocausto o más recientemente el conflicto en la antigua Yugoslavia y Ruanda), a nadie le gustaría que le asignaran el atributo de racista. Y sin embargo, el racismo y la xenofobia forman parte de nuestro paisaje cotidiano.

Vivimos en una sociedad que cada vez que discrimina y discrimina con frecuencia, hiere letalmente. Hiere la dignidad de nuestras vecinas y vecinos extranjeros; hiere la integridad del sistema de valores universales que nos podría caracterizar como sociedad justa; hiere la salud de este entramado social desde sus propias raíces, plantadas en el terreno abonado de unos derechos humanos que son pisoteados cada vez que se discrimina.

Estas heridas supuran un pus cuyo hedor genera náuseas en gran parte de la ciudadanía en general y en todas y cada una de las víctimas de los actos discriminatorios en particular.

Salvada la época del racismo biológico y dejando a un lado las definiciones más académicas del término (racismo biológico, simbólico, cultural, etc.), nos decantamos con Fernando Rey Martínez por "racismo líquido", por ser la definición que mejor encaja en la actual sociedad fluida de valores débiles. Tal como nos explica Fernando Rey, este racismo líquido se percibe por la inmensa mayoría como algo profundamente erróneo desde el punto de vista moral, social, cultural y legal; y sin embargo a la vez que se reprime ideológicamente emerge una y otra vez a la primera oportunidad en el alquiler de una vivienda, en el asiento vacío en el autobús contiguo al de una mujer con velo, en el rechazo del curriculum de alguien con apellidos árabes, etc.

La relación de casos relacionados con racismo y xenofobia que se han recogido durante el pasado año 2015 por la red tiene mucho que ver con este racismo blando que se va normalizando cada vez más en las relaciones sociales. Y aunque no son muchos, su seguimiento ha supuesto la oportunidad de poder compartir los sentimientos de frustración y rabia de las personas que han sufrido este racismo de “exclusión amable”.

Conocer lo que piensan las personas que sufren el racismo resulta fundamental para emprender acciones de respuesta. En el País Vasco, a falta de un estudio concreto sobre el tema, tenemos la Encuesta de Población Inmigrante Extranjera EPIE, que en su edición de 2014 ofrece algunas pistas sobre el particular. Así, por ejemplo, el 23,5% de personas procedentes de Senegal refieren haber tenido algún problema relacionado con el racismo y un 8,2% califican el problema de grave. Bolivia con un 23,4%, así como Colombia, Ecuador y Perú con un 21,1% son los colectivos que le siguen al anterior y que expresan haber tenido algún problema. En similares proporciones se encontrarían las personas procedentes del Magreb (20,7%) y Rumanía (19,7%). De los colectivos citados, el del Magreb aumenta 3 puntos respecto al 2010 en su percepción de haber sufrido algún problema relacionado con el racismo; el mismo porcentaje disminuye respecto al 2010 en la clasificación de estos problemas como muy graves.

A la hora de concretar el tipo de problema, más de la mitad lo constituyen insultos, actitudes, prejuicios o comentarios racistas o xenófobos generales (32,6%) así como agresión, acoso, maltrato o violencia (20,5%). Este último grupo ha disminuido a casi la mitad respecto al 2010, mientras que los insultos y comentarios aumentan en 3 puntos. Los problemas de tipo religioso los han sufrido mayoritariamente las personas del Magreb, y las agresiones las han sufrido en porcentajes similares personas de Brasil, Venezuela, República Dominicana y Senegal.

Los ciento noventa y cinco mil apellidos de la discriminación

Una cuestión importante a tener en cuenta cuando se cuantifica la discriminación que por motivos racistas sufre la población extranjera, es la diferencia entre la percepción subjetiva de haber sufrido una discriminación y la discriminación como tal objetivamente considerada. El Informe de 2011 del Consejo para la igualdad racial ofrece a este respecto un dato interesante. Una proporción considerable de los encuestados ha interiorizado la imagen negativa que pesa sobre ellos y la asume como propia, natural o normal. De hecho, más de uno de cada cuatro ni siquiera conoce el significado del concepto “discriminación étnico/racial”. El 32,7% señala haber vivido como víctima o testigo una situación de discriminación en el último año (más las personas subsaharianas: 48%, o las gitanas: 38%; menos las de origen indo-pakistaní: 12,3%), pero el 64% de las personas que respondieron que no habían experimentado dicha situación sí habían, sin embargo, vivido alguna forma de discriminación (de las presentadas en la encuesta). Y, por otro lado, las víctimas son reticentes a reconocer que la discriminación haya provocado consecuencias (aunque sí sostienen haber sufrido pena o malestar, incremento de la desconfianza respecto de la sociedad mayoritaria, miedo o aislamiento). En otras palabras, se produce

una distancia enorme entre la discriminación objetivamente causada y la percepción subjetiva de ella por parte de la víctima, que no conoce sus derechos.

Y siguiendo con este punteo de especificidades que observamos en este tema, pero extensible al resto de miradas de la red y en general a las actuaciones discriminatorias, es el bajísimo índice de denuncias. Según los datos del Informe sobre “Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas” del Consejo para la Eliminación de la Discriminación referidos al año 2013, el 10,2% (36 personas) del total que manifestó de manera espontánea haber experimentado una situación discriminatoria en el último año, ha afirmado en esta ocasión haber presentado alguna queja, reclamación o denuncia, ya sea en algún servicio público, en alguna asociación u ONG, en el Defensor del Pueblo o directamente en la policía o en el juzgado.

En otro apartado de este Informe se señalan los posibles motivos que explican este escaso número de denuncias. Por ello, los casos que aquí se seleccionan son la punta del iceberg de una problemática que requiere de mayores esfuerzos por parte de las instituciones y de los propios colectivos de inmigrantes.

Hemos visto cómo percibe la población extranjera la discriminación. Para completar la fotografía del racismo tenemos que analizar cómo ve la población autóctona a las personas extranjeras. Para ello vamos a detenernos en algunos datos que ofrece el reciente barómetro 2015 de Ikuspegi referido a los estereotipos, entendidos como generalizaciones o creencias acerca de los miembros de un grupo. Los estereotipos generan prejuicios que en muchas ocasiones son el estadio previo a la acción discriminatoria. El 54,2% de la población vasca cree que las personas inmigrantes se benefician excesivamente del sistema de protección social, mientras que un 26,4% piensa lo contrario. La mitad de la población vasca (51,9%) considera que la población inmigrante vive de las ayudas sociales, un 44% considera que la inmigración aumenta el machismo y la violencia de género. Al margen de la evolución que hayan experimentado estos datos respecto al Barómetro del año 2014, los estereotipos no dejan de ser atajos mentales que conducen al prejuicio. A un tipo de prejuicio sutil que produce el racismo líquido, que hemos señalado al comienzo de este artículo y que en una formulación más académica del término se manifiesta en el llamado racismo simbólico, que rechaza el racismo tradicional pero no por ello deja de expresar prejuicios al diferente aunque sea indirectamente; o el racismo ambivalente, en el que se experimenta un conflicto emocional entre sentimientos positivos y negativos hacia grupos raciales estigmatizados; el racismo moderno, en el que se ve al racismo como incorrecto, pero se visualiza a las minorías raciales como diferentes; o el racismo aversivo, en el que se cree en los principios igualitarios tales como la igualdad racial pero se tiene una aversión personal hacia las minorías raciales.

Todas estas categorizaciones pueden encontrarse en algunos de los casos que se han seleccionado para este Informe desde la mirada del racismo. Por ejemplo, el que puede llegar a vivir con frecuencia un hombre magrebí que, cuando entra en una boutique a comprar ropa, es vigilado disimuladamente (o no disimuladamente) por quienes atienden a la clientela y que le presuponen ladrón. Otro ejemplo sería el de la persona extranjera no castellano-parlante de origen que busca empleo y que, cuando

llama a una empresa interesándose por una oferta de empleo publicada, recibe como respuesta la información de que la oferta ya ha sido cubierta, sin que lo haya sido (como pudo Eraberean confirmar en uno de sus casos).

Si las estadísticas oficiales no son un reflejo (ni siquiera aproximado) de la discriminación, podemos decir que, en realidad, la discriminación hacia el colectivo de personas migrantes y refugiadas tiene tantas caras como número de personas migrantes y refugiadas viven en este territorio. Es decir, tiene exactamente ciento noventa y cinco mil apellidos, que son los de las personas extranjeras que residen en el País Vasco a fecha de hoy y que, sin gran margen de excepción, son en su totalidad o casi totalidad víctimas o potenciales víctimas de actos discriminatorios. Y ello sin contar con segundas o terceras generaciones, personas que habiendo adquirido la nacionalidad salen de la estadística de población extranjera, pero que por sus rasgos u otras características son igualmente potenciales víctimas de actos discriminatorios. La razón podemos buscarla en el contexto social actual: contexto de inexistencia de igualdad de trato para todas las personas sea cual sea su origen nacional, étnico o racial, su idioma, religión o identidad, entre otros factores.

¿Sociedad-refugio?

En este contexto de no igualdad de trato y discriminación para todas las personas, se producen lamentablemente actos discriminatorios, sin y con relevancia penal (en este segundo caso serían delitos de odio) que infringen a las víctimas daños físicos y/o emocionales de impacto incalculable. Las víctimas son objeto de actitudes, comportamientos o formas de expresión que violan o denigran su dignidad y sus derechos fundamentales, por poseer unas características a las que no pueden (tener rasgos fenotípicos determinados) o no quieren (creencias religiosas) renunciar. Son víctimas de acciones que buscan excluirles, segregarles y hostigarles, por el mero hecho de haber abandonado su país de procedencia por diferentes causas y haber llegado al País Vasco con un proyecto de vida. Son actos de discriminación que duelen, que hacen sangre, que rasgan la integridad de nuestras vecinas y vecinos de origen cultural/ étnico/ nacional diverso. Son discriminaciones que, ya por sí solas, dejan ver el lado más cutre e inhumano de la sociedad de la que emanan: sociedad que, en muchos casos, calla ante sus efectos perversos.

Efectivamente la discriminación se ceba contra quienes poseen diferente color de piel, diferente credo religioso, diferente identidad cultural o diferente pertenencia étnica, porque en definitiva nuestro sistema les considera personas de rango inferior. La discriminación ignora el principio fundamental de que todas las personas somos diferentes pero somos iguales en dignidad y derechos.

El resultado es que la discriminación sigue siendo en la actualidad una de las más grandes y aberrantes lacras de nuestro sistema social. Éste, hasta la fecha, sigue sin avanzar lo suficiente en su labor de reconocimiento y apoyo institucional a las víctimas de discriminación y delitos de odio. Sigue sin avanzar lo suficiente en su labor de eliminación de los espacios de impunidad para esos

actos discriminatorios y delitos. Sigue, en resumidas cuentas, sin acabar de resolver la asignatura de prevención, abordaje y reparación de víctimas en los casos de discriminación y delitos de odio que siguen ocurriendo.

La red Eraberean centra sus esfuerzos en aquellos actos discriminatorios que escapan de lo penal y se desarrollan en el ámbito de las relaciones privadas. Son precisamente estos otros actos discriminatorios los que precisan urgentemente de una norma integral de la que carecemos actualmente. Muchos de los casos que a continuación exponemos resumidamente son reflejo de actitudes prejuiciosas. Y es que no podemos olvidar que dar rienda suelta a los prejuicios conlleva discriminar al vecino o vecina de nuestra comunidad, al chico magrebí en un supermercado, etc.

Tener que abandonar un curso de Lanbide porque resultan insoportables los comentarios racistas y despreciables de tus compañeros es una experiencia muy dura. Se requiere mucha dignidad y entereza para no contestar de manera violenta a esas provocaciones. Un comentario del tipo “nos quitáis el trabajo” repetido todos los días se convierte en un acoso racista que probablemente no tenga un recorrido judicial; y si lo tuviera el caso no pasaría de una multa leve. Pero puede arruinar la vida de una persona.

Lo mismo cabe decir de los conflictos de vecindad donde el origen nacional o la cultura se convierten en el blanco de acusaciones gratuitas, tal como les ocurrió a unos vecinos rumanos en un bloque de viviendas en Gasteiz.

Y qué decir de la desagradable experiencia vivida por unas chicas dominicanas cuyo “delito” fue equivocarse a la hora de tocar el timbre de la vivienda a la que acudían. El vecino prejuicioso llama a la policía que lejos de restar importancia al asunto acude al lugar y requiere la documentación de estas chicas. Esta actuación de la Guardia Municipal de Gasteiz solo es entendible desde el prejuicio. Pensemos por un momento que somos nosotras las que estamos en un parque con nuestros hijos y se nos acerca un agente de policía a pedirnos la documentación.

Y puestos a imaginar, estamos en un comercio de Gasteiz haciendo la compra y la cajera del establecimiento nos dice que hemos robado o sencillamente que nos disponemos a robar. Las posteriores disculpas no sirven para reparar el daño causado.

Estos son solo algunos ejemplos de los doce casos que ha acompañado Eraberean en 2015 y que ilustran cómo, en pleno siglo XXI, discriminar es todavía un acto deleznable que, tipificado como delito o no, puede llegar a salir “gratis” en el sentido de que pueda llegar a no suponer ninguna penalización a quien discrimina.

Esta gratuidad es intolerable, máxime en un momento político e histórico como el actual, en el que la ciudadanía y representantes políticos de diferentes siglas han expresado su deseo de que ciudades y pueblos del País Vasco sean “municipios-refugio”.

Porque el espíritu solidario del País Vasco se ha movilizado masivamente ante el recrudecimiento del conflicto de Siria. Y las instituciones y la sociedad civil han hecho pública la reivindicación de que las provincias vascas sean tierra de acogida para las personas refugiadas (y no sólo las procedentes de la crisis humanitaria que afecta a la población siria, eritrea, iraquí, afgana; sino también las procedentes de los otros muchos conflictos olvidados y hoy activos en otras partes del mundo). La pregunta fundamental que nos hacemos desde Eraberean es si, a medida que las personas refugiadas sigan llegando, nuestro sistema social sabrá estar a la altura para acogerles en un marco de igualdad de trato y no discriminación. No vaya a ser que defendamos los derechos humanos universales de estas personas mientras estén lejos y no sepamos cómo defenderlos, protegerlos y garantizarlos cuando estas personas ya estén aquí.

mirada LGTBI: sobre preguntas y porqués

Elena Olaortua González
Aldarte
Jesús Estomba Olasagasti
Gehitu

¿Por qué yo no...?, ¿por qué no puedo permanecer en un banco del parque cogido de la mano de mi chico sin temor a que alguien pueda no considerarlo oportuno?, ¿por qué... sin ser recriminado, insultado y posteriormente agredido? Son preguntas que buscan respuestas, preguntas formuladas por un joven, un joven cualquiera, en una ciudad cualquiera, aunque no en un tiempo cualquiera. Preguntas en presente a acontecimientos del presente.

No debiera, pero pasa: expresiones censuradas, afectos penalizados. Recientes investigaciones realizadas al efecto con población juvenil de nuestro entorno cercano¹ evidencian la realidad de lo que parece un legado de tiempos remotos pero que, tristemente, sigue siendo actualidad. De acuerdo a los datos que arrojan las mismas, parece clara la persistencia de un orden jerárquico de sexualidades que define lo que es adecuado, o no lo es, programando, en consecuencia, afectos y comportamientos. La vivencia interna, el grado de aceptación de manifestaciones afectivas en el espacio público entre personas del mismo sexo es sustancialmente inferior al referido a personas de distinto sexo. Se trata de una realidad que está ahí y que se hace especialmente notoria cuando son chicos los actores y espectadores de dichas manifestaciones.

¿Por qué yo no...?, ¿por qué no puedo llevar a cabo una vida similar a la de cualquier persona sin tener que soportar el acoso permanente de jóvenes que me increpan e insultan en base a mi orientación sexual? ¿Por qué debo plantearme abandonar el municipio, el que me vio nacer y en el que he desarrollado toda mi vida, para mantener a salvo mi dignidad?

Son preguntas formuladas por una persona, adulta en este caso, cansada de vivir una situación que se ha perpetuado en el tiempo. Una persona cualquiera, en una ciudad cualquiera, aunque no en un tiempo cualquiera. Preguntas, nuevamente, en presente y a acontecimientos del presente.

¹ *Actitudes ante la diversidad afectivo-sexual. Curso 2013-2014. Berdindu 2014.*

Podríamos referirnos a las fuentes anteriormente mencionadas para evidenciar la frecuencia y facilidad con que se instauran en el imaginario juvenil asociaciones peyorativas referidas a las sexualidades no normativas, sustrato pernicioso de afectos y situaciones como la relatada. Podríamos referirnos a dichas fuentes para evidenciar cómo esto es especialmente notorio en lo que a la homosexualidad masculina se refiere, quizá porque otras realidades, léase lesbianismo o transexualidad, están menos configuradas en el imaginario colectivo. Pero nos referiremos en este caso al informe que el pasado año, y en relación a datos del 2014, publicó el Ministerio del Interior y que constata cómo la orientación sexual se constituye en razón principal de las denuncias recogidas en dicho período en el territorio nacional ².

¿Por qué yo no...?, ¿por qué no puedo desarrollar el deporte que siempre me ha gustado y siempre he practicado y hacerlo en la categoría en la que me corresponde de acuerdo a mi persona y mi sentir? ¿Por qué debo renunciar a ello? Son preguntas que se formula una mujer que siempre lo fue, a pesar de que a alguien su apariencia pudiera haberle hecho pensar lo contrario.

Que el género nos estructura a nivel personal y social es una evidencia. Patrones rígidos e inflexibles que configuran un entramado más o menos funcional pero que no se adecúa a la realidad, más rica y diversa de lo que cualquier categoría pudiera perfilar. Patrones que funcionan hasta que alguien evidencia el espejismo y denuncia el falso equilibrio. Patrones que configuran un orden social jerárquico, estanco y parcial, un orden inconexo con la realidad y ajeno a esa diversidad en la que pocos parecen haber reparado y sobre la que muy poco nos han enseñado. Una estructura que, como consecuencia de lo señalado, fomenta y contribuye a que se den situaciones de discriminación hacia aquellas personas que quedan fuera de la misma.

Y llegados a este punto, ¿por qué no hablar de invisibilidad? La invisibilidad de las personas LGTBI es un hecho que todavía hoy se da y que impide a las personas desarrollarse libremente. Es cierto que ha habido avances legales y sociales, pero no lo es menos que muchas personas LGTBI temen, aún hoy en día, hacer pública su orientación sexual o su identidad de género.

Todavía hoy, encontramos en nuestro trabajo personas que cuando acuden, por ejemplo, a los grupos, no dicen a su entorno a dónde van; personas que llevan una doble vida por el miedo al qué dirán; jóvenes que no se atreven a decir en clase que les gusta un chico o una chica porque temen ser víctimas de bullying.

Esa invisibilidad se produce en todos los ámbitos de la vida y va muy unida a cómo las personas LGTBI viven y afrontan las situaciones de discriminación de las que son víctimas. Exponemos a continuación algún ejemplo referido al ámbito laboral obtenido del Estudio "Lesbianas con recursos" ³:

² Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España. Ministerio del Interior 2014.

³ Lesbianas con recursos. Una mirada sobre el acceso y el uso de los recursos sociales en la CAE por parte de las mujeres lesbianas. Aldarte, Beca Emakunde 2013.

“Si lo dijera, el cambio sería bárbaro, de trato y de todo, de qué simpática y qué guay, a decir que es bollera, tortillera. Cambiaría toda mi vida, pero para muy mal. Llevo allí siete meses y tengo clarísimo que no voy a decir que soy lesbiana.”

Vivencia rotunda y demoledora, como también lo es el siguiente testimonio referido, así mismo, al ámbito laboral:

“No les dije que era lesbiana porque sabía que eso podía poner en riesgo mi trabajo”

Hablamos de invisibilidad pero en última instancia lo hacemos de derechos, de la imposibilidad de ejercer derechos fundamentales. Es cierto que en los últimos años se han producido grandes avances legales en materia de derechos de las personas LGTBI, si bien la igualdad legal no se traduce en una igualdad real.

Existen muchas personas que no se atreven a hacer valer sus derechos porque ello requiere hacerse visibles, con las consecuencias que en muchos casos acarrea, por lo que optan por dejar de ejercerlos.

“En estos momentos según está el trabajo no me planteo hacerme pareja de hecho y pedir los días libres. En mi anterior trabajo sí me lo hubiera planteado hacerme pareja de hecho y pedirme los días libres, pero donde estoy ahora no”.

Se trata de una firme convicción y una clara renuncia: dejar de ejercer un derecho fundamental ante la previsión de sus negativas consecuencias. Y no se trata de casos irreales o aislados. Nos consta la existencia de muchas personas que no se atreven a vivir libremente su sexualidad por miedo a las represalias, al rechazo y, en definitiva, a ser discriminadas. O que habiendo sufrido situaciones de discriminación, no se han atrevido, por todo lo señalado, a hacer frente a la situación: víctimas de agresiones por homofobia que no se han atrevido a denunciarlas porque ello suponía que su familia supiera que era gay o porque tenían la sensación de que no servía para nada; mujeres lesbianas a las que se ha negado el alquiler de un piso por el hecho de serlo y que no se han atrevido a denunciarlo; personas transexuales que han sido víctimas de discriminación cuando han presentado su documentación en un establecimiento público y han decidido no hacer nada porque desconocían qué podían hacer o a dónde podían acudir.

La invisibilidad va unida en muchas ocasiones a una sensación de aislamiento, la sensación de que no existe dónde ni a quién acudir para hacer frente a un acto discriminatorio o, en su caso, de que nada se va a conseguir.

Lo relatado hasta el momento es un reflejo de realidad, el significante de situaciones que se dan en ámbito LGTBI. Se trata de situaciones que, aunque, evidentemente, tienen su propia especificidad, quizá no sean tan diferentes a las vividas por otras personas por otros motivos. No, por lo menos, en cuanto a los elementos subyacentes se refiere. Y es que si centramos nuestra atención en los mecanismos de exclusión, es probable que encontremos un patrón común, un mismo hilo conductor que se

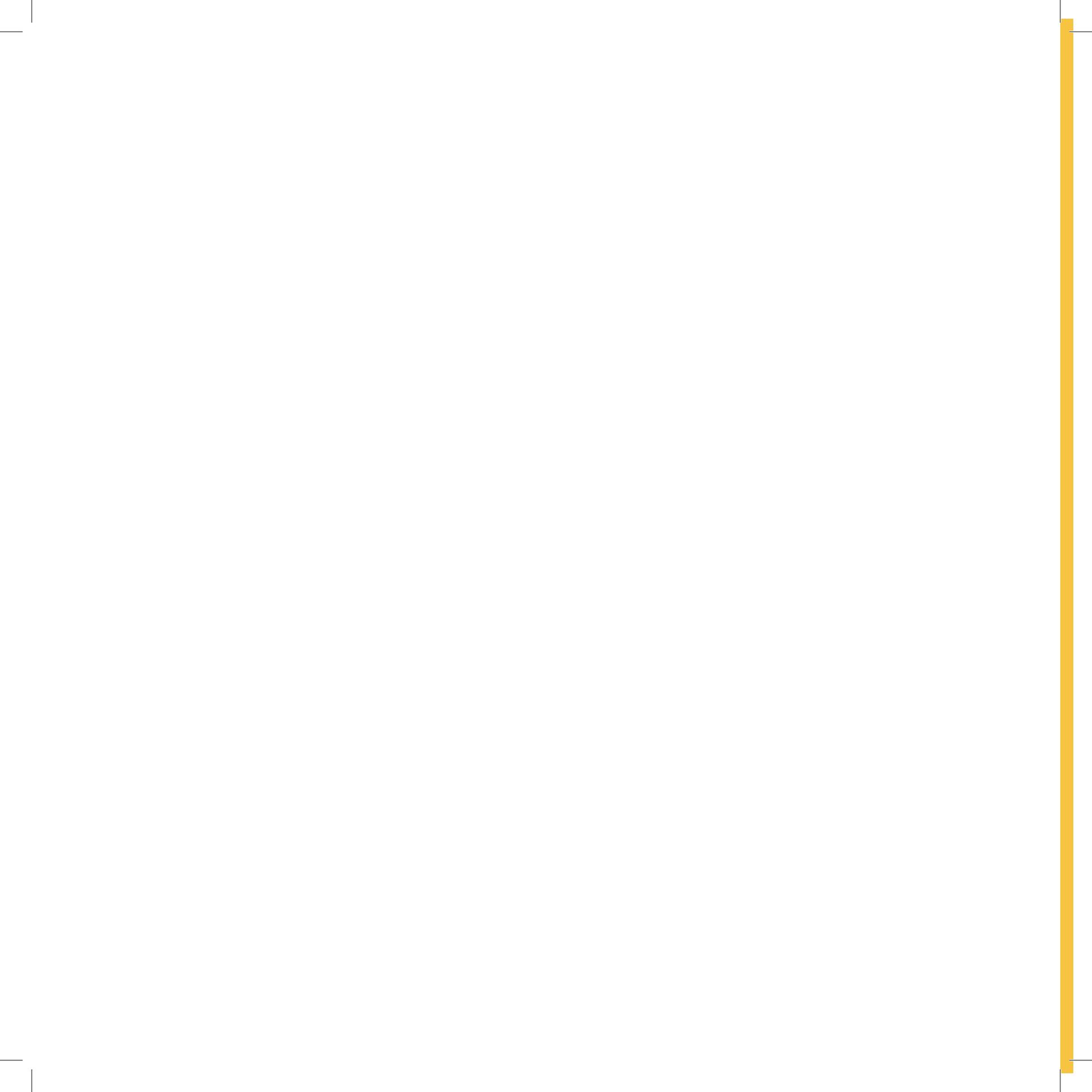
repite en contextos y casuísticas diferentes. Un patrón que, amparado en el principio de orden social, encorseta y limita la realidad discriminando, excluyendo, denigrando o ninguneando a toda aquella persona que, de una u otra forma, lo pone en entredicho.

Eraberean es consciente de este hecho, como también lo somos las entidades que conformamos en la misma la mirada LGBTI. Si existen mecanismos comunes, ¿por qué no hacerles frente, así mismo, en una labor común? El presente escrito es un compendio de preguntas y situaciones, decíamos en un inicio, que buscan su porqué. Pero quizá no sea cierto, ya que los porqués son evidentes. Probablemente sea más correcto referirse a ellas como un compendio de cuestiones que requieren solución. Soluciones poliédricas que desde diferentes planos y en el marco de una labor común, contribuyan a generar un orden en el que la igualdad, ese concepto tan manido, deje de ser una utopía y se convierta en realidad.

Y eso, que no otra cosa, es Eraberean, red para la Igualdad de Trato y no Discriminación. Consideramos, por tanto, la existencia de la misma como una iniciativa sumamente importante ya que dota a la persona de un respaldo y de un espacio en el que encontrar comprensión ante la situación que está viviendo, respuesta a su demanda y profesionalidad frente a situaciones de discriminación, en el caso que nos ocupa, por motivos de orientación sexual e identidad de género.

Nuestra experiencia nos dice que la existencia de la red legitima la denuncia de las personas atendidas, configurándose ante ellas como garante de unos derechos tantas y tantas veces desatendidos.

Éste es el espíritu que nos mueve y el reto que asumimos.



capítulo 1

presentación



capítulo 1. presentación

1.1. Antecedentes

Era berean es una expresión en euskara que puede traducirse como *de la misma manera, de igual forma*. Tiene además una segunda acepción que se refiere no tanto al modo en que algo ocurre, sino al tiempo en que ocurre. Quiere decir algo así como *al mismo tiempo, simultáneamente, a la vez*. Ambas acepciones tienen su encaje en el sentido, misión y objetivos de la red. La primera de ellas en cuanto que apela a la igualdad de trato, la segunda porque evoca una idea fuerza expresada por las organizaciones sociales que trabajan en la diversidad, la de que simultáneamente coexisten la diversidad y la igualdad y que ambas son reivindicables e irrenunciables por igual.

Con el objetivo de simplificar, se ha optado por unir en una única palabra lo que en origen son dos, Eraberean, pasando a ser incorporada de esta forma como denominación propia de la red.

La red Eraberean es una iniciativa impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, a través de su Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario (en adelante Dirección), tras haber elaborado un diagnóstico que permitió constatar las siguientes necesidades:

- Promover e intensificar la incorporación del principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación en las políticas públicas.
- Avanzar en la concreción de mecanismos compartidos de lucha contra la discriminación por aquellos motivos reconocibles dentro del marco competencial de la Dirección: migraciones, promoción del pueblo gitano y colectivos LGTBI. Estas referencias competenciales conforman las tres miradas de la red, es decir, los tres colectivos sobre los que la red centra actualmente su trabajo en materia de no discriminación. Tres miradas que surgen de dos motivos de discriminación (origen, etnia y nacionalidad, por un lado y orientación e identidad sexual y de género, por otro). Y todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de ir ampliando los motivos de discriminación objeto de trabajo de la red, cuando así se considere por todas las entidades y agentes que forman parte de la misma.

- Dar respuesta a los hechos o tratos discriminatorios que pudieran darse especialmente, en el ámbito privado, ya que es donde existen menos mecanismos de protección. Entendiendo por ámbito privado un amplio abanico de contextos y modalidades de relación (laboral, consumo, vivienda, ocio, entre otros). El planteamiento de Eraberean es que ante discriminaciones que se produzcan en ese ámbito privado, en la medida que se trata de la protección de Derechos Humanos, es articulable una respuesta desde el ámbito público.
- Articular estos mecanismos y establecer sinergias de refuerzo y complementariedad, tanto con los ya existentes para otros motivos de discriminación (por razón de sexo, por ejemplo), como con las iniciativas históricamente desarrolladas por las organizaciones de la sociedad civil.

La constatación de estas necesidades dio lugar a una apuesta política que se canalizó, en un primer momento internamente, a través de un grupo de reflexión configurado por personal de la propia Dirección y de los servicios y estructuras especializados de los que es titular el Departamento de Empleo y Políticas Sociales de Gobierno Vasco: Berdindu, Servicio Vasco para la atención a lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales; Biltzen, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural y la Secretaría Técnica del Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco (en adelante Consejo del Pueblo Gitano en el País Vasco).

Este grupo de reflexión interno identificó algunos elementos fundamentales a partir de los que poder concretar el trabajo en materia de igualdad de trato y no discriminación (en adelante ITND) de la red y definió sus referencias básicas. Una de ellas, la más importante quizás, fue la de avanzar en un modelo de colaboración con las entidades del tercer sector, reconociendo su referencialidad para las personas y grupos que podían ser potenciales víctimas de discriminación por los motivos señalados, en relación directa con las tres miradas de la red.

Tras esta primera fase de reflexión y detección de necesidades, se activó una segunda fase en la que se invitó a una representación significativa de este tercer sector a incorporarse a la deliberación y, en la medida en que lo considerase cada entidad, a adherirse a esta iniciativa colaborativa de trabajo en red.

El resultado de esta segunda fase fue un consenso en cuanto a la configuración de una red de trabajo a nivel autonómico, con un modelo de intervención compartido y un compromiso de adhesión por parte de 12 entidades sociales, además del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, a través de su Dirección.

El 26 de diciembre de 2014 tuvo lugar la primera presentación pública de la red, mediante una comparecencia ante los medios de comunicación del entonces Consejero de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, Juan María Aburto y personas vinculadas a las organizaciones sociales de cada una de las tres miradas representadas en la misma¹ (migraciones, Pueblo Gitano y LGTBI).

¹ El consejero Juan María Aburto presenta la Red Eraberean para la igualdad de trato y no discriminación.

www.irekia.euskadi.eus/es/news/23836-aburto-presenta-red-eraberean-para-igualdad-trato-discriminacion?criterio_id=906276&track=1

el correo • 27/12/2014

El Gobierno vasco y doce ONG crean una «red» para luchar contra la discriminación



DAVID S. OLABARRÍ

✉ dolabarrí@elcorreo.com

Las organizaciones actuarán de «antenas» para detectar vulneraciones de derechos de origen racial, étnico o sexual

BILBAO. «La Red nos hace más fuertes». El Gobierno vasco y doce organizaciones que trabajan en favor de la integración social de los inmigrantes, los gitanos y las personas con opciones sexuales distintas han puesto en marcha una iniciativa que persigue unir esfuerzos para luchar contra la discriminación que sufren estos colectivos. El proyecto Eraberean tiene reservado para el 2015 una dotación presupuestaria de 80.000 euros con el objetivo de empezar a actuar ya como una «antena» que, gracias a la conexión de los distintos colectivos implicados, permitirá detectar situaciones discriminatorias y atender a las personas que vean vulnerados sus derechos.

La Red para la Igualdad de Trato y no Discriminación fue presentada ayer en Bilbao por el consejero de Empleo y Asuntos Sociales, Juan María Aburto, y algunos representantes de las entidades que forman parte del programa. Entre los mismos figuran Cruz Roja, Cear Euskadi, Gao Lacho Drom, Gehitu, Aldarte, Kale Dor Kayiko, Nevipen, Errezpetuz, Cite-CCOO, Ehgam, Agifugi y SOS Racismo Gipuzkoa.

El consejero Aburto aseguró que esta malla se ha puesto en marcha tras un año de reuniones y que, en todo caso, está abierta a nuevas incorporaciones en el futuro. La idea es disponer de los mecanismos necesarios para promover y orientar las políticas específicas en esta materia a fin de integrar, desde un ámbito institucional, el principio de no discriminación en las políticas

sectoriales. También se busca desarrollar herramientas de información y asesoramiento –además de coordinar los recursos ya existentes para evitar duplicidades–, de modo que los ciudadanos puedan «hacer valer sus derechos cuando estén siendo vulnerados por un trato discriminatorio».

A nivel organizativo, Eraberean se articulará en una secretaría técnica que dará soporte al trabajo cotidiano de las entidades que forman la red. En segundo plano se establecerá un grupo «motor» que orientará sus actividades. Y, finalmente, tres grupos de trabajo que dinamizarán el funcionamiento del proyecto y cuya labor abarcará di-

versos campos como la atención jurídica, la formación y sensibilización, y la documentación.

«Son pocos y asustados»

Aburto desvinculó ayer esta iniciativa de la polémica suscitada por el PP alavés en torno a las ayudas sociales que perciben los inmigrantes. Según dijo, sería «un error ligar» esta red «con lo que está ocurriendo en Vitoria». «Nuestro trabajo no es reactivo a lo que a alguien en un momento determinado se le puede ocurrir. Es algo serio», apuntó. Esta red, proclamó, «no se hace contra nadie», sino «a favor de las personas», y busca edificar «una sociedad inclusiva

en la que todos vivamos con normalidad».

El próximo candidato del PNV a la Alcaldía de Bilbao insistió en que el objetivo es trabajar, «a corto, a medio y a largo plazo», en clave «preventiva, en clave pedagógica y, sobre todo, en clave de transformación social y cultural». Un trabajo para el que serán de utilidad las conclusiones extraídas del diagnóstico «compartido» trazado por las distintas organizaciones sociales.

La directora de Cear Euskadi, Patricia Bárcena, explicó que esta red nace por un problema básico que sigue sin ser solucionado. «Hay discriminación por razón de origen, de diversidad, de preferencias se-

xuales, de raza, de etnia» en el País Vasco; «una lacra» frente a la que se debe «trabajar conjuntamente» para lograr eliminarla de «la manera más rápida posible».

El director de la asociación gitana Gao Lacho Drom, Pascual Borja, advirtió de que la lucha contra la discriminación «no es una lucha pretérita» a pesar de que los «racistas son pocos y están asustados». El responsable de la Asociación de Gays y Lesbianas del País Vasco Gehitu, Jesús Estomba, lamentó que «el prejuicio sexual sigue vigente» también entre los jóvenes, que son además «importantes emisarios» de estas discriminaciones en ocasiones, víctimas.



El consejero Juan María Aburto (en el centro de la imagen) presentó ayer la red Eraberean junto a colectivos sociales. :: TELEPRESS

noticias de álava • 27/12/2014



El consejero Aburto junto a los representantes de las entidades adheridas a la red Eraberean, presentada ayer en Bilbao. Foto: Borja Guerrero

EUSKADI SUMA ESFUERZOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

● El Gobierno Vasco y doce entidades activan Eraberean, un marco de trabajo en común en favor de la igualdad de trato para detectar casos de vulneración de derechos y atender a los afectados

✎ J. Fernández

BILBAO— Porque cuatro ojos ven más que dos, el Gobierno Vasco —a través de su Departamento de Empleo y Políticas Sociales— y una docena de entidades sociales han tejido durante este último año una red que actuará como *radar* para detectar situaciones discriminatorias, atender a las personas afectadas y en el caso de que sea necesario, acompañar en el proceso judicial y ofrecer el amparo de los servicios de atención a la víctima.

Eraberean, nombre con el que esta iniciativa ha sido bautizada, garantizará la atención en el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca gracias a la implicación y el compromiso de esas organizaciones sociales que ya vienen trabajando de mane-

ra significativa en el ámbito de la inmigración, la promoción del pueblo gitano y de los colectivos LGTB (Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales) y cuyas visiones particulares sobre la desigualdad en el trato confluyen ahora y se materializan en este proyecto que trabajará, como expresó el consejero Juan Mari Aburto, en clave de transformación social y cultural.

El objetivo principal de esta red —que en 2015 contará con un presupuesto de 80.000 euros— es potenciar la presencia del principio de igualdad de trato y la no discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil vasca promoviendo, tanto a nivel institucional como social, discursos y prácticas inclusivas, y activando agentes y recur-

sos para hacerlo efectivo”, subrayaba Aburto al tiempo que desvinculaba esta línea estratégica de trabajo en común a corto, medio y largo plazo de la polémica avivada en Gasteiz por el PP en torno al colectivo inmigrante.

“Sería un error ligarlo”, describió el consejero para agregar a renglón seguido que la labor fundamental de esta *cooperativa* “no es reactivo a lo que a alguien en un momento determinado se le puede ocurrir por lo que fuere. Es un trabajo serio, que lleva un año y que quiere poner en valor a las personas, sea cual sea su situación”, resumió. “No se hace contra nadie, sino a favor de las personas y de lograr una sociedad inclusiva donde de todos vivamos con normalidad”, agregó Aburto.

Y es que, más allá de desarrollos normativos específicos para la atención y protección de cada colectivo, el Gobierno Vasco y esta docena de organizaciones —Agiñegi, Aldarte, CEAR-Euskadi, CITE-CCOO Bizkaia, Cruz Roja, Eham, Errespetuz, Gao Lacho Drom, Gehitu, Kale Dor Kayiko, Nevipen, SOS Racismo— han querido avanzar hacia un discurso armonizado en cuanto a la necesidad de ampliar el alcance de los

mecanismos y de las políticas de lucha contra la discriminación de toda índole. “Todos entendimos que era pertinente una reflexión y un diagnóstico compartido”.

MIRADAS CRUZADAS Es decir, combinar criterios y protocolos, experiencias y servicios, actitudes y realidades diferentes. En definitiva, sumar e integrar las visiones de tres colectivos distintos que tienen una causa común: la desigualdad en el trato y la discriminación de las personas. “Son miradas que quieren cruzarse con las miradas de la sociedad. Que desde la diferencia seamos capaces de mirarnos a los ojos y de reconocernos como personas, todas con la misma dignidad”, apostilló el consejero Aburto.

La red Eraberean es una iniciativa abierta e integradora cuya actividad girará alrededor de una Secretaría Técnica y un equipo que, a modo de motor, se encargarán de la dinamización y orientación de tres grupos de trabajo —atención jurídica, formación y sensibilización, e información y documentación— que coordinarán las actuaciones y procedimientos necesarios para desplegar políticas de igualdad de trato y no discriminación.

Y es que, como lamentó la directora de CEAR-Euskadi, Patricia Bárcenas, “si esta red se conforma es porque hay discriminación en nuestro país y eso es una lacra. Debemos trabajar conjuntamente por eliminar esa lacra de la manera más rápida posible”. Una idea y un sentimiento compartido por el vicepresidente de la Asociación Gao Lacho Drom, Pascual Borja, quien en representación del pueblo gitano subrayó que “com-

“Si esta red se conforma es porque hay discriminación, una lacra que debemos eliminar”

PATRICIA BÁRCENAS
CEAR-Euskadi

“La lucha contra la discriminación e igualdad de trato está muy presente”

PASCUAL BORJA
Gao Lacho Drom

“El prejuicio sexual sigue presente en los jóvenes, víctimas e importantes emisarios del mismo”

JESÚS ESTOMBA
Gehitu

partimos una misma realidad, la discriminación y la desigualdad en el trato por cuestiones que en algunos casos uno ni siquiera ha elegido”.

Jesús Estomba (Gehitu) resaltó la importancia y el valor que la red Eraberean asume para atajar comportamientos discriminatorios gracias a “la complementariedad de esfuerzos. Hablamos de lo mismo con distinto lenguaje. El prejuicio sexual sigue presente en nuestros jóvenes, que se configuran como importantes emisarios del mismo, y en ocasiones víctimas”.

A lo largo del 2015 la red Eraberean ha venido trabajando fundamentalmente en dos dimensiones:

- Interna: dotándose de una estructura de funcionamiento y coordinación, de un protocolo de actuación en la asistencia a víctimas de discriminación, de unas herramientas para la gestión de casos y de una planificación en lo estratégico, lo operativo y lo financiero.
- Externa: elaborando un plan de difusión, realizando acciones de presentación tanto al tercer sector como a otros agentes y estructuras que operan en materia de discriminación (Defensoría del Pueblo del País Vasco - Ararteko, Instituto Vasco de la Mujer - Emakunde, Servicio de Atención a la Víctima, Departamento de Justicia y Departamento de Seguridad, entre otros) y atendiendo a personas y grupos víctimas de tratos o hechos discriminatorios, así como de delitos de odio.

El presente Informe pretende recoger lo más significativo de todo este trabajo desarrollado en el primer año de trayectoria de la red Eraberean, el 2015.

1.2. Definición, fortalezas y principios

Eraberean se define como una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y conformada por diversos agentes y organizaciones sociales con amplia trayectoria en los ámbitos de las migraciones, de la promoción del pueblo gitano y de los colectivos LGTBI. Centra su actuación en la discriminación por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género, poniendo especial interés en los casos en los que se haya podido cometer un delito de odio y en los que se den más de un motivo de discriminación, es decir, en los casos de discriminación múltiple, a cuyos efectos trabajará de forma coordinada con otros organismos que desarrollen su actividad en esos ámbitos de discriminación.

En cuanto al ámbito territorial, la red opera en todo el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante CAPV), a través de las distintas entidades que forman parte de la misma y que desarrollan su labor como antenas, en la detección y atención de posibles casos de discriminación.

Constituyen fortalezas de la red el carácter novedoso de la confluencia de tres miradas que se corresponden con dos motivos de discriminación especialmente sensibles, extremo que facilita a su vez la detección de casos de discriminación múltiple; la importancia que se concede al trabajo en red con otros agentes que desarrollan su labor en relación a otros motivos de discriminación; la apuesta decidida por un liderazgo compartido y su articulación entre la responsabilidad pública y la iniciativa social, desde un modelo de trabajo colaborativo y por último, el doble enfoque en cuanto al carácter de la intervención basado por un lado, en la prevención y la sensibilización y por otro lado, en la atención directa a personas y grupos víctimas de discriminación.

Y es que la red Eraberean se creó con los siguientes objetivos fundamentales:

- Promover y orientar políticas específicas en materia de ITND, especialmente por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género, así como integrar el principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas sectoriales.
- Poner al servicio de la ciudadanía mecanismos y herramientas de información, asesoría y orientación, a efectos de que las personas o grupos que hayan podido ser víctimas de un trato discriminatorio y en todo caso, cuando hayan podido ser víctimas de un delito de odio, puedan hacer valer sus derechos.
- Articular los recursos de la red Eraberean con otros ya existentes en relación a otros motivos de discriminación o cuyo trabajo pueda ser complementario y de refuerzo mutuo, tanto en el territorio de la CAPV (Ararteko, Emakunde, Cuerpos y Fuerzas de Seguridad Públicas, Fiscalía y Operadores Jurídicos, entre otros), como a nivel estatal (Defensoría del Pueblo, Consejo Estatal para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y Movimiento contra la Intolerancia, por citar algunos) y a nivel internacional (Solvit y Agencia Europea de Derechos Fundamentales, por ejemplo).
- Hacer una recogida de datos de todos los casos atendidos en las distintas entidades que forman parte de la red Eraberean, así como de otras entidades con las que se haya mantenido una relación de colaboración en esta materia, especialmente de aquellos que presenten indicios discriminatorios o en los que se haya cometido un delito de odio.

1.3. Composición y organización

En coherencia con lo señalado en relación a las miradas desde las que se impulsa la red y a su carácter autonómico, actualmente forman parte de la misma 12 entidades del tercer sector que, equitativamente, representan a cada una de esas miradas y se distribuyen en los tres Territorios Históricos:

ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
<p>CRUZ ROJA Portal de Castilla, 52 01007 Vitoria-Gasteiz 945 222 222 paisvasco@cruzroja.es</p>	<p>CITE-CCOO BIZKAIA Uribitarte, 4 48001 Bilbao 94 424 34 24 citebizkaia@euskadi.ccoo.es</p>	<p>SOS RACISMO Peña y Goñi, 13 - 1º 20002 Donostia-San Sebastián 943 321 811 eraberean@mugak.org</p>
<p>ALDARTE Zapatería 39 - bajo 01001 Vitoria-Gasteiz 945 257 077 aldarte@aldarte.org</p>	<p>ERRESPETUZ Benidorm, 1 - entpl. izda.-dcha. 48015 Bilbao 675 459 317 errespertuz@hotmail.com</p>	<p>EHGAM Paseo Anoeta, 28 20014 Donostia-San Sebastián 667 435 570 ehgam@yahoo.com ehgamgipuzkoa@gmail.com</p>
<p>CEAR EUSKADI Bueno Monreal, 10 - bajo 01001 Vitoria-Gasteiz 945 266 805 era.berean@cear-euskadi.org www.cear-euskadi.org</p>	<p>KALE DOR KAYIKO Ondarroa, 18 - lonja 48004 Bilbao 691 674 414 eraberean@kaledorkayiko.org</p>	<p>GEHITU Kolon pasealekua, 50 20002 Donostia-San Sebastián 943 451 722 infasis@gehitu.org info@gehitu.org</p>
<p>GAO LACHO DROM Paula Montal, 26 - bajo 01010 Vitoria-Gasteiz 945 225 039 gao@gaolacho.com</p>	<p>NEVIPEN Cortes, 22 - lonja dcha. 48003 Bilbao 94 652 69 89 pisekalo@nevipen.org</p>	<p>AGIFUGI Paseo Baratzategi, 3 - bajo 20015 Donostia-San Sebastián 943 248 086 asociacion@agifugi.org eraberean@agifugi.org</p>

Estas 12 entidades junto con el personal de la Dirección, de sus servicios Biltzen y Berdindu y de la Secretaría Técnica del Consejo del Pueblo Gitano en el País Vasco, configuran la red Eraberean, dotándose de las siguientes estructuras de funcionamiento:

- Grupo Motor: formado por personal de la Dirección, Biltzen, Berdindu y la Secretaría Técnica del Consejo del Pueblo Gitano en el País Vasco. Sus funciones básicas son el impulso político de la red, la búsqueda de recursos y el seguimiento y evaluación de la misma.
- Secretaría Técnica: cuya función básica es la de facilitar la coordinación y el funcionamiento de la red y que por delegación expresa de la Dirección se atribuye a Biltzen.
- Plenario: espacio de encuentro entre el Grupo Motor, la Secretaría Técnica y las entidades que forman parte de la red.
- Comisiones: espacios de trabajo especializados de acuerdo con los ámbitos de mayor interés para la red. Actualmente existen tres Comisiones, en las que participan personas de las entidades, del Grupo Motor y la Secretaría Técnica:
 - Información y Documentación.
 - Formación y Sensibilización.
 - Atención, Asesoramiento y Acompañamiento a víctimas de discriminación.

1.4. Contextualización del Informe

El presente Informe es el primero de lo que pretende ser un ejercicio anual, con las siguientes finalidades:

- Ofrecer información relevante en materia de ITND y con el tiempo, una panorámica lo más completa posible de esta realidad en la CAPV.

En la medida que la red se halla en su primer año de andadura, los datos relativos a las actuaciones llevadas a cabo por las entidades que forman parte de la misma son aún cuantitativamente limitados, si bien constituye un reto para la misma tener cada vez más peso cuantitativo y cualitativo en cuanto a la detección y atención de casos de discriminación por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género en la CAPV.

- Facilitar la identificación de retos y líneas de trabajo para la red.

Y es que no se trata únicamente de ofrecer una panorámica estática de la realidad de la discriminación en la CAPV, a modo de recuento a posteriori, sino de dibujar los horizontes hacia los que guiar permanentemente los siguientes pasos.

Por este motivo más allá de analizar el contexto de la discriminación en la Unión Europea (UE), en el Estado español y en la CAPV, así como los datos de la actividad de la red Eraberean, se han aportado experiencias positivas en la materia, que puedan aportar referencias para identificar ese horizonte al que tender.

- Mejora continua.

En la medida que hacer una recopilación anual de la actividad posibilita comprobar si se han cumplido los objetivos marcados. Por otro lado, el hacerlos públicos implica hacer un ejercicio de transparencia y por último, posibilita un ajuste progresivo del trabajo de la red a la realidad de la sociedad vasca y a las necesidades de su ciudadanía.

- Difusión.

Por último, este ejercicio de elaboración de un Informe de carácter anual tiene también la función de dar a conocer el trabajo de la red e ir consolidándola como una referencia en la CAPV, en los ámbitos en los que opera.

En definitiva, un Informe con diferentes finalidades que al hacerlas explícitas en esta contextualización, se convierten en un compromiso con toda la sociedad vasca y, complementariamente, en una obligación del Gobierno y de las organizaciones que forman parte de la red de evaluar continuamente si su evolución en general y el Informe en particular, están sirviendo para el logro de las mismas.



capítulo **2**

aproximación al estado de la discriminación en Europa, en el Estado español y en la CAPV

capítulo 2. aproximación al estado de la discriminación en Europa, en el Estado español y en la CAPV

2.1. Precisiones terminológicas

Discriminación

A la hora de elaborar una definición de discriminación, hay que tener en cuenta que, según el contexto en que se utilice (coloquial, psicológico, jurídico, etc.), puede tomar distintas acepciones.

La Observación General nº 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas esclarece el término discriminación, dando una 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 y cuya consecuencia consiste en privarla de los mismos derechos y oportunidades que tienen 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.

A continuación repasaremos algunas definiciones contenidas en las directivas europeas contra la discriminación antes señaladas, que nos pueden ayudar a entender mejor los casos recogidos en este Informe.

Discriminación directa: se produce cuando una persona es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, por alguno de los motivos protegidos (raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, etc.).

Discriminación indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por algún motivo de discriminación, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Discriminación por asociación: sucede cuando se discrimina a una persona o grupo basándose en su relación o sus contactos con una o más personas sobre las que recae una discriminación por alguno de los motivos protegidos enumerados en la legislación vigente.

Discriminación múltiple: por este término puede entenderse una situación de discriminación en la que intervienen, al mismo tiempo, dos o más factores de discriminación.

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 delito de odio es «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», precisando en dicha definición que un grupo se define en base a una característica común de las personas que lo conforman, entre otras su orientación o identidad sexual, real o percibida.

La definición se refiere más a un tipo de delitos o fenómenos, que a un delito específico.

Como un tipo de delito de odio de características propias se encuentra el “discurso del odio”. La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, en su Recomendación R (97) 20 del Comité de Ministros, define la incitación al odio como:

«[...] todas las formas de expresión que propagan, incitan, promueven o justifican el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo y otras formas de odio basadas en la intolerancia, entre otras, la intolerancia expresada por el nacionalismo agresivo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante».

El pasado 21 de marzo del 2016, la ECRI ha aprobado una nueva Recomendación General sobre Discurso del Odio, la Recomendación nº 15 de Política General, en la que insta a recurrir a personalidades públicas para responder rápidamente a las expresiones de odio, a promover la autorregulación de los medios, a dar a conocer las peligrosas consecuencias de las expresiones de odio, a retirar cualquier ayuda, financiera o de otro tipo, a los partidos políticos que utilizan activamente el discurso del odio y a penalizar sus manifestaciones más extremas, respetando al mismo tiempo la libertad de expresión.

Los delitos de odio son, pues, aquellas conductas discriminatorias que poseen una trascendencia penal, si bien el Ministerio del Interior incluye también las infracciones administrativas dentro de esta categoría.

No obstante, hay que precisar que si bien todos los delitos de odio constituyen conductas discriminatorias, existen actuaciones que pueden ser calificadas de discriminatorias y que sin embargo, no son delitos de odio. Pensemos por ejemplo en actuaciones en las que el elemento discriminatorio no se manifiesta de manera expresa, por ejemplo, no contratar a una persona gitana argumentando que no ha superado la fase de entrevista, o no atender a una pareja homosexual en un comercio.

Racismo y Xenofobia

Racismo es un concepto muy abstracto que abarca no solo las razas, sino también las etnias y las culturas. El racismo es ante todo una ideología con un componente psicológico importante, pues no hay que olvidar que desde la antropología, la biología, la genética y la sociología, se ha demostrado que la noción de raza carece de sentido, en la medida en que el género humano es uno e indivisible. Se trata de una creencia y una actitud discriminatorias fundamentadas en el hecho de que un grupo se considera superior a otro, tanto a nivel individual como institucional.

El Consejo de Europa por medio de la Recomendación nº 7 de política general de la ECRI, aprobada en fecha 13 de diciembre de 2002, define el término racismo:

«Racismo se entenderá como la creencia de que, por motivo de "raza", sexo, color, idioma, religión, nacionalidad u origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas» y «la discriminación racial directa se entenderá como todo trato

diferenciado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad u origen nacional o étnico, que no tenga justificación objetiva y razonable».

El racismo suele estar estrechamente relacionado y ser confundido con la xenofobia, es decir, el «odio, repugnancia u hostilidad hacia las personas extranjeras». Sin embargo, existen diferencias entre ambos conceptos, ya que el racismo es una ideología de superioridad, mientras que la xenofobia es un sentimiento de rechazo; por otra parte, la xenofobia está dirigida solamente contra las personas extranjeras, a diferencia del racismo.

En cuanto a la definición de incidente racista, la Recomendación nº 11 de política general de la ECRI, sobre la lucha contra el racismo y la discriminación en el ámbito policial, de fecha 29 de junio de 2007, proporciona la siguiente: “un incidente racista es cualquier incidente que es percibido como racista por la víctima o por cualquier otra persona”.

Discriminación por razón de orientación e identidad sexual

La orientación sexual se refiere al motivo de los deseos de una persona, se trata de una manifestación de su sexualidad. “Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género distinto del suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas con estas personas”.

La identidad sexual se refiere al reconocimiento de pertenecer a un sexo u otro, es decir, de reconocerse hombre o mujer, independientemente de su género u orientación sexual. La transexualidad está relacionada con la identidad sexual.

Tanto la discriminación por razón de orientación sexual como la discriminación por identidad sexual, presentan elementos comunes, en el sentido de que ambas parten de sistema sexo-género, estableciendo la subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, lo que es causa de la discriminación por razón de sexo.

Romafobia o antigitanismo

La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa define el antigitanismo como “una forma específica del racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso del miedo, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante, haciendo hincapié en el hecho de que el antigitanismo es una forma de racismo particularmente persistente, violenta, recurrente y banalizada, y convencida de la necesidad de combatir este fenómeno a todos los niveles y por todos los medios.

noticias de gipuzkoa • 26/03/2015



Esta imagen del asentamiento rumano del Urumea tomada ayer muestra las chabolas reconstruidas después de la inundación.

El asentamiento rumano de Astigarraga se reduce a la mitad

Actualmente residen 60 personas de las 150 que comenzaron a ocupar el campamento.

✎ Alicia Zulueta
 📍 Ruben Plaza

DONOSTIA – La Diputación Foral de Gipuzkoa espera que el asentamiento del Urumea esté “totalmente desalojado” para el año 2016, gracias al proyecto interinstitucional de integración social que se viene llevando a cabo desde 2012. Así lo explicó el diputado de Política Social, Ander Rodríguez, que compareció ayer en Juntas Generales a petición del PNV. Afirmó que el proyecto avanza “a un ritmo superior al previsto”, puesto que de las 91 familias que habitaban en el asentamiento cuando se inició el programa, en la actualidad quedan 23 familias, y no 34 como se anticipó.

En este proyecto colaboran los ayuntamientos de Hernani y Astigarraga, la Diputación y el Gobierno Vasco, además de la asociación Romi Bidean. Su objetivo es la socialización de las casi 100 familias que entonces residían en el campamento del Urumea y el posterior desmantelamiento del mismo. El responsable foral insistió en que no se trata de un proyecto de ordenación territorial, sino de derechos. En ese sentido, anunció que se aplican “los mismos protocolos de desalojo, sea población inmigrante o no inmigrante”. Aseguró que de las 150 personas con las que se comenzó a trabajar, quedan en este momento 60, de las cuales 18 son menores.

Asimismo concretó que la labor de inserción se aborda desde una perspectiva integral. Se trabaja en el ámbito educativo, sanitario, jurídico administrativo, laboral, de la vivienda, económico familiar y de participación social. Esto se traduce en que “el 100% de los niños están escolarizados y el 100% de los adultos están dados de alta en Lanbide”, afirmó. Además, el 97% de las personas se encuentran regula-

Según el diputado de Política Social, el poblado estará “totalmente desalojado” para el año 2016

rizadas y el 93% tiene plena cobertura sanitaria. “Los resultados obtenidos en las diferentes áreas y objetivos del proyecto educativo conducen a valorar positivamente el proceso que se está llevando a cabo con las familias”, apuntó el diputado.

DIFÍCIL ACCESO A LA VIVIENDA No obstante, admitió que el acceso al empleo y la vivienda no son fáciles. “El proceso de pasar de la chabola a una vivienda conlleva muchas dificultades”, comentó. En muchos casos con las ayudas que este colectivo recibe “no pueden pagar el alquiler” o hay ocasiones que “los propietarios no quieren alquilar a gitanos rumanos”, defendió.

Por esta razón, Rodríguez anunció que desde Diputación se ha realizado una solicitud al Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco para tres familias concretas que siguen residiendo en el asentamiento “a pesar de estar preparadas en todos los ámbitos para poder salir y continuar con su proceso de socialización”. Sin embargo, por el momento no se ha recibido respuesta.

Por su parte, el resto de partidos presentes en las Juntas se mostraron satisfechos con los avances del proyecto. Xabier Ezeizabarrena, portavoz del PNV, siguió la línea de Rodríguez, puesto que “hay que dar una salida a ese problema con los plazos que sean necesarios”. La portavoz popular, Asun Guerra, no obstante, admitió que le preocupan las condiciones en las que está el asentamiento ya que se encuentra “fuera de ordenación, sin cumplir las normas de edificabilidad y sin los permisos correspondientes”, además de ser “incontrolado e ilegal”. “Si las personas que tienen casas normalizadas en Martutene han pasado por una dura situación, no puedo imaginarme lo que se puede encontrar este colectivo cuando intente volver a las chabolas”, detalló.

Mónica Guitera, voluntaria de Romi Bidean, admitió que esta vez el agua tuvo fuertes consecuencias al dañar “gran parte” de las chabolas de las familias residentes. Se reconstruyeron chabolas secas, “porque ahí no se podía retornar y menos con menores”, aseguró, ya que “la humedad y la situación eran insostenibles”. Finalmente, las condiciones en las que las familias retornaron tras la inundación fueron adecuadas.

Por último, Rodríguez no descartó ampliar este proyecto “pionero” si en el futuro se dan situaciones parecidas. “Creo que los resultados avalan la manera de intervención que se ha realizado por parte de las instituciones y de Romi Bidean. Lo tomamos como guía a seguir ante futuras problemáticas similares”, sentenció. ●

hernaniko kronika • 22/03/2014

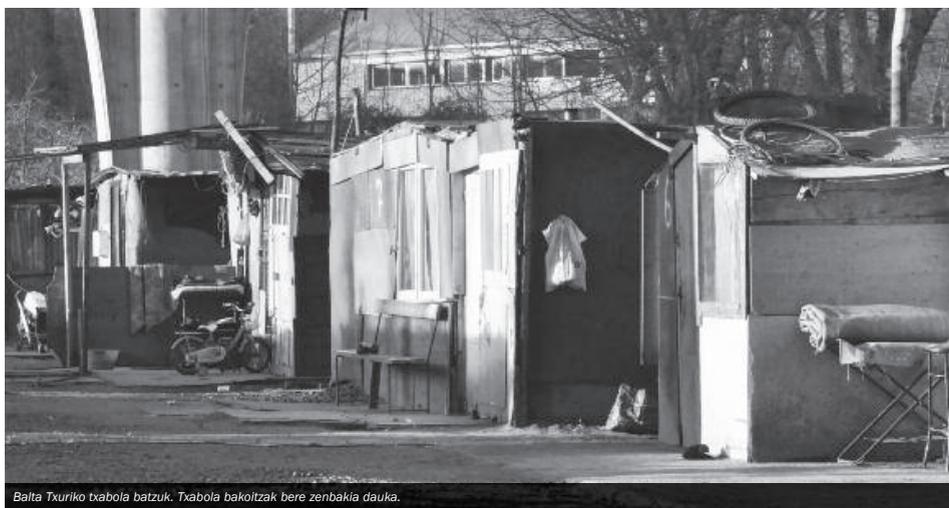
■ URUMEAKO ASENTAMENDUAREN PROIEKTUA

Errumaniarren kanpamenduko proiektua hasi da emaitzak ematen

Astigarraga eta Hernaniko errumaniar ijituaren asentamenduari erantzuteko eta bertako bizilagunen integrazioa bultzatzeko, proiektu bat jarri zen martxan 2012an. Proiektuari buruzko azalpenak eman dizkiote Kronikari Andoni Gartzia Astigarragako alkateak eta Monica Guitera Romi Bidean elkarteko koordinatzaileak.

SORINA Lunca Hernaniko pisu batean bizi da bere senar eta alabarekin, irailaz geroztik. Andrea Sas zubi lana egiten duen etxebizitzan bizi da, bere bi alabekin. Bi hilabete daramazkite bertan. Vasile Barcea eta Bianca Barcea senar-emazteak, berriz, inserzio etxebizitza batera joateko zorian dira. Hiru seme-alaba dituzte, eta jaiotzeaz da laugarrena.

Astigarraga eta Hernaniko errumaniar ijituaren kanpamenduetako hiru errealitate dira. 2012tik martxan dagoen proiektuak eman dituen emaitzetako batzuk, hain zuzen. Aurten, 17 familia kanpamendutik aterako direla aurreikusten dute proiektuaren arduradunek, hau da, Romi Bidean elkarteak, Astigarragako eta Hernaniko Udalek, Gipuzkoako Diputazioak eta Eusko Jaurlaritzak.



Balta Txuriko txabola batzuk. Txabola bakoltzak bere zenbakia dauka.

2.2. Dificultades en la efectiva persecución de la discriminación y de los delitos de odio

Existen múltiples dificultades en la investigación y enjuiciamiento de los delitos cometidos por motivos de aversión irracional y odio hacia las personas. Estos hechos y víctimas poseen una serie de características que deben conocerse por todas aquellas personas que intervienen en el proceso.

El desconocimiento de hechos denunciados es uno de los principales problemas que nos encontramos en el ámbito de la discriminación y los delitos de odio, ya que existe una gran ausencia de publicación de 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 2015, el tercero que se publica por parte del Ministerio del Interior, constituye el único registro oficial de delitos de odio para el estado español. En este informe se recogen los atestados policiales de todos los cuerpos policiales de las Comunidades Autónomas. Los datos estadísticos ascienden a 1.328 hechos conocidos en el año 2015. Éstos se distribuyen de la siguiente manera:

<u>Racismo y xenofobia:</u>	505
<u>Ideología:</u>	308
<u>Discapacidad:</u>	226
<u>Orientación o identidad sexual:</u>	169
<u>Creencias o prácticas religiosas:</u>	70
<u>Discriminación por razón de género:</u>	24
<u>Aporofobia:</u>	17
<u>Antisemitismo:</u>	9

A excepción de los ámbitos delictivos “antisemitismo” y “orientación e identidad sexual”, todos los demás recogidos en el SEC han experimentado un incremento en relación al año anterior. Los ámbitos denominados “racismo/xenofobia” e “ideología” aúnan la mayor parte de los incidentes relacionados con los “delitos de odio”. Entre ambos, suman un 61,2% del total de hechos conocidos.

<u>racismo y xenofobia:</u>	505
<u>Ideología:</u>	308
<u>Discapacidad:</u>	226
<u>Orientación o identidad sexual:</u>	169
<u>Creencias o prácticas religiosas:</u>	70
<u>Discriminación por razón de género:</u>	24
<u>Aporofobia:</u>	

La CAPV ocupa el segundo lugar tras Cataluña en cuanto al número de hechos conocidos, con 201 y con el siguiente reparto por tipo de delito:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
Racismo o xenofobia	8	89	32	129
Orientación o identidad sexual	6	14	7	27
Ideología	6	14	6	26
Creencias o prácticas religiosas	1	5	6	12
Discapacidad	0	2	0	2
Antisemitismo	1	2	0	3
Aporofobia	1	0	0	1
Por razón de sexo o género	0	0	1	1
TOTAL	23	126	52	201

El año 2014 se registraron 117 casos. Ahora bien, hay que tener en cuenta que este nuevo Informe del 2015 introduce dos nuevas modalidades de delitos de odio, los relacionados con “ideología” y “género”. Ideología: incluye un conjunto de hechos cometidos contra personas o colectivos, motivados por las ideas fundamentales compartidas por un sector de la sociedad que éstos tengan sobre aspectos relacionados con la política, ciencia, economía, cultura y la moral. Desde algunos sectores doctrinales se relaciona la ideología con el ámbito político: ataques de grupos de extrema derecha a grupos de extrema izquierda o viceversa. Discriminación por razón de sexo o género sería cualquier incidente que tenga su base en la realización de un trato discriminatorio, vejatorio o cualquier hecho con relevancia penal, motivado por la pertenencia de las víctimas a un sexo o género determinado (hombre/mujer). No se incluyen dentro del mismo ni la violencia de género, ni los hechos cometidos contra la orientación y la identidad sexual y/o de género de la víctima (lesbiana, gay, transexual, bisexual, intersexo).

Si nos atenemos a las tres miradas de la red, observamos las siguientes variaciones respecto al año 2014.

	2014	2015	Incremento %
Racismo y Xenofobia	89	129	44,9%
Orientación o identidad sexual	14	27	92,8%

Algunas reflexiones en cuanto a los datos ofrecidos por el Ministerio del Interior: en primer lugar, suponemos que los hechos relativos a antigitanismo están incluidos en el apartado correspondiente

a racismo. También se echa en falta que no se reflejen casos de discriminación múltiple, en los que se pudiera apreciar una única actuación delictiva pero motivada por diferentes actitudes de odio o desprecio. Asimismo, no cabe concluir que la CAPV sea una Comunidad en la que se produzcan más actuaciones violentas de este tipo que en el resto de Comunidades Autónomas, más bien cabe pensar que esta Comunidad se caracteriza por tener un nivel más alto de denuncias que el resto.

Y es que al igual que existe desconocimiento en cuanto a los hechos denunciados, también hay que mencionar el desconocimiento que existe de los hechos que se producen y no se denuncian. Hay diferentes razones por las que una víctima no quiere o no se atreve a denunciar. En muchos casos la discriminación forma parte de la vida cotidiana de las víctimas y llega hasta el punto de que la normalizan y la toman como algo natural en sus vidas. También tienen la creencia de que las fuerzas de seguridad no tomarán las acciones necesarias para responder a sus denuncias; además, si son víctimas de la homofobia o la transfobia, tienen desconfianza o miedo a la policía e incluso llegan a tener vergüenza de ser víctimas de un delito de odio, ya que se autocolpan y tienen miedo de ser estigmatizadas por la sociedad, además del temor que sufren por hacer pública su orientación sexual. Esto también les ocurre a las víctimas que son extranjeras y no tienen permiso de residencia, ya que encontrándose en una situación administrativa irregular, no se acercarán a una comisaría a denunciar su situación por miedo a que las expulsen del país. Otro de los miedos que tienen las personas que son víctimas de este tipo de delitos es que si denuncian, el autor o autora pueda tomar represalias contra ellas o sus familias. Por último, están las víctimas extremadamente vulnerables, como las personas sin hogar, que no denuncian porque están en un plano de exclusión social y desconocen las leyes penales (en su mayor parte las víctimas no saben que existen leyes que las amparan ni dónde denunciar estos delitos).

La encuesta de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) realizada entre 23.500 personas, ciudadanas de la Unión Europea y pertenecientes a grupos de minorías étnicas o raciales e inmigrantes, dada a conocer en diciembre de 2009, pone de manifiesto que el 12% de las personas entrevistadas había sufrido en el último año un hecho que con arreglo a la legislación de su país, constituía una infracción penal. De éstas, el 82% no había presentado denuncia y, entre ellas, el 64% no había presentado denuncia porque pensaba que no serviría para nada.

Otro de los problemas que encontramos es la minimización de los hechos por parte de quienes son responsables de las investigaciones o de su enjuiciamiento. La falta de información sobre las cifras reales del número de víctimas que sufren estos tipos de delitos, conlleva una falta de conocimiento de la gravedad del problema y perjudica gravemente a la hora de diseñar medidas adecuadas para prevenirlos. Es necesario 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, para tener todas las herramientas necesarias para enjuiciarlos y evitar que se quite gravedad a los hechos denunciados, catalogándolos como infracciones leves.

Al no tener un conocimiento amplio de esta tipología delictiva, es habitual que se detecten problemas en la atención, información y orientación a las víctimas. Es bastante habitual que se den casos en los que la persona que atiende a la víctima en comisaría la derive al servicio incorrecto; por ejemplo, a

una persona le impiden la entrada a un establecimiento por motivos racistas y en lugar de tramitar un procedimiento penal por un delito contra los derechos fundamentales, se la deriva al servicio de información a las personas consumidoras y usuarias. Si bien es cierto que realizar una identificación adecuada de la motivación de los delitos de odio depende mucho de la formación de las fuerzas y cuerpos de seguridad, también hay que tener en cuenta la calidad del testimonio de la víctima, ya que una información incompleta puede llevar a confusión y a su incorrecta intervención. Asimismo, el comportamiento de la persona (agente de seguridad pública) que trate con la víctima es muy importante, para asegurar un testimonio completo y que incurra en el menor número de contradicciones posibles.

Además de los problemas mencionados anteriormente, es importante destacar la necesidad de realizar una formación más amplia en la judicatura, fiscalía, secretarías judiciales, medicina forense, fuerzas y cuerpos de seguridad y personal de seguridad privada, en lo que a conocimientos del principio de igualdad y no discriminación se refiere, ya que este desconocimiento dificulta la tarea de detectar los casos de discriminación y por lo tanto, ofrecer las medidas y alternativas adecuadas para las víctimas. La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) establece la formación obligatoria tanto para las personas que forman parte de los operadores jurídicos como de seguridad.

2.3. Víctimas de discriminación y de delitos de odio

Dentro de los delitos de odio la víctima es un elemento esencial, ya que es elegida por el autor o autora como consecuencia de una aversión irracional o unas características que la unen a un colectivo en concreto. Estas características pueden ser por razón de su origen, ya sea nacional o étnico, su orientación sexual o su género.

Desde el punto de vista criminológico, lo que caracteriza a la persona que comete la agresión es el odio irracional que siente hacia lo que la víctima es o representa, es decir, es una expresión de aversión a la identidad de quien la sufre. El elemento fundamental de esta tipología delictiva es el mensaje intimidatorio, donde no se busca a una víctima al azar, sino una que representa un significado social específico. Por ello, lo que el autor o autora busca es demostrar ante la sociedad la posición que a su juicio les corresponde a este tipo de grupos y a su vez, ratificar su situación de dominación sobre las demás (Dunton, 1997). Las personas que cometen este tipo de agresiones eligen a sus víctimas bien por su aspecto físico, por su ideología o creencias, por su origen nacional, por su orientación sexual o por cualquier característica que haga a la víctima totalmente opuesta a ellas y que represente lo que a su juicio es una vida carente de valor (Jacobs, 1996).

Muchas víctimas carecen de confianza en que las fuerzas de seguridad o los operadores jurídicos vayan a emprender las investigaciones o las acciones legales necesarias para responder a sus denuncias. Piensan que los hechos que han sufrido no interesan o que su testimonio no será creído. Como en el caso que ya se ha comentado anteriormente, de víctimas extranjeras sin permiso de residencia en

nuestro país, que difícilmente se acercarán a una comisaría a denunciar ante el temor a una probable apertura de expediente gubernativo de expulsión.

Algunas víctimas se sienten apenadas y avergonzadas después de ser víctimas de un delito de odio. El tema de la vergüenza puede ser particularmente significativo como un obstáculo para la denuncia en las víctimas escogidas por su orientación sexual o identidad de género. Como ya ha analizado anteriormente, para las personas homosexuales, bisexuales y transgénero, denunciar un delito de odio puede implicar desvelar públicamente su orientación sexual o identidad de género, particularmente en pequeñas ciudades o zonas rurales.

2.4. Aproximación al estado de la discriminación

Una vez establecidos los conceptos básicos en materia de discriminación y expuestos brevemente algunos problemas detectados en la práctica a la hora de denunciar este tipo de casos, así como el acercamiento a la víctima, exponemos a continuación algunos hechos acontecidos durante el año 2015 que nos pueden ayudar a formar una fotografía de la discriminación en el estado español y en la Unión Europea. El ámbito más cercano del país Vasco se desarrolla en diferentes partes de este Informe.

- **En el Estado español**

Entra en vigor el nuevo Código Penal. El 1 de julio del 2015 entraba en vigor la Ley Orgánica (LO) 1/2015 de 30 de marzo, por la que se modificaba la LO 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal y que entre otras muchas novedades modificó ampliamente el artículo 510, relativo al delito de incitación al odio. Tras la reforma, el contenido del art. 510.1 del Código Penal ha quedado considerablemente ampliado. El nuevo precepto, además de hacer referencia entre los motivos discriminatorios a las "razones de género", se divide ahora en tres apartados:

En el primero (a), se tipifican las conductas de "fomento, promoción o incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia". La incitación equivaldría a la provocación de la anterior redacción del precepto. El fomento y la promoción constituyen, en cambio, conductas de favorecimiento más indirectas. Todas estas conductas pueden ser directas o indirectas y deben realizarse, en todo caso, públicamente. Con la reforma queda del todo claro que el delito es autónomo de la provocación al delito como acto preparatorio punible, prevista en el art. 18 del Código Penal. A diferencia de lo que sucedía antes de la reforma, la conducta puede recaer no solo sobre un colectivo, sino también sobre alguna de las personas que lo integran.

En el segundo apartado (b), se tipifica la producción, elaboración, posesión para distribuir o facilitar el acceso a terceros, distribución, difusión o venta de material idóneo para la realización de alguna

de las conductas previstas en el apartado (a). En el nuevo apartado tendrán un encaje más cómodo, por ejemplo, supuestos como los de las librerías Europa y Kalki, relativos a dos librerías neonazis que fueron juzgadas en Barcelona y que tras diferentes avatares jurídicos (en el caso Librería Europa una cuestión de inconstitucionalidad) acabaron con sentencias absolutorias.

Finalmente en el tercer apartado (c), se castigan los delitos de negación, trivialización grave o enaltecimiento de los delitos de genocidio, lesa humanidad o contra personas o bienes en caso de conflicto armado. En este apartado se tipifican, junto a otras, algunas de las conductas previstas antes de la reforma en el art. 607.2 del Código Penal, que pasan a integrarse por tanto, en el nuevo art. 510 del Código Penal. La diferencia fundamental entre ambos preceptos reside en la ausencia en el nuevo de la justificación y la presencia ahora de la trivialización y el enaltecimiento. Además, el nuevo apartado castiga conductas referidas no solo al genocidio (como hacía el anterior art. 607.2 del Código Penal), sino también a los delitos de lesa humanidad y los llamados “crímenes de guerra”.

Aunque el art. 510 es uno de los más representativos, no hay que olvidar que a lo largo del Código Penal hay más preceptos que se incluyen dentro de la categoría “delitos de odio”, como la circunstancia agravante de la responsabilidad penal del art. 22.4 del Código Penal, que se aplica cuando los delitos se cometen por motivos discriminatorios; la denegación de una prestación por parte de agentes privados (art. 512) o públicos (art. 511); las amenazas a colectivos (art. 170.1); el delito contra la integridad moral (art. 173.1); la discriminación laboral (art. 314); los delitos contra los sentimientos religiosos (art. 522 a 526); la asociación ilícita (art. 515.4); el genocidio (art. 607) y el delito de lesa humanidad (art. 607bis).

La Policía Nacional organiza en Málaga las primeras jornadas de delitos de odio. El 28 de junio, día de la conmemoración del Orgullo Gay, la Policía Nacional de Málaga organizó una formación interna sobre los delitos de odio de tipo homofóbico, subrayando la lucha contra la intolerancia como uno de los grandes desafíos a los que la humanidad debe hacer frente. Las jornadas tuvieron como objetivo concienciar y sensibilizar en el ámbito de la igualdad de trato, la no discriminación y la gestión de la diversidad, en una comunidad autónoma como Andalucía, que registró en 2014 el mayor % de delitos de odio en relación al conjunto del Estado.

El Ministerio de Interior ve necesario llevar a “primer plano” los delitos de odio. En octubre de 2015 el secretario de Estado de Seguridad, Francisco Martínez, expresó la necesidad de llevar a “primer plano” los delitos de odio, reforzando los mecanismos que posibilitasen al igual que en el tratamiento de otras violencias, como la de género, que las víctimas de los delitos de odio pudiesen denunciar dichos episodios apoyándose, entre otras herramientas, en la figura del interlocutor social. En ese sentido, expresó la necesidad de avanzar en la formación, concienciar a los medios de comunicación en el tratamiento de estos delitos y mejorar la coordinación interinstitucional en la notificación y registro de los mismos. Durante su intervención, el secretario de Estado valoró el protocolo de actuación policial que el Ministerio del Interior puso en marcha en 2014, para dar visibilidad a estos delitos y conseguir erradicarlos.

Se presenta el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica. El 30 de noviembre se presentó en el salón de actos de la sede de Cruz Roja en Madrid el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica. La Fundación del Secretariado Gitano, como coordinadora del servicio, presentó la reanudación del mismo junto a las siete entidades sociales que lo forman: Accem, Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM, Movimiento contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz MPDL y red ACOGE.

El Servicio de Asistencia a Víctimas depende del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, adscrito al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En la presentación las diversas entidades que configuran el servicio destacaron la nueva estructura para este nuevo periodo (2015 - 2017), que va a contar con 87 oficinas a nivel estatal, 20 oficiales y 67 colaboradoras. La metodología que utilizan las ocho entidades que forman parte del servicio se traduce en un protocolo de actuación común y una base de datos especializada para recoger los incidentes discriminatorios.

Se trabaja en dos ejes principales: un eje de actuación dedicado a prestar asistencia, asesoramiento y orientación a las personas víctimas de discriminación racial o étnica y otro eje de actuación dedicado a la información y la sensibilización, tanto de agentes profesionales clave como de potenciales víctimas de discriminación racial o étnica.

Eurobarómetro sobre discriminación en la UE. Resultados para el estado español. La Comisión Europea daba a conocer a finales del pasado año los resultados de una nueva encuesta del Eurobarómetro sobre discriminación en la Unión Europea. Se trata de la cuarta encuesta de estas características realizada por la Comisión con el objetivo de conocer y analizar las percepciones, actitudes y experiencias de la ciudadanía europea respecto a la discriminación por distintos motivos. El trabajo de campo se llevó a cabo en los 28 Estados de la Unión, entre el 30 de mayo y el 8 de junio de 2015. Unas 27.718 personas de diferentes grupos socio-demográficos respondieron a una encuesta cara a cara en sus hogares. En lo que al estado español respecta, los datos del estudio revelan que:

- El 63% de las personas encuestadas en el estado español considera que la discriminación por origen étnico está extendida en la sociedad española (un 5% más que en 2012).
- El 16% indica haber experimentado alguna forma de discriminación o acoso en los últimos 12 meses.
- El porcentaje de personas encuestadas que señala conocer sus derechos en caso de ser víctima de discriminación o acoso es del 41% (un 11% más que en 2012).
- En caso de ser víctima de discriminación o acoso, el 51% de las personas encuestadas preferiría informar de su caso a la policía, el 12% a una abogada o abogado, el 8% a juzgados o tribunales, el 8% preferiría informar al organismo de igualdad competente, el 7% a sindicatos y el 4% a ONG o asociaciones.

- El 27% considera que los esfuerzos realizados en el estado español para combatir todas las formas de discriminación son eficaces, el 36% entiende que son “medianamente eficaces” y el 28% considera que “no sirven”.
- El 75% de las personas encuestadas se muestra de acuerdo con la idea de que se deberían introducir nuevas medidas para aumentar el nivel de protección de las personas y grupos en riesgo de discriminación.

Guía práctica orientada a facilitar la identificación y denuncia de los hechos discriminatorios y/o motivados por el odio y la intolerancia. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través de la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, editó en noviembre de 2015 una guía práctica orientada a facilitar la identificación y denuncia de los hechos discriminatorios y/o motivados por el odio y la intolerancia. La guía incluye información práctica sobre:

- a) Los tipos y motivos de discriminación existentes.
- b) Las normas que protegen contra la discriminación y los delitos de odio.
- c) Situaciones reales y recomendaciones para saber cómo actuar ante estos hechos.
- d) Recursos disponibles para denunciar este tipo de actos.

El material se estructura en dos volúmenes, uno dirigido al conjunto de la ciudadanía, víctima potencial de este tipo de incidentes, y el otro más orientado a los/as profesionales encargados/as de dar respuesta a las denuncias y reclamaciones de la ciudadanía.

Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas. El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) publicaba a finales del pasado año el “Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas”, elaborado en el marco del proyecto europeo FRIDA. A lo largo de sus seis capítulos, el manual aborda los siguientes aspectos:

- Qué es el racismo, la xenofobia y la intolerancia y por qué se producen en nuestra sociedad y en el ámbito escolar (en particular).
- Cuál es el diagnóstico y la normativa de referencia sobre racismo y discriminación racial o étnica existente.
- Cómo detectar incidentes racistas, xenófobos o de intolerancia en los centros escolares y cómo actuar ante estos hechos.

- Qué impacto y consecuencias tienen estos incidentes sobre las víctimas.
- Cuáles son las herramientas y estrategias disponibles para mejorar la convivencia y prevenir el racismo en los centros escolares.

El material incluye, asimismo, una serie de buenas prácticas y experiencias en esta materia presentadas por las comunidades autónomas y organizaciones sociales.

deia • 22/10/2015

Gizartea



Imagen de archivo de varias personas de origen extranjero en una zona de la capital vizcaína. Foto: Zigor Alkorta

Los inmigrantes aportaron en 2012 631 millones de euros y recibieron 593

Un estudio concluye que los ingresos del colectivo en la Administración Pública vasca son mayores que sus gastos

J. Fernández

BILBAO—Los datos, además de positivos, son reales. Recogidos de estadísticas oficiales, representan la aportación económica (invisible eso sí para muchas personas) que la comunidad inmigrante extranjera realiza a las arcas públicas vascas vía IRPF, cotizaciones, IVA... tras restar ingresos y gastos: algo más de 38 millones de euros durante 2012, en plena depresión; y hasta 71 millones en 2008, antes de que se desatara la crisis. Y sí, reciben ayudas —incluso ha aumentado su cuantía porque son el colectivo en mayor riesgo de exclusión—, pero su contribución final ha sido constante en estos últimos años.

Así queda patente en el estudio *El impacto económico de la inmigración extracomunitaria en la CAPV* elaborado por el Observatorio Vasco de Inmigración-Ikuspegi, y cuya principal conclusión es que la población de nacionalidad extranjera residente de forma regularizada en la Comunidad Autónoma Vasca (el 6,6% del total, aproximadamente) genera más recursos económicos

para la Administración Pública en comparación con los gastos que le supone por el uso de servicios y prestaciones sociales. Es decir, aportan más de lo que reciben.

En términos generales, entre los años analizados —2008 y 2012—, las contribuciones de la población inmigrante extranjera han crecido en cerca de 200 millones de euros al pasar de 443 a 631 millones de euros. Esta circunstancia, explicó José Luis Madrazo, director de Política Familiar y Desarrollo Comunitario, tiene una relación evidente con las políticas de empleabilidad, las cotizaciones a la Seguridad Social —que pasan de 208 a 277 millones de euros— y el IRPF —que sube de 112 a 201 millones de euros—, “lo que demuestra una alta ocupación del colectivo en el mercado laboral vasco”, ilustró.

En el otro lado de la balanza, el gasto “imputable” a la población de nacionalidad extranjera en 2008 fue de casi 372 millones de euros y en 2012 la inversión pública en este colectivo creció hasta situarse por encima de los 593 millones de euros. Esta evolución al alza se debe fundamentalmente al incremento en 118

millones de euros de las partidas consignadas a prestaciones y servicios sociales, que se duplicaron al pasar de 118.328.670 a 236.840.810 millones de euros, detalla el informe presentado ayer que busca ofrecer una visión objetiva e integral del fenómeno de la inmigración y de su huella en las cuentas públicas.

Estos datos —agregó Gorka Moreno, director de Ikuspegi— son la consecuencia más directa de una crisis que ha afectado en mayor medida a este colectivo. Sin embargo, puntualiza, también es cierto que en ese mismo periodo analizado la población extranjera engordó al pasar de 117.337 personas en 2008 a 151.894 en 2012. Un hecho que ayudaría a entender ese comportamiento, replicado también en los gastos “imputables” a este colectivo en educación

—pasa de 130 a 172 millones de euros—, sanidad —de 100 a 144 millones de euros— o vivienda —de 22 a 39 millones de euros—, por ejemplo.

DESMONTAR CREENCIAS En cualquier caso, insistía Moreno, a pesar del fuerte impacto de la crisis económica en el uso de los diferentes sistemas de bienestar —ayudas sociales, becas de estudio, alquileres...—, la población de nacionalidad extranjera genera un mayor número de recursos económicos para la Administración pública vasca en comparación con el gasto asociado al uso de los servicios de bienestar.

Una afirmación corroborada con los datos compilados en el documento y que desmonta la creencia más o menos extendida de que la población inmigrante acapara buena parte de los recursos sociales disponibles. En 2008, sin ir más lejos, esos 118 millones de euros transferidos en concepto de prestaciones y servicios sociales representaban el 7% del total: 1.681 millones de euros. En 2012 ese porcentaje fue del 11,2: de un total de 2.124 millones de euros, para ellos fueron destinados

SIN LA LLEGADA DE EXTRANJEROS

50.000 HABITANTES MENOS EN LA CAV

●●● **Impacto.** La inmigración extranjera ha permitido detener la pérdida de población que Euskadi sufre desde la década de los años 80 del siglo pasado. Este fenómeno, subraya el documento *El impacto económico de la inmigración extracomunitaria en la CAPV*, ha compensado la pérdida de población autóctona —que se sigue produciendo debido a la baja tasa de natalidad— e incluso ha posibilitado un aumento del padrón, “algo inédito” desde esa década. De hecho, apostillaba Moreno, sin la llegada de población extranjera durante estos últimos años, el censo de la CAV se habría reducido en 50.000 habitantes, según las estimaciones realizadas.

- **Aproximación al estado de la discriminación en la Unión Europea.**

REPÚBLICA CHECA. Enmienda de la Ley de la Escuela que promueve el derecho a la igualdad de acceso a la educación de las niñas y niños Romá en la escuela. Uno de los objetivos de la nueva legislación es promover la igualdad de acceso de las niñas y niños Romá y con discapacidad para incorporarse a la educación, en respuesta a numerosas decisiones e informes del Consejo de Europa y las Naciones Unidas y a los procedimientos de infracción iniciados en 2014 por la Comisión Europea contra la República Checa. Los cambios más importantes son los siguientes:

- Una nueva definición de “alumnado con necesidades educativas especiales”. La integración de estas niñas y niños se basará en las medidas de apoyo que necesiten.
- Una nueva definición y lista de “medidas de apoyo”.
- Clases preparatorias en las escuelas primarias disponibles para todo el alumnado.

FRANCIA. Plan de Acción Nacional de lucha contra el racismo y el antisemitismo. El plan prevé 40 medidas y un presupuesto de 100 millones de euros durante 3 años, para ser implementado bajo la supervisión de la DILCRA (*Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme et l'Antisémitisme*), quien tendrá que informar anualmente a la Comisión Nacional Consultiva de Derechos Humanos, el Consejo Económico y Social y las autoridades europeas competentes en derechos humanos.

La lucha contra el racismo y el antisemitismo se declara “Gran causa nacional” para el 2015, que conducirá a una campaña de comunicación nacional, financiará iniciativas de las ONG contra el racismo y promoverá la movilización alrededor de la difusión del discurso contra los discursos de odio en Internet, entre otras medidas.

ALEMANIA. Modificación de las normas de la Iglesia Católica sobre los deberes de lealtad. La Conferencia de Obispos Alemanes ha modificado su reglamento interno en los deberes de lealtad aplicables a los empleados de la Iglesia Católica y sus organizaciones.

Según las nuevas reglas, volver a casarse después de divorcio o registrarse como pareja con otra persona del mismo sexo se considerará como una violación grave de los deberes de lealtad que justifican el despido, aunque sólo en circunstancias excepcionales y cuando el segundo matrimonio registrado cause trastornos importantes en la comunidad. Esto tiene consecuencias importantes en cuanto a cómo tienen derecho a tratar las comunidades religiosas a las personas que tienen empleadas debido a su orientación sexual.

ALEMANIA. Facebook, contra el odio en internet. Muy en sintonía con las campañas alemanas contra la discriminación, Facebook ha lanzado la suya en Berlín a comienzos de este año 2016: "Iniciativa por el coraje cívico". Este es el nombre que la mayor red social del mundo ha dado a su propia lucha contra el odio en internet. Alrededor de un millón de euros se ha invertido en la nueva campaña de la empresa californiana a nivel europeo, que busca frenar las publicaciones xenófobas. La reacción de la empresa capitaneada por Mark Zuckerberg llega después de que en noviembre de 2015, fiscalías de Hamburgo lanzaran una investigación sobre Facebook por sospechas de que no hacía lo suficiente para evitar la propagación de las expresiones de odio.

Facebook busca desarrollar desde Berlín hacia Europa una red que luche contra la xenofobia, las amenazas concretas y el «mobbing» en internet. Con este objetivo se ha asociado con Arvato, una empresa perteneciente a Bertelsmann que ha puesto a disposición de Facebook más de cien de sus personas empleadas con un objetivo común: identificar publicaciones criminales con la mayor rapidez posible y borrarlas, tal y como lo ha pedido la canciller Angela Merkel.

GRECIA. ECRI informa sobre la discriminación racial en Grecia. En febrero de 2015 ECRI publica un informe sobre la discriminación racial en Grecia, en el que enfatiza que no se ha enmendado la Ley 3304/2005, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente de la raza, el origen nacional, la religión u otras creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, tal y como se le había requerido en el anterior informe. Entre estas enmiendas, pide que se incluyan los ámbitos de color, ciudadanía y lengua; que se extienda el alcance del Capítulo III de la ley a la protección social, educación y acceso a bienes y servicios; que incluya la discriminación por asociación; que incluya una obligación directa de las autoridades públicas para prevenir la discriminación en la realización de sus funciones; y que permita a las ONGs llevar casos ante los tribunales sin necesidad de representar a una víctima en concreto.

NORUEGA. Informe nacional sobre la situación de las personas de origen Romá como minoría nacional desde 1850 hasta hoy. El "Informe nacional sobre la situación de las personas de origen Romá como minoría nacional desde 1850 hasta hoy" fue presentado ante el Ministro de Gobierno Local y Modernización en junio de 2015. Se ha llevado a cabo con el objetivo de examinar y describir el desarrollo de las autoridades, instituciones y organizaciones noruegas en cuanto a las políticas y medidas destinadas a las personas de origen Romá desde 1850 hasta hoy en día.

El Comité ha examinado tanto la implantación de distintas políticas con respecto a este tema como el trato que se le da a este grupo. Examinado cómo este grupo ha sido tratado en las décadas anteriores, el Comité señala que las políticas nacionales y locales durante la década de los 20 debilitaron las tradiciones y cultura de las personas de origen Romá. El Comité hace una serie de recomendaciones para promover la reconciliación entre la mayoría de la población y este grupo minoritario, de las cuales la gran mayoría están ligadas a temas de no-discriminación.

El trabajo del Comité ha llevado al Ministro de Gobierno Local y Modernización a pedir perdón públicamente a las personas pertenecientes a este grupo minoritario.

PAISES ESCANDINAVOS. Un informe de cómo los países escandinavos tratan a las personas Romá inmigrantes, procedentes de Rumanía. En Junio de 2015 la institución de investigación FAFO publicó un reportaje sobre la situación de las personas rumanas Romá, que mendigan en las capitales escandinavas. 1.296 personas pertenecientes a este colectivo fueron entrevistadas sobre sus estrategias de pedir en la calle, su vida en Rumanía, las razones por las que emigraron y sus expectativas de futuro. El reportaje informa de que, dentro de este colectivo, las personas que se dedican a la venta ambulante en la calle están menos expuestas a la discriminación de lo que se cree, pero que son vulnerables al acoso y a la falta de protección. El reportaje concluye que hay un gran número de mitos sobre estas personas que no son ciertos: aunque son pobres, no están organizados por traficantes, el dinero es extremadamente necesario y gastado en necesidades básicas y las actividades criminales no están asociadas con mendigar.

Hay algunas personas de origen Romá viviendo en Noruega, aunque en el pasado ha habido muchas vendedoras ambulantes de Rumanía, la mayoría de origen Romá. La mayoría no tiene permiso de residencia pero viaja a Noruega con un visado de turista. El reportaje demuestra las consecuencias de diferentes políticas llevadas a cabo en cuanto a la integración de la inmigración Romá en diferentes países escandinavos. También demuestra que mientras la infraestructura de la UE fomenta la libre circulación de trabajadores y trabajadoras, no hay casi ninguna regulación en cuanto a la libre circulación de la pobreza. El conocimiento de estos datos podría incentivar el debate de las reacciones políticas en cuanto a la pobreza transnacional.

RUMANÍA. Informe sobre el acceso a la justicia de la gente de origen Romá y otros grupos vulnerables publicado por la Comisión Superior de Magistratura. La Comisión Superior de Magistratura publica un estudio de viabilidad sobre “el acceso a la justicia de grupos vulnerables en Rumanía”, y centrándose en la gente de origen Romá. El estudio tiene como objeto evaluar el acceso a la justicia en general y en particular de la gente de origen Romá y otros grupos vulnerables, y también examinar sus necesidades y obstáculos en este campo. Algunas de las conclusiones son que “la infraestructura legal carece de evaluación de grupos vulnerables”, “que las provisiones legales no tienen en cuenta que las tasas de los juzgados no son asequibles para grupos vulnerables”, “que la información relacionada con la justicia existe, pero no es fácilmente accesible para grupos vulnerables”. También concluye que existen numerosos prejuicios en cuanto al acceso a la justicia, que existe una falta de confianza entre la gente de origen Romá respecto a la justicia y esto afecta a su acceso a la justicia, y que la justicia no reconoce la discriminación que sufren estos grupos vulnerables (particularmente los de origen Romá).

ESLOVENIA. El Parlamento adopta enmiendas al Acto de Relaciones Matrimoniales y Familiares posibilitando a las parejas del mismo sexo tener acceso a derechos laborales adicionales. En marzo de 2015, la Asamblea Nacional aprobó el Acto que enmendaba el Acto del Matrimonio y las Relaciones Familiares. El mayor cambio consiste en la legalización de matrimonios de personas del mismo sexo, con el objetivo de eliminar la discriminación sistemática de parejas del mismo sexo (respetando así la previsión de no-discriminación de la Constitución Eslava).

Los cambios posibilitan a las parejas del mismo sexo (casadas o en convivencia) el acceso a ciertos derechos laborales: el derecho al cobro en caso de cuidado de la pareja enferma, el derecho a ciertos días de vacaciones por matrimonio y el derecho a pensión en caso de que la pareja con la que cohabita fallezca.

capítulo **3**

actividad de la red eraberean



capítulo 3. actividad de la red eraberean en 2015

Como ya se anunciaba al inicio de este informe uno de sus objetivos es recoger los aspectos más significativos de la labor desarrollada por la red Eraberean durante su primer año de trayectoria.

Una labor que se ha llevado a cabo en torno a dos ejes de trabajo:

- **Eje de trabajo 1: Prevención, Formación y Sensibilización.** El objetivo de este eje de trabajo es impulsar procesos de transformación social, combinando al efecto programas y actuaciones de formación, de creación de materiales de divulgación y de asesoramiento a instituciones, a organizaciones sociales y a la sociedad civil.
- **Eje de trabajo 2: Atención, Asistencia y Asesoramiento.** Este eje de trabajo hace referencia a la labor de atención directa a personas o grupos que hayan podido ser víctimas de un trato o hecho discriminatorio, o de un delito de odio por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género.

Siendo de destacar en este punto que el desarrollo de estos dos ejes de trabajo se ha llevado a cabo a través de tres Comisiones: Comisión de Información y Documentación, Comisión de Formación y Sensibilización y Comisión de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento.

3.1. Eje de trabajo 1: Prevención, Formación y Sensibilización

El desarrollo de este eje de trabajo ha sido llevado a cabo por dos Comisiones: la Comisión de Información y Documentación y la Comisión de Sensibilización y Formación, si bien el ámbito de trabajo de estas Comisiones no es estanco y en el desarrollo de su actividad suelen confluír y desarrollar proyectos y/o actividades de forma conjunta.

Por lo que respecta a la **Comisión de Información y Documentación**, su misión es generar soportes para la red tanto en relación a su trabajo interno (herramientas para la atención a casos de discriminación, por ejemplo) como en relación a su trabajo con otros agentes (llevar a cabo actuaciones informativas del trabajo de la red, entre otras).

Son funciones de la Comisión:

- Formular propuestas de recopilación de información y documentación en materia de ITND que resulten de interés tanto para el trabajo propio de la red, como para hacer difusión a otros agentes que trabajen en la materia y a la ciudadanía en general.
- Diseñar un calendario de actividades informativas sobre el trabajo que desarrolla la red.
- Dotar a la red de un soporte informático que facilite tanto su funcionamiento interno como su presentación pública.
- Dotar a la red de una base de datos actualizada que comprenda a aquellas entidades y personas con interés en la materia objeto de trabajo de la red y con las que se puedan generar sinergias en el desarrollo de la misma.

A lo largo del 2015 la Comisión de Información y Documentación se ha reunido tras las reuniones de Plenario (que se convocan con carácter mensual) y en dos ocasiones de forma extraordinaria (sin que hubiera reunión de Plenario), en junio y en septiembre. Asimismo resulta importante destacar el trabajo que se desarrolla en la modalidad online.

Entre los productos y las actuaciones realizadas en el 2015, interesa destacar:

- La aplicación informática con la que actualmente cuenta la red, de acceso restringido y bajo contraseña individualizada para cada antena, que permite el registro de los hechos o actos discriminatorios detectados o denunciados, así como la respuesta de la red y su seguimiento.
- Se ha incorporado información básica sobre la red a la web institucional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.
- La red dispone de un material de soporte para facilitar su difusión que incluye por un lado, trípticos con información general sobre la red, su misión, servicios que ofrece y los datos de contacto de las entidades que la conforman y por otro lado, folletos de menor tamaño, que ofrecen los datos de contacto de cada entidad en cada Territorio Histórico por separado, para su distribución en puntos de especial interés como espacios festivos, ferias, encuentros abiertos y actividades en la calle, entre otros.

- En el 2015 también se han confeccionado calendarios, en formato de bolsillo y de mesa, que recogen fechas que a lo largo del año resultan significativas para alguna de las miradas representadas en la red, o para todas ellas (Día internacional de la eliminación de la discriminación racial, Día internacional del Pueblo Gitano, Día del orgullo LGTBI, Día europeo de las víctimas de los delitos de odio, entre otras). El objetivo es aprovechar estas conmemoraciones para realizar en torno a ellas actos que contribuyan a dar a conocer la red, así como a sensibilizar en materia de ITND.
- Con vistas a ir creando una amplia red de personas y entidades colaboradoras que conformen un frente amplio en defensa de la ITND, se ha generado una base de datos que permite recoger los contactos de personas y entidades tanto por razón de su posible aporte experto a nivel técnico, como operativo, de imagen o testimonial.
- En el marco de la estrategia de difusión y socialización de la red se han llevado a cabo varios actos de presentación, entre los cuales interesa destacar sendas sesiones celebradas en noviembre en los tres Territorios Históricos, para dar a conocer la red Eraberean a organizaciones del Tercer Sector Social. Sesiones que contaron con la participación de aproximadamente veinte organizaciones sociales en cada uno de los territorios y que además de una primera presentación de la red, permitieron detectar áreas de mejora y de interés para la misma en diversos ámbitos: demandas de formación, propuestas de líneas de acción no contempladas previamente, entre otras.
- Por último, en el mes de octubre del 2015, la red Eraberean participó en las “V. Jornadas sobre Inmigración e Integración en el País Vasco”, organizadas por Biltzen y el Observatorio Vasco de Inmigración – Ikupsegi, en concreto en la mesa redonda sobre “La discriminación en el ámbito laboral”.

noticias de gipuzkoa • 10/03/2015



Protagonistas y colaboradores en la campaña contra el racismo, ayer en Donostia. Foto: R.P.

Deportistas “dan la cara” frente al racismo

NOMBRES PROPIOS COMO ELI PINEDO, DAVID DOBLAS O IMANOL AGIRRETXE PROTAGONIZAN LA NUEVA CAMPAÑA DE LA DIPUTACIÓN FORAL PARA FRENAR ESTA LACRA

Deportistas como la balonmanista Eli Pinedo, el futbolista Imanol Agirretxe o el baloncestista David Doblaz “darán la cara” contra el racismo en una campaña organizada por la Diputación de Gipuzkoa con la que trata de concienciar a la ciudadanía sobre la importancia de rechazar los mensajes xenófobos. La campaña fue presentada ayer por el diputado general de Gipuzkoa, Martín Garitano, en una rueda de prensa en la que participaron también Eli Pinedo, David Doblaz, el presidente de la Real Sociedad, Jokin Aperribay, Mikel Larrañaga en representación de la Sociedad Deportiva Eibar, el presidente

del Bera-Bera, Fernando Díez Mintegi, y el del Club Atlético San Sebastián, Carlos Benavides.

Garitano destacó la “pluralidad” de la sociedad guipuzcoana, un valor “positivo y enriquecedor” que debe convertirse en “elemento de cohesión”, al tiempo que mostró su preocupación por el aumento de mensajes xenófobos que “ponen en el punto de mira a determinados colectivos”. En este contexto situó la campaña que se pone en marcha con motivo de la celebración el próximo 21 de marzo del Día contra el Racismo bajo el lema *Dar la cara contra la discriminación racial*. Durante las próximas semanas el mensaje se

difundirá en espacios publicitarios en radio y televisión en los que los deportistas, como “personas referentes en la sociedad”, trasladarán la necesidad de enfrentarse al racismo. La ciudadanía también podrá participar en la campaña a través de la red social Twitter.

Garitano dijo que la práctica deportiva debe ser un “instrumento de convivencia”, resaltó, mientras que el jugador del Gipuzkoa Basket David Doblaz apeló a la necesidad de profundizar en el conocimiento de otras culturas y confesiones como arma contra el racismo, ya que “en muchos casos” estas actitudes tienen su origen en el desconocimiento. -Eje

gara • 10/03/2015

Kirolari gipuzkoarrak, arrazakeriaren aurkako kanpainaren protagonista

Eli Pinedo, Naroa Agirre, Imanol Agirretxe eta David Doblasek hartu dute parte Gipuzkoako Aldundiak xenofobiaren kontra abiarazi duen kanpainan. Twitter bidez, gizarteak ere parte hartzeko aukera izango du.

GARA | DONOSTIA

Arrazakeriaren aurrean herritarak sentsibilizatzeko kanpaina abiarazi du Gipuzkoako Aldundiak, datorren martxoaren 21a Arrazakeriaren eta Xenofobiaren Aurkako Nazioarteko Eguna dela aprobetxatuta. Kanpainak "Eman aurpegia contra el racismo" du izenburutzat, eta goi mailako lau kirolari ditu protagonista: Naroa Agirre atleta, David Doblase saskibaloia, Eli Pinedo Bera Berako eskubaloia eta Imanol Agirretxe Realeko futbolaria.

«Gipuzkoa eta Euskal Herria anitzak dira herritarren jatorriari, identitateari edo kulturari dagokienez; aniztasuna aberasgarria da, eta aniztasun hori kohesio elementu bihurtu behar dugu, herritar guztien eskubide guztiak bermatuta», adierazi zuen atzoko aurkezpenean Martin Garitano ahaldu nagusiak.

Erantsi zuenez, erakundeak bi arrazoiengatik pentsatu zuen kirolari hauei kanpainan parte hartzeko eskaintzea: pertsona erreferentzialak direlako gipuzkoarren artean, batetik; eta kirola –zenbait kirol, bereziki– portaera arrazistekin lotzen delako askotan, bestetik.



Eli Pinedok aurpegia eman du arrazakeriaren aurka. Juan Carlos RUIZ | ARGAZKI PRESS

En cuanto a la **Comisión de Formación y Sensibilización**, tiene como misión formular propuestas formativas y actividades de sensibilización, incluyendo tanto el diseño y el desarrollo de iniciativas propias de la red, como la vinculación a iniciativas de otras entidades y organismos.

Forman parte de las funciones de la Comisión:

- Formular propuestas de formación básica en materia de ITND que contemplen como destinatarias tanto a potenciales víctimas de discriminación, como a agentes sociales relevantes en la materia, así como a la sociedad civil en general.
- Detectar y analizar necesidades de formación especializada y elaborar un plan de formación al efecto, que comprenda como destinatarias tanto a las entidades que forman parte de la red, como a instituciones y Administraciones Públicas, a entidades sociales y a agentes relevantes por su efecto multiplicador y/o generador de opinión (organizaciones sindicales, culturales y medios de comunicación, entre otros).
- Recabar y facilitar al conjunto de la red información sobre acciones formativas y de sensibilización que se realicen en materia de ITND en otros territorios del Estado español.

A lo largo del 2015 la Comisión de Formación y Sensibilización se ha reunido con carácter mensual tras las reuniones de Plenario, así como en dos ocasiones de forma extraordinaria, en junio y en octubre, sin perder de vista el trabajo que se desarrolla en formato online, necesario para cumplir con su misión.

Del trabajo desarrollado por la Comisión durante el 2015, interesa destacar:

- Como una estrategia de sensibilización, dentro de los calendarios de la red se han señalado fechas significativas para los ámbitos en los que ésta desarrolla su trabajo, con el objetivo de lanzar productos o anunciar actividades en esas fechas.
- Se ha trabajado en una Guía Básica en materia de Igualdad de Trato y No Discriminación destinada principalmente a personal que trabaje en servicios públicos, a efectos de favorecer su sensibilización en dicha materia y asimismo, que sea una ayuda a la hora de detectar posibles casos de discriminación. La guía contará con un primer apartado de conceptos básicos en ITND, breve marco normativo, técnicas de entrevista y recursos de interés.
- También se ha diseñado un plan de formación interna, que incluye las siguientes iniciativas:
 - Un programa de "Formación para Formar", cuyo objetivo es que en el 2017 todas las entidades que forman parte de la red puedan impartir formación básica en ITND.
 - Un programa de formación continua para las entidades que forman parte de la red, en el marco del cual se han llevado a cabo las siguientes actividades formativas: "Aproximación

a la Mediación”; un seminario específico destinado a la Ertzaintza y a las entidades de la red Eraberean, desarrollado en la sesión de tarde de las “Jornadas sobre Delitos de Odio y Discriminación” celebradas en la Academia Vasca de Policía y Emergencias (Arkaute), dirigido por el Sr. Miguel Ángel Aguilar, Fiscal Coordinador del Servicio de Delitos de Odio y Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona; las personas de las entidades que forman parte de la red también asistieron al curso de verano de la UPV sobre “Diversidad, minorías y medios de comunicación” y a las Jornadas que organizó Biltzen en colaboración con el Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde, sobre “Interseccionalidad en el abordaje de situaciones de discriminación”.

3.2. Eje de trabajo 2: Atención, Asistencia y Asesoramiento

Dentro de este Eje de trabajo convergen por un lado, la labor desarrollada por la Comisión de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento y por otro lado, la labor de las antenas en la detección y atención de posibles casos de discriminación.

La misión de la **Comisión de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento** es servir de apoyo a las antenas en la gestión técnico-jurídica de los casos de discriminación que atiendan, en tanto que órgano jurídico especializado.

Dentro de las funciones de la Comisión interesa destacar las siguientes, que se han ido trabajando a lo largo del 2015:

- Detectar entre los casos de discriminación atendidos por las antenas aquellos que puedan tener el carácter de estratégicos, en la medida que puedan generar un cambio de criterio, normativo o de interpretación que favorezca no solo a la persona o grupo directamente afectado, sino a toda una colectividad.
- Realizar propuestas de formación jurídica a la Comisión de Formación.
- Buscar y aportar documentación jurídica especializada en materia de ITND (jurisprudencia, normativa europea, aplicabilidad de estándares internacionales, entre otras).
- Hacer propuestas de coordinación con otros agentes y/o instituciones que intervengan en los procesos de atención a víctimas de discriminación y elaborar los protocolos para el trabajo en red con las mismas (Servicio de Atención a la Víctima, Fiscalía Especializada, Ertzaintza, Emakunde y Ararteko, entre otras).

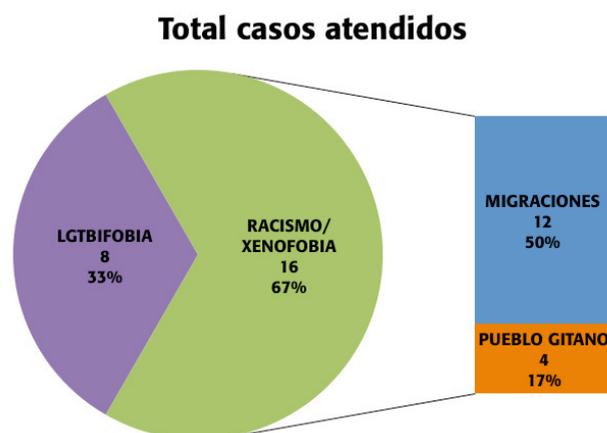
En cuanto al trabajo que desarrollan las antenas en la **atención directa** a personas o grupos víctimas de un trato discriminatorio o de un delito de odio, los **principios básicos** que rigen su actuación son los siguientes:

- **La persona en el centro de la atención:** se presta especial atención a los casos, tanto individuales como colectivos, en los que haya existido un trato o hecho discriminatorio, valorándolos de forma individualizada y diseñando para cada uno de ellos una estrategia de actuación diferenciada, que en todo caso se someterá a la voluntariedad y al consentimiento informado de la persona o grupo afectado. Si bien se propondrán con carácter preferente procesos de resolución dialogada de conflictos, como es el caso de la mediación, no se descartará la vía legal en los casos en los que se considere la más adecuada.
- **Confidencialidad:** todas las consultas y las atenciones que se lleven a cabo sobre posibles casos de discriminación están protegidas por el principio de confidencialidad. Toda la información y los datos relativos a casos, consultas o quejas en los que pueda haber un elemento discriminatorio, tendrán el carácter de información o datos sensibles y deberán tratarse de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.
- **Imparcialidad y contradicción:** el procedimiento de atención a casos de discriminación debe garantizar la audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas.
- **Objetividad:** en el trabajo de atención directa de las entidades que forman parte de la red Eraberean, se procurará describir los hechos tal y como han sido expuestos por las personas implicadas en los mismos, indicando las circunstancias en las que se han producido, las personas afectadas, el ámbito en el que se ha producido la discriminación, los derechos fundamentales conexos que puedan haberse visto afectados y todos los elementos relevantes que puedan haberse dado.
- **Cooperación y coordinación:** dada la propia estructura de la red y sus objetivos, se hace imprescindible la coordinación y la colaboración entre las distintas entidades que la forman.
- **Normalización:** en la atención directa a víctimas de tratos o hechos discriminatorios, así como de delitos de odio, se promoverá la derivación y el uso de los servicios normalizados ya existentes (Servicio de Asistencia a la Víctima y Servicio de Orientación Jurídica, entre otros).

Si bien es cierto que durante el 2015 las 12 entidades que conforman la red Eraberean han puesto al servicio de la ciudadanía sus servicios de atención, asistencia y asesoramiento, también es cierto que estos datos no son representativos de la realidad de la discriminación en la CAPV por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género. Y en el análisis cuantitativo de los datos, por un lado no podemos obviar que el 2015 ha sido el primer año de trayectoria de la red y que se han llevado a cabo otros trabajos de presentación, difusión y formación dentro y fuera de la misma. Y

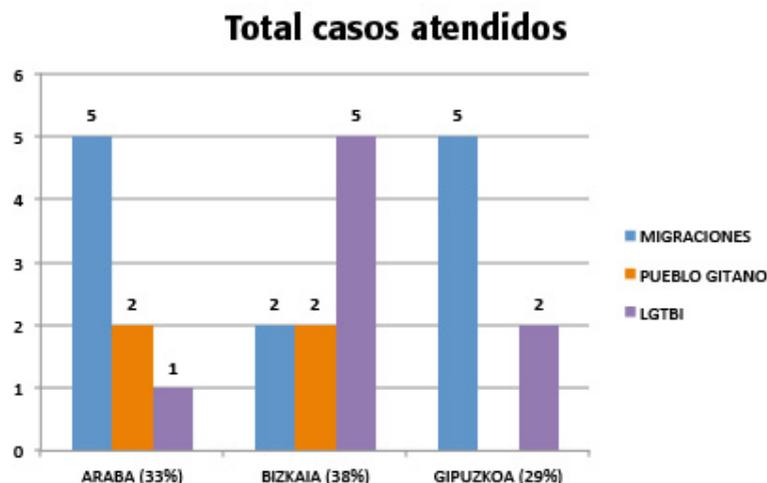
por otro lado, que los datos recogidos pueden constituir un indicador de la gran tarea de información y sensibilización que queda pendiente, para que todas las personas o grupos que puedan haber sido víctimas de un trato discriminatorio o de un delito de odio lo denuncien.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en cuanto a los casos de discriminación por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género atendidos en el marco de la red Eraberean durante el 2015, el número total de casos ha ascendido a 24:



Del total de casos de discriminación atendidos el 67% han sido casos de racismo y xenofobia, es decir, por razón de origen, etnia y/o nacionalidad, de los cuales en un 50% de los casos las personas afectadas han sido personas de origen extranjero y el restante 17% pertenecientes al Pueblo Gitano. El otro 33% de los casos atendidos han sido casos de LGTBifobia, es decir, de discriminación por razón de orientación e identidad sexual y de género.

Los casos anteriores se han distribuido de la siguiente forma en relación a los tres Territorios Históricos que conforman la CAPV:



Una distribución geográfica que en lo relativo a las miradas representadas en la red (migraciones, Pueblo Gitano y LGTBI), puede tener relación con el distinto grado de implementación de las antenas en cada Territorio Histórico, extremo que será valorado a lo largo del 2016 como uno de los aspectos a mejorar en la atención directa a casos de discriminación.

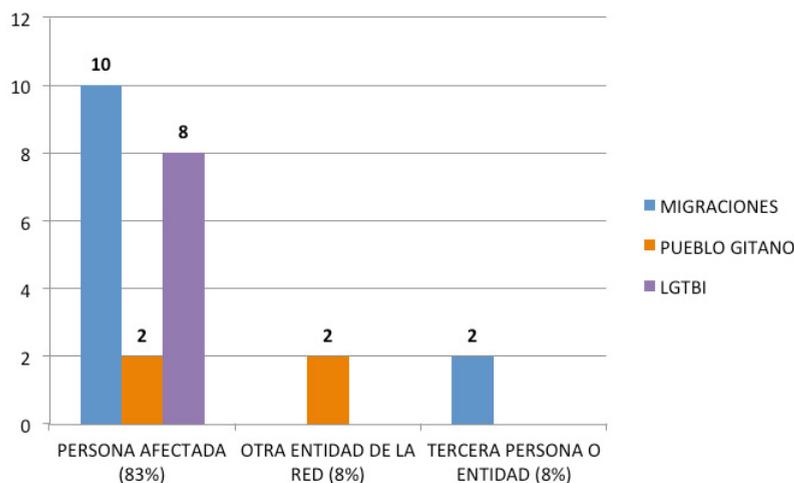
Asimismo, en relación a los casos de discriminación atendidos en el marco de la red que han afectado al Pueblo Gitano, resulta interesante reflexionar acerca del papel que históricamente han desempeñado las entidades gitanas, más centrado en la sensibilización y en la denuncia pública de la situación de exclusión que sufren las personas que pertenecen a este colectivo (especialmente en los ámbitos educativo, vivienda, salud y empleo) que en la denuncia de casos de discriminación, trabajando en estos supuestos en colaboración con otras entidades con más recorrido en los procesos judiciales por racismo y xenofobia. Por lo que constituye un reto asumir desde las propias asociaciones gitanas la atención directa a casos de discriminación, también en su dimensión jurídica. Y no pudiendo perder de vista en este punto las dificultades detectadas que presentan gitanas y gitanos para denunciar casos de discriminación, debido principalmente al elevado grado de normalización que hay dentro del colectivo, es decir, son las propias víctimas de estas situaciones las que no se perciben como tales y por lo tanto, no sienten que tengan nada que denunciar. Así como el elevado grado de desconfianza que sienten en relación a instituciones y administraciones públicas a la hora de denunciar.

Vitoria-Gasteiz. Junio del 2015. Insultos y amenazas por parte de un vecino a una familia gitana

En junio del 2015 acudió a la entidad Gao Lacho Drom de Vitoria-Gasteiz una pareja joven gitana con una hija a cargo de dos años, relatando que desde hacía un año venía sufriendo serios problemas de convivencia con uno de los vecinos del edificio en el que vivían de alquiler. Ya el anterior inquilino, una persona negra, les había advertido de la actitud racista e intimidatoria de este vecino y efectivamente, el primer mes que entraron a vivir en el inmueble aparecieron carteles en el tablón de anuncios de la Comunidad con insultos racistas como “*Gitanos cerdos, fuera de aquí*”. Asimismo, empezaron a presentarse en su casa patrullas de la Ertzaintza tras haber recibido llamadas avisando de fuertes discusiones y peleas, totalmente inexistentes. El último incidente tuvo lugar el 7 de junio del 2015, cuando el vecino en cuestión empezó a gritar hacia su ventana: “*Ladrones! Cerdos! Voy a haceros la vida imposible para que os vayáis de aquí! Gitanos cerdos!*”. La familia afectada asustada, llamó a la Ertzaintza, quienes les aconsejaron denunciar los hechos.

Siguiendo con el análisis de los casos atendidos en el 2015, en cuanto a cómo se ha tenido conocimiento del hecho o trato discriminatorio:

Apertura del caso

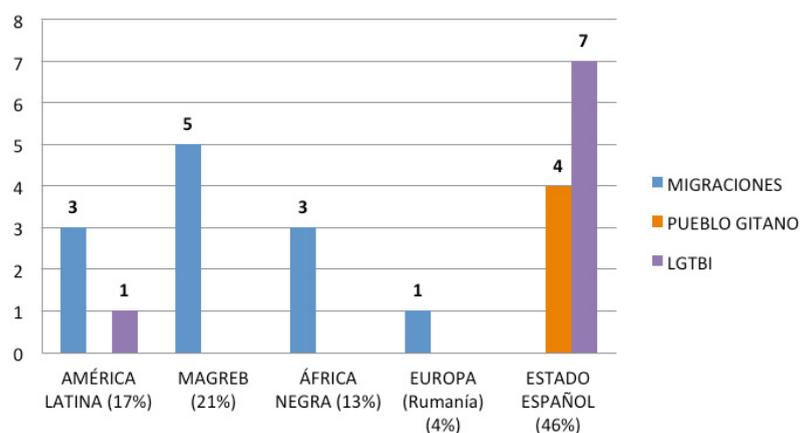


En la medida que el 83% de los casos atendidos han sido denunciados en alguna de las entidades de la red por la persona directamente afectada, cabe concluir que las antenas constituyen una referencia para las personas que pueden ser víctimas de hechos o tratos discriminatorios por los motivos competencia de la red. Por otro lado, en clave de mejora a futuro cabe destacar también los pocos casos

que han llegado a alguna de las entidades de la red derivados de otras asociaciones. Extremo que hace pensar en mejorar la difusión y en establecer sistemas o protocolos de colaboración con otras entidades y/o organismos.

En cuanto al perfil de las personas atendidas, los datos se han segregado teniendo en cuenta su país de procedencia y el sexo de las mismas.

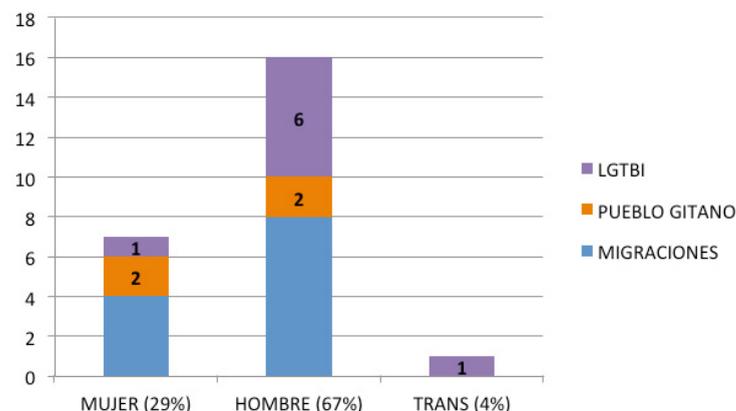
Perfil de la persona atendida País de procedencia



En relación al país de procedencia de las personas atendidas, el 46% de las mismas procedían del Estado español, suponiendo casi el 100% de los casos atendidos en relación a los colectivos LGTBI y Pueblo Gitano. Solo ha habido un caso de discriminación por razón de orientación e identidad sexual y de género en el que la persona afectada era latinoamericana, extremo que podría haber indicado la existencia de un caso de discriminación múltiple, si bien en el caso atendido al que se está haciendo referencia la procedencia de la persona víctima del trato o hecho discriminatorio no fue relevante. Más allá de este caso concreto, resulta interesante para detectar posibles casos de discriminación múltiple cruzar datos sensibles (como la procedencia o la orientación y la identidad sexual y de género) entre los casos atendidos por las distintas miradas de la red.

En cuanto a los casos atendidos por racismo y xenofobia en los que la persona afectada ha sido una persona de origen extranjero, el 21% de las personas procedían del Magreb (Marruecos, Argelia y Mauritania), el 17% de América Latina (Colombia, República Dominicana y Perú), el 13% de África Negra (Nigeria y Costa de Marfil) y el 4% de Europa (Rumanía).

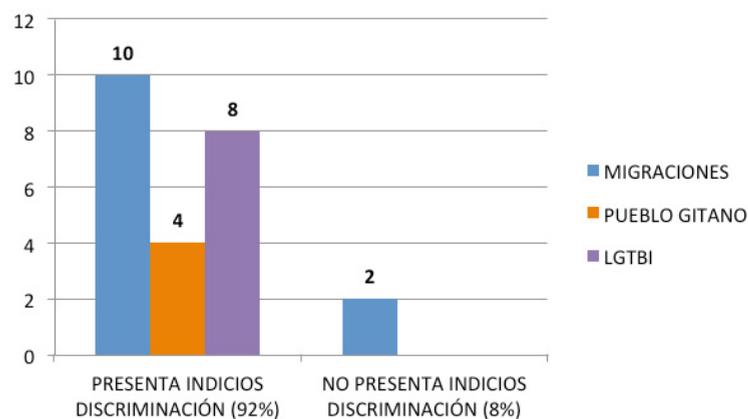
Perfil de la persona atendida Sexo



Siguiendo con el análisis del perfil de las personas atendidas, destaca que se hayan acercado a denunciar hechos o tratos discriminatorios a alguna de las entidades de la red un 67% de hombres frente a un 29% de mujeres y una sola persona trans, es decir, más del doble de hombres que mujeres y solo una persona trans. Extremo que nos lleva a la pregunta de si las mujeres y las personas trans tienden a denunciar menos situaciones de discriminación y el alcance que puede llegar a tener la invisibilización de la discriminación múltiple cuando la discriminación por razón de sexo cruza con alguno de los otros tres motivos de discriminación en los que trabaja la red.

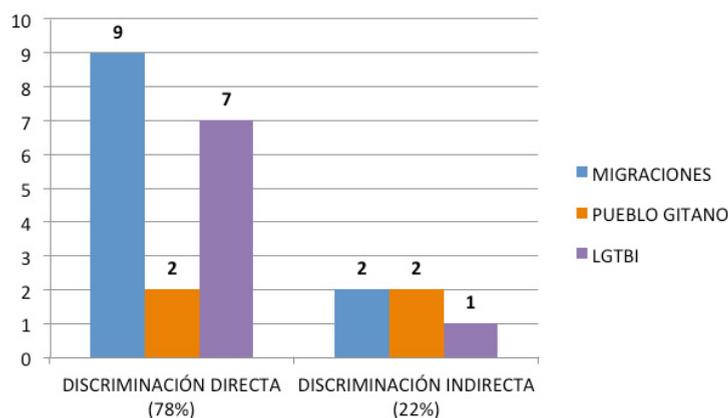
Por otro lado, del total de casos atendidos el 92% presentaba indicios claros de discriminación, frente a un 8% en los que se valoró que no había indicios de discriminación.

Indicios de discriminación



En cuanto al tipo de discriminación el 78% de los casos atendidos han sido casos de discriminación directa, mientras que el 22% restante han sido casos de discriminación indirecta. Extremo que guarda coherencia con la mayor dificultad de identificación que presentan los casos de discriminación indirecta, incluso para las propias personas o grupos afectados.

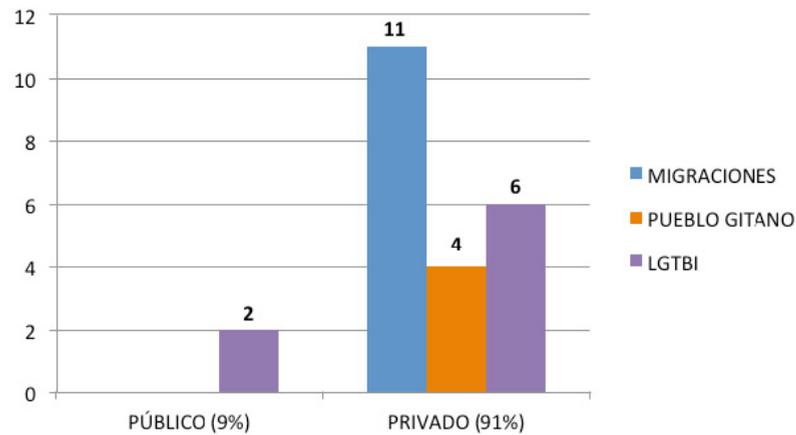
Tipo de discriminación



Bilbao. Julio del 2015. Apoyo de la comunidad a dos familias gitanas, acosadas por dos vecinas. Las personas afectadas forman parte de dos familias gitanas, que viven en el mismo edificio de viviendas de alquiler protegido. Ambas familias habían recibido amonestaciones por parte de Viviendas Municipales de Bilbao tras las denuncias de dos personas que también vivían en el edificio, en ambos casos de las mismas personas. Los motivos de las denuncias se referían en ambos casos a ocasionar molestias que dificultaban la convivencia en la Comunidad, como dar portazos, dejar la puerta de entrada al edificio abierta o no cuidar los elementos comunes. Aunque en este caso no se habían dado insultos de carácter racista, ambas familias atribuían la actitud de estas vecinas a que son gitanas, ya que no habían tenido problemas con ninguna otra persona del edificio e insistían en que ellas respetaban todas las normas de convivencia del mismo. En un primer momento acudieron a la asociación Kalé Dor Kayikó, donde les apoyaron en la redacción de un escrito que presentaron en Viviendas Municipales de Bilbao, adjuntando firmas del resto de vecinas y vecinos del edificio afirmando que no existían problemas de incumplimiento de normas en el mismo. Posteriormente, en julio del 2015 acudieron a la asociación Nevipen a exponer el incidente discriminatorio, pero poco después el ambiente en la Comunidad y en particular con estas vecinas mejoró y no quisieron seguir adelante con la denuncia del trato discriminatorio.

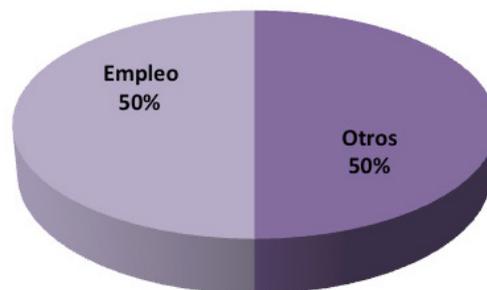
Por lo que respecta al ámbito en el que se ha producido la discriminación, el 91% de las situaciones denunciadas se han producido en el ámbito privado y el 9% restante, en el ámbito público.

Ámbito discriminación



De los casos que han tenido lugar en el ámbito público, el 100% han afectado al colectivo de personas LGTBI. Uno de los casos ha tenido lugar en el ámbito del empleo, y el otro, en un piso tutelado de gestión privada.

Ámbito Público



Vitoria-Gasteiz. Enero del 2015. Las personas responsables de un piso tutelado no respetan la identidad de género libremente determinada.

A finales del 2014, una chica transexual se puso en contacto con la oficina de la asociación Aldarte en Vitoria-Gasteiz porque el personal de la entidad encargada de la gestión del piso tutelado en el que residía, de la Diputación Foral de Araba, se negaba a dirigirse a ella por su nombre libremente elegido e insistían en llamarla por el nombre que aparecía en su DNI. Tras varias reuniones entre la entidad Aldarte y las personas responsables del piso, estas últimas insistieron en su negativa hasta que no se produjera el cambio legal del nombre. Y lo anterior a pesar de que la Ley 14/2012, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, establece en su Exposición de Motivos que *“La complejidad de la situación de las personas transexuales requiere una atención integral que va más allá del ámbito meramente registral: la identidad de género, como parte integrante de los derechos de la personalidad, entronca con el derecho a la dignidad de la persona así como con los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la integridad psicofísica, a la intimidad y a la propia imagen, entre otros”*. Por lo tanto, cuando una persona pide ser tratada en base a su género sentido y en consecuencia, que se refieran a ella con el nombre que considera oportuno y elegido, nos encontramos ante una demanda legalmente regulada que debe ser atendida, en la medida que remitirse a cuestiones registrales y a requisitos formales supone una vulneración clara de sus derechos.

noticias de gipuzkoa • 24/12/2015



“La aprobación de este decreto es un logro que se asemeja a haber subido a la punta del Everest”

SARAI MONTES
Miembro de Berdindu

Sarai Montes, José Luis Madrazo y Ares Piñeiro, durante la rueda de prensa de ayer en Bilbao.

Los transexuales vascos tendrán un ‘carné de identidad sexual’ previo al registro civil

Euskadi es la primera comunidad en la que estas personas podrán solicitar un documento con su nueva condición

✎ A. Garmendia
✎ Borja Guerrero

BILBAO—Euskadi es la primera comunidad autónoma en la que las personas transexuales pueden disponer de una documentación con la que podrán ser tratadas según la identidad de género que elijan durante su proceso de asignación sexual y hasta que se lleve a cabo la rectificación de su sexo en el Registro Civil.

Así lo anunció ayer José Luis Madrazo, director de Política Familiar y Desarrollo Comunitario, junto a Sarai Montes y Ares Piñeiro, miembros de Berdindu, el servicio de información, atención y asesoramiento a gays, lesbianas, bisexuales y transexuales del Gobierno Vasco. Madrazo explicó que el decreto aprobado regulará desde ahora la documentación administrativa de las personas transexuales en Euskadi, puesto que los miembros de este colectivo se enfrentan a “numerosos

obstáculos sociales” durante el desarrollo de sus derechos más fundamentales. Ahora, a través de este decreto, se “obligará a todos los poderes públicos, dentro de la Comunidad Autónoma Vasca, a respetar a la persona en su condición en el sexo que él o ella quiera tener”, explicó el director.

La ley vasca es posterior a la que reguló, a nivel estatal en 2007, el cambio de la asignación de sexo en el Registro Civil y, tal y como agregó el director, “la complejidad de la situación de estas personas requiere una atención integral que va más allá del ámbito meramente registral”. De hecho, el Parlamento Vasco sacó adelante una ley en 2012 de no discriminación por motivos de género y de reconocimiento de los derechos de este colectivo. “La transexualidad no es un fenómeno actual, el término se empezó a utilizar en el año 1940 para las personas que sufren una disociación entre el

LAS CLAVES

- **El documento.** Obliga a las administraciones públicas en Euskadi a respetar a la persona en cuanto a su condición sexual deseada.
- **Solicitud.** El proceso se inicia a partir de la solicitud de la persona interesada. Si es menor de edad, podrán solicitarlo sus representantes legales.
- **Inmigrantes.** Podrán utilizar esta documentación en Euskadi hasta que se produzca el cambio registral en su país de origen.

LA REGULACIÓN

UN NUEVO PASO TRAS LA LEY DE 2012
Desarrolla la ley aprobada en 2012 de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

sexo en el que nacen y el sexo al que sienten pertenecer”, recordó Madrazo.

Sarai Montes explicó que hasta ahora, con base en la ley del 2007, “las personas transexuales debían esperar un mínimo de dos años desde el momento en que empezaban el tratamiento hormonal para pedir una documentación acorde a su sexo; dos años en los que te encontrabas que para cualquier cosa para la que necesitaras el DNI tenías que estar dando explicaciones, y muchas veces esas explicaciones no valían para nada”. El trabajo del colectivo, desde que comenzó a demandar una documentación transitoria que se pueda utilizar hasta el cambio registral, ha sido, en palabras de Montes, “una labor titánica” y un logro que se asemeja “a haber subido a la punta del Everest”.

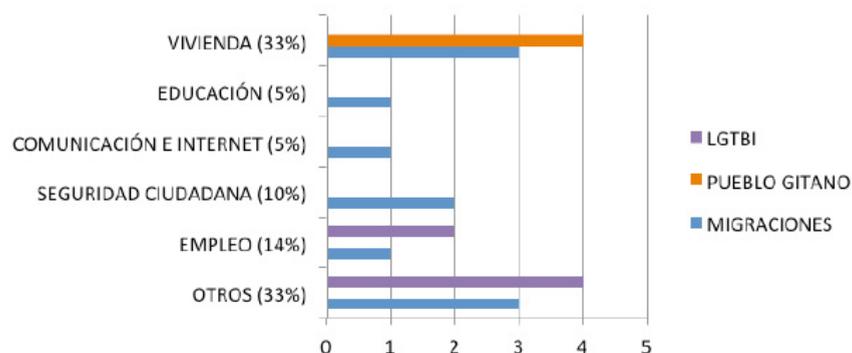
Ares Piñeiro, por su parte, expresó durante la rueda de prensa su deseo de que esta nueva medida contribuya

a acabar con la “discriminación” que sufre este colectivo, ya que “se ha dado un paso muy grande” aprobando este decreto. El procedimiento para conseguir esta tarjeta identificativa lo deberá solicitar la persona interesada –por sí misma o debidamente representada–, mientras que si quien lo solicita es menor de edad, podrán demandarla sus representantes legales. Asimismo, las personas inmigrantes también podrán utilizar esta documentación en Euskadi hasta producirse el cambio registral en su país de origen.

Según se desglosa del decreto aprobado por el Gobierno Vasco, las personas que posean esta tarjeta identificativa tendrán derecho, tanto en el ámbito sanitario como en el educativo, “a ser tratadas conforme a su identidad de género libremente determinada”, y a ser identificadas “por el nombre correspondiente a su identidad de género” que hayan escogido. ●

En cuanto a los casos de discriminación que se han producido en el ámbito privado:

Ámbito privado



El 33% ha tenido lugar en el acceso a la vivienda, bien por la negativa de los propietarios o de las agencias inmobiliarias a alquilar viviendas a personas de origen extranjero, bien por conflictos de convivencia motivados por las mismas razones racistas.

Un 5% de los casos se han producido en el ámbito de la educación, en concreto en un curso de formación no reglada en el que una persona sufrió una situación de acoso racista por parte del resto del alumnado, ante la pasividad de las profesoras y de la dirección del centro; y otro 5% en el ámbito de la comunicación e internet, a causa de la publicación en un medio digital de un artículo que incitaba al odio contra las personas musulmanas;

Un 14% de los casos se han producido en el ámbito del empleo: por una parte, han afectado a personas pertenecientes al colectivo LGTBI, debido a su orientación sexual y/o identidad de género, y han consistido en conflictos con otras compañeras y compañeros de trabajo; y por otra parte, los afectados han sido también personas latinoamericanas que buscaban empleo, y que fueron estafadas aprovechando la especial vulnerabilidad que presentan las personas de origen extranjero en el ámbito laboral.

Un 10% de los casos atendidos se han producido en el ámbito de la seguridad ciudadana; y por último, un 33% de los casos recibidos en las antenas que forman parte de la red Eraberean se han producido en "otros ámbitos", que analizaremos en otro gráfico.

Vitoria-Gasteiz. Enero del 2015. Agresión racista de vigilantes de seguridad privada en un centro comercial. El 31 de diciembre del 2014 a las 19:50h, C. acudió al Centro Comercial Boulevard de Vitoria-Gasteiz a devolver un juguete en un establecimiento acompañado de su hija de 6 años. El dependiente le dijo que no podía hacer la devolución, ya que cerraban a las 20h. Ante la insistencia de C., que entendía que estaba dentro del horario, el dependiente llamó al servicio de seguridad y se personaron dos agentes de seguridad privada, quienes iniciaron una discusión con C., le esposaron, le agredieron y le profirieron insultos de carácter racista, todo ello en presencia de su hija menor de edad. Acto seguido le trasladaron a un despacho cerrado donde continuaron con la agresión, de espaldas a la cámara de grabación que había en la oficina. Posteriormente llegaron agentes de la Ertzaintza, que le quitaron las esposas y acompañaron a la hija junto a su padre, si bien no le facilitaron la asistencia sanitaria que precisaba. Finalmente C. pudo llamar a una ambulancia y fue trasladado al Hospital de Txagorritxu, donde le entregaron un informe médico y esa misma noche, presentó la correspondiente denuncia. Los vigilantes de seguridad también presentaron denuncia contra C. La entidad CEAR-EUSKADI asumió su asistencia letrada en el marco de la red Eraberean, ya que el relato de C. resultaba persistente y coherente, tanto con el informe médico como con las fotografías de las lesiones sufridas. A pesar de lo anterior, en mayo del 2015 el Juzgado de Instrucción acordó el sobreseimiento provisional de las actuaciones por considerar que no existían indicios suficientes de ilícito penal, sobreseimiento que fue confirmado en segunda instancia por la Audiencia Provincial de Araba. Y todo lo anterior a pesar de no haberse practicado diligencias esenciales para el esclarecimiento de los hechos y de la responsabilidad penal derivada de los mismos solicitadas por CEAR-EUSKADI, como el reconocimiento de la víctima por parte del médico forense o la declaración de los agentes de seguridad denunciados.

noticias de álava • 04/02/2015



Imagen cedida por el denunciante donde se aprecian algunos de sus moratones tras la agresión. Foto: DNA

Una concentración silenciosa exigirá esta tarde en Gasteiz que los ataques xenófobos pasen a la historia. La protesta tiene como trasfondo una agresión con presuntos tintes racistas a un vecino de origen mauritano.

↳ Un reportaje de Carlos Mtz. Orduna 📷 Fotografía José Ramón Gómez

Ya nada será igual para Cheikh

Sucedió el pasado 31 de diciembre, a escasas horas de entrar en el nuevo año. Cheikh Ould Sid Mohamed, un vecino de Gasteiz de origen mauritano que reside en la capital alavesa desde hace más de una década, acudió acompañado por su hija de seis años al centro comercial El Boulevard para cambiar un regalo que había comprado apenas unas horas antes a la pequeña. Llegaron con prisa, ya que la hora de cierre de la tienda de juguetes se aproximaba, pero a priori con el tiempo suficiente para realizar el trueque sin proble-

mas, también con el imprescindible ticket de compra. Eran cerca de las 19.50 horas, cuando todavía faltaban diez minutos para la clausura del negocio, pero Cheikh se encontró con la negativa de uno de sus dependientes. Según denuncia en declaraciones a DNA, "parece que tenían prisa por cerrar", teniendo en cuenta la fecha tal señalada de la que se trataba. Cheikh exigió su "derecho" a ser atendido al ver que la tienda aún no había echado la persiana, "una falta de respeto" a su entender, y a partir de ahí se inició una discusión que ter-

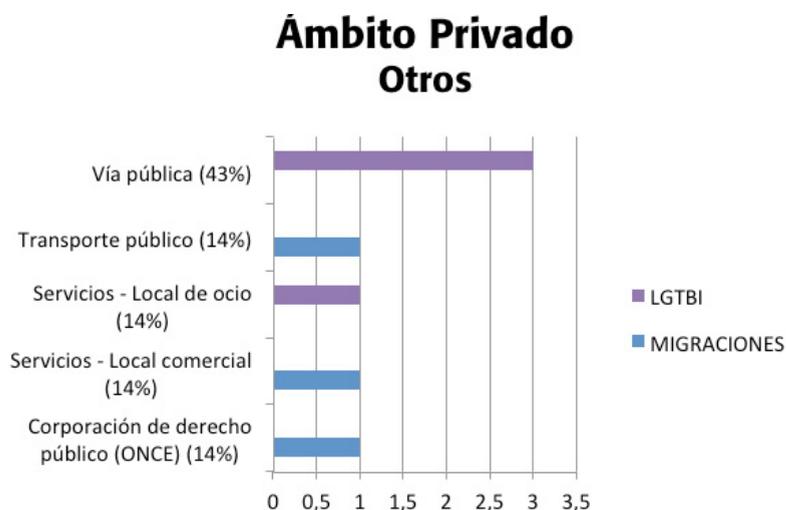
minó con el cliente reducido por dos guardias de seguridad del centro, golpeado en repetidas ocasiones, encerrado en un cuarto al margen de su hija y posteriormente trasladado en ambulancia y atendido en el servicio de Urgencias del Hospital Santiago por diferentes contusiones. El informe médico, al que ha tenido acceso este periódico, reflejó "múltiples hematomas lineales en extremidad inferior derecha", "dolor a la movilidad activa y pasiva de la muñeca derecha", una "inflamación con hematoma en cara exterior del

hombro derecho" y otro "hematoma a nivel región escapular derecha", entre otras lesiones. Su pequeña, triste testigo de los hechos, también debió ser asistida en Txagorritxu debido a un cuadro de ansiedad. En su declaración posterior ante la Ertzaintza, Cheikh denunció que uno de los guardias le insultó "con ánimo vejatorio refiriéndose a su país de origen y al hecho de ser extranjero". Extremadamente dolido y con los ojos humedecidos, Cheikh pone voz ante este diario a algunas de las palabras que debió escuchar aquel

día y que también denunció después ante la Ertzaintza: "Vete a tu país, hijo de puta" o "estás chupando nuestra sangre, gastando nuestros dineros" fueron, según su testimonio, algunas de esas expresiones. La víctima tardó varios días en restablecerse completamente de los dolores que los golpes recibidos le produjeron, los más fuertes y persistentes en un ascensor –siempre según su declaración–, lejos de ojos indiscretos y con una porra. El caso se dirime ya en instancias judiciales.

SIGUE EN PÁGINA 7

El 33% de los casos de discriminación, que han tenido lugar en el ámbito privado y que en el gráfico anterior habían quedado clasificados en la categoría "otros ámbitos", se corresponden con las siguientes categorías:



El 43% de estos casos ha tenido lugar en la vía pública (los tres casos recogidos se refieren a personas LGTBI que han expresado públicamente su orientación sexual); un 14% corresponde a un caso ocurrido en el transporte público (concretamente en el metro de Bilbao); otro 14% ha tenido lugar en el sector servicios, y por último, otro 14% corresponde al caso de una persona ciega que deseaba afiliarse a la ONCE y fue discriminada por su nacionalidad.

Bilbao. Agosto del 2015. Insultos y agresión en Aste Nagusia. En noviembre del 2015 se puso en contacto con la entidad Aldarte la persona afectada porque había recibido una citación para juicio para ese mismo mes, por unos hechos ocurridos en el mes de agosto durante las fiestas mayores de Bilbao. La persona afectada se estaba besando con un chico en el puente del Ayuntamiento de Bilbao, cuando fueron insultados por dos chicas que les llamaron "Maricones". Cuando la persona afectada les respondió "Sí y qué pasa?", una de las chicas le volvió a insultar "Maricón" y le dio una bofetada. En ese momento apareció un grupo que iba con las chicas, le tiraron al suelo y le agredieron propinándole patadas, puñetazos y más insultos, hasta que aparecieron dos coches de la Policía Municipal de Bilbao, que identificaron a las personas que estaban cometiendo la agresión. La víctima de los hechos fue al Hospital e interpuso una denuncia. En el juicio le asistió la abogada de Aldarte y se resolvió con una sentencia condenatoria por dos delitos leves de lesiones, con el agravante del art. 22.4 del Código Penal "Al entenderse que se ha actuado por los motivos de discriminación por razones de sexo, orientación o iden-

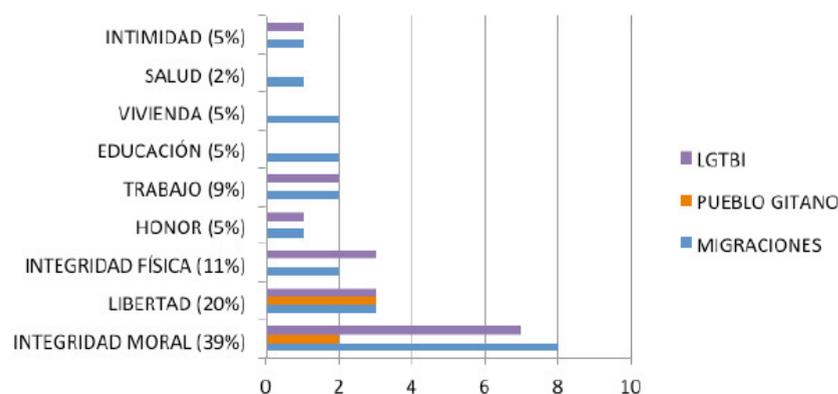
idad sexual, solo por el mero hecho de ver al denunciante besarse con otro chico se reacciona de forma violenta, contraria a la dignidad de la persona”.

Bilbao. Noviembre del 2015. Insultos y agresión homófoba en un bar. La dificultad de identificar al agresor. En diciembre del 2015 acudió a las oficinas de la entidad Aldarte una persona que había sufrido una agresión en un bar de Bilbao. La persona afectada había estado en el bar besándose con otro chico. En un momento determinado vio como a un tercer chico que estaba a su lado se le caía algo al suelo, se agachó, lo cogió y le dio un golpecito en la pierna a ese tercer chico para llamar su atención y devolverle lo que se le había caído. En el momento en el que sintió que le habían tocado la pierna, esa persona se giró y le espetó a la persona afectada *“Oye! Que yo no soy maricón!”*. La persona afectada le contestó: *“Un homófobo es lo que eres”*. Momento en el cual el tercer chico le propinó un puñetazo en el ojo. Al día siguiente, la persona afectada acudió al Hospital e interpuso una denuncia, que el Juzgado sobreseyó por falta de autor conocido. A fecha de cierre del presente Informe se ha recurrido el auto de sobreseimiento, hallándose el recurso pendiente de resolución.

Hernani. Diciembre del 2015. Discriminación por nacionalidad. La Fundación ONCE ofrece empleo únicamente a las personas invidentes con nacionalidad española. En diciembre del 2015 un ciudadano ciego, de nacionalidad argelina y con autorización para residir en el Estado Español en régimen comunitario, se dirigió a la delegación de la ONCE en Hernani para informarse acerca de los requisitos de afiliación de la entidad, así como de los servicios a los que podía tener derecho en su condición de persona ciega. En la oficina de la ONCE le informaron que no podía afiliarse, ya que uno de los requisitos consiste en tener la nacionalidad española. Tras la primera entrevista entre la persona afectada y la entidad SOS Arrazakeria Gipuzkoa se perdió el contacto con la persona interesada, si bien se ha valorado continuar con la gestión del caso ya que constituye una discriminación clara por razón de nacionalidad y podría llegar a tener el carácter de estratégico, en la medida que un cambio de criterio por parte de la ONCE implicaría un beneficio para todo un colectivo de personas. Y es que en este caso no se puede obviar que la ONCE es una corporación de derecho público que ejerce funciones delegadas de las administraciones públicas en todo el territorio español; que sólo las personas afiliadas pueden optar a los servicios de integración laboral de la entidad (como es un puesto de trabajo en la venta de cupones u otras modalidades de juego comercializadas por la ONCE, por ejemplo); que la tasa de desempleo en las personas con diversidad funcional llega al 85% y que la ONCE ejerce el monopolio tanto en materia de inserción laboral de personas ciegas, como de comercialización de sorteos públicos de loterías. A fecha de cierre del presente Informe se ha presentado una queja ante la Defensoría del Pueblo del Estado Español, que está pendiente de resolución.

Por último, por lo que respecta a los derechos vulnerados, el derecho fundamental más vulnerado ha sido el derecho a la integridad moral, que ha sufrido un menoscabo en el 39% de los casos de discriminación atendidos en alguna de las entidades de la red. Extremo totalmente coherente con la materia objeto de trabajo de la misma, ya que el derecho a la integridad moral entronca con la dignidad que tiene todo ser humano, que constituye además un principio rector de nuestro Ordenamiento Jurídico y que supone la prohibición de cualquier uso instrumental de una persona y la imposición a la misma de menoscabo alguno salvo que responda a un fin constitucionalmente legítimo. A renglón seguido, el segundo derecho fundamental más vulnerado ha sido el derecho a la libertad, en un 20% de los casos. El derecho a la integridad física ha sido vulnerado en un 11% de los casos; el derecho al trabajo, en un 9%; y los derechos al honor, a la educación, a la vivienda y a la intimidad en un 5% de los casos cada uno. Por último, el derecho a la salud ha sido vulnerado en un 2% de los casos.

Derechos vulnerados



Bilbao. Diciembre del 2015. Agresión e insultos racistas en el metro. Nadie vio nada. En el mes de diciembre del 2015, H. se disponía a coger el metro para desplazarse a su puesto de trabajo. Debido a la festividad de las fechas, había mucha gente en el andén. Cuando llegó el metro un grupo de chicos y chicas la empujaron para entrar, pidiéndoles H. que no la empujaran. En ese momento el grupo se percató de que H. era de origen extranjero, concretamente de nacionalidad marroquí. Cuando las puertas del vagón se abrieron H. entró y se sentó, momento en el que el grupo la rodeó, la increpó, la insultó y las chicas empezaron a tirarle del pelo. Cuando H. logró salir del círculo para bajarse del metro, uno de los chicos la empujó y la tiró al suelo. Una vez H. ya se encontraba en el andén, acudió personal del metro y de seguridad y H. fue atendida por una ambulancia. Interponiendo denuncia posteriormente. A fecha de cierre del presente Informe, las personas denunciadas

habían sido citadas a declarar en calidad de investigadas. La red Eraberean ha asumido la asistencia letrada de H. a través de la asociación Aldarte.

El Protocolo de Atención a Víctimas de Discriminación

Ya para acabar el capítulo de actividad de la red Eraberean, durante el 2015 también se ha trabajado en la actualización y mejora del Protocolo de Asistencia a Víctimas de Discriminación de la red, con el objetivo de ofrecer a las organizaciones sociales que la conforman un instrumento que favorezca su coordinación y que aporte modelos de actuación en la asistencia a personas o grupos que hayan sido víctimas de un trato o hecho discriminatorio o de un delito de odio, especialmente si los motivos de discriminación lo son por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Protocolo consta de una parte más genérica, compuesta por los capítulos relativos a la Justificación, Objetivos, Estructura Organizativa, Marco Legal, Principios Básicos de Actuación y Definición de la Conducta y Ámbito de Actuación, así como de una parte más focalizada a la atención directa a personas o grupos que hayan podido sufrir un trato discriminatorio por alguno de los motivos que conforman el ámbito de trabajo de la red. Esta parte más específica está compuesta por un capítulo en el que se detalla el proceso de Atención, Asistencia y Asesoramiento (inicio del expediente; investigación y contraste; valoración del caso; determinación de la estrategia de actuación y desarrollo; seguimiento y finalización y mejora continua del sistema), así como de un Anexo que detalla las pautas concretas de actuación que deben seguirse ante un caso de discriminación, estructura por ámbitos de discriminación (Cuerpos de Seguridad, privados y públicos; Servicios; Particulares; Medios de Comunicación; Ámbitos Laboral y Extrema Derecha).

Y todo lo que antecede bajo la premisa de que cualquier actuación que se pueda proponer desde cualquier entidad que forme parte de la red Eraberean tendrá que ser sometida a la voluntariedad y al consentimiento informado de la persona o grupo afectada/o.

capítulo **4**

experiencias positivas en materia de igualdad de trato y no discriminación

capítulo 4. experiencias positivas en materia de igualdad de trato y no discriminación

Con carácter previo a entrar en el contenido de este capítulo, nos parece importante hacer un reconocimiento a la labor que llevan a cabo tantas entidades en la lucha por los derechos a la igualdad y a la dignidad de todas las personas, tanto a nivel estatal como en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), dentro y fuera de la red Eraberean y cuyo trabajo no vaya a quedar recogido a lo largo del mismo, ya que tampoco forma parte de los objetivos de este Informe hacer una recogida exhaustiva de todas y cada una de las iniciativas existentes en la materia.

El propósito de este capítulo es destacar iniciativas, proyectos y/o servicios que puedan aportar experiencias positivas en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación y asimismo, indicar posibles pautas o referencias para el trabajo a medio y largo plazo de la red.

Teniendo en cuenta lo anterior se han seleccionado 8 ejemplos de “buenas prácticas”, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Que hagan referencia a **distintos** ámbitos de actuación, a efectos de visibilizar las diferentes formas que hay de trabajar en la materia: prevención, sensibilización, formación y atención directa a víctimas de discriminación.
- Que estén promovidas por distintos agentes: instituciones, organizaciones sociales o plataformas mixtas.

- Que comprendan distintos ámbitos territoriales: local, autonómico, estatal e internacional.
- Que desarrollen su trabajo en red o que promuevan una forma de trabajo colaborativa.
- Que abarquen más ámbitos de discriminación u otros ámbitos que no abarca la red Eraberean.
- Que su trabajo se desarrolle desde una óptica de defensa de los Derechos Humanos y en concreto, del derecho a la igualdad, a la dignidad y a la no discriminación.

Debemos destacar que algunas de ellas han sido redactadas por las personas que día a día están al frente de las mismas.

- **Proyecto FRIDA, para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas.**

El Proyecto FRIDA, para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas, es un proyecto liderado por la Secretaría General de Inmigración y Emigración a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) y en colaboración con el Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que ha contado con cofinanciación de la Unión Europea dentro del Programa Comunitario Progress, para el Empleo y la Solidaridad Social.

Para el desarrollo del Proyecto, se ha contado con el apoyo de cuatro personas expertas en educación, psicopedagogía e igualdad de trato y no discriminación, con otras instituciones como el Ministerio del Interior y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y con numerosas organizaciones no gubernamentales.

El Proyecto parte de la base que es en el ámbito educativo donde se empieza a convivir con personas diferentes y por lo tanto es necesario que las escuelas sean espacios inclusivos, donde la diversidad de las personas se perciba como una oportunidad de enriquecimiento y no como un obstáculo para la convivencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo del Proyecto ha sido contribuir a sensibilizar y a mejorar la formación del profesorado y de la comunidad educativa para la prevención y la detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas, reforzando la imagen positiva de la integración de las personas migrantes y de las minorías.

A través del Proyecto FRIDA se ha llegado a más de ciento setenta responsables de formación y de convivencia de las Consejerías de Educación y de las Delegaciones Territoriales de las 17 Comunidades y de las 2 Ciudades Autónomas, que han participado en las reuniones de coordinación que tuvieron

lugar el 11 de mayo de 2015 en Madrid y en los dos seminarios de sensibilización, el 10 y 11 de junio y el 23 y 24 de septiembre de 2015, en Madrid y Sevilla respectivamente.

El resultado final ha sido un manual titulado “Manual de apoyo para la prevención y detección del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en las aulas”, que a lo largo de sus seis capítulos trata de describir porqué existen el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia en nuestra sociedad y, por lo tanto, en nuestras escuelas; cuál es el diagnóstico de la situación respecto a la población migrante y otras minorías en el Estado Español, así como el marco normativo de referencia; qué estrategias hay disponibles para la gestión de la diversidad en la escuela, la mejora de la convivencia y el fomento de la participación de la comunidad educativa; cuáles son las señales para detectar que se están produciendo o se pueden producir incidentes racistas, xenófobos, de otro tipo de intolerancia o incluso, acoso discriminatorio en el medio escolar; cuáles son los efectos de estos incidentes y cómo actuar ante ellos en caso de que ocurran.

El Manual también cuenta con un capítulo de “Anexos”, en el que se recoge un glosario de términos y conceptos, un recopilatorio de normativa nacional y de la Unión Europea, cuestionarios y entrevistas para evaluar si se ha producido algún incidente discriminatorio en la escuela, así como un último anexo con un guión para poder llevar a cabo entrevistas con el alumnado que se haya podido ver implicado en una situación de acoso o incidente discriminatorio.

Además, se ha elaborado en formato electrónico y papel un tríptico con las ideas clave contenidas en el Manual, que se presenta en castellano, catalán, gallego, euskera e inglés, para facilitar una amplia distribución.

Se puede consultar el Manual en el siguiente enlace:

http://explotacion.mtin.gob.es/oberaxe/inicio_descargaFichero?bibliotecaDatId=4070

- **Creación de los Servicios Especializados de Delitos de Odio y Discriminación en la Fiscalía. Los Protocolos de los Cuerpos Policiales.**

El origen de la creación y puesta en marcha de los Servicios Especializados de Delitos de Odio y Discriminación en la Fiscalía está muy vinculado al Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (2011), que a pesar de no haber culminado el proceso de tramitación parlamentaria, preveía en su articulado la designación de una Fiscalía Delegada de la Fiscalía General del Estado para esta materia.

Coincidiendo con lo anterior, el Ministerio Fiscal había iniciado un proceso de modernización en el que aún se halla inmerso, una de cuyas líneas principales era y es afrontar de forma cada vez más eficiente la investigación y la persecución de los diferentes fenómenos criminales, ofreciendo un tratamiento específico a las materias que así lo requieran por presentar particularidades, tanto en el ámbito de su in-

investigación como en el de su enjuiciamiento. Eficiencia que ya ha quedado demostrada, por otro lado, en otros ámbitos (como en los delitos relacionados con la corrupción o la violencia contra la mujer).

La actuación específica y especializada del Ministerio Fiscal venía siendo, además, una reclamación de muchas organizaciones y asociaciones que trabajan en el ámbito de la lucha contra la discriminación.

Así que a pesar de que el Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación no llegara a tramitarse íntegramente, la Fiscalía puso en funcionamiento la Delegación de Tutela Penal de la Igualdad y contra la Discriminación, por Decreto del Fiscal General del Estado de fecha 10 de octubre de 2011, en el que se hacía referencia específica a la necesidad de ofrecer una respuesta institucional ante el problema de la discriminación y de la situación de desprotección efectiva en la que se encontraban las víctimas.

Este Decreto permitió la designación de al menos una/un Fiscal en cada provincia, con el encargo de coordinar la actuación de la Fiscalía en esta materia en el respectivo territorio y a su vez, en la red nacional, que quedó definitivamente constituida en marzo del año 2013.

Es importante destacar la necesaria coordinación que dentro de la Fiscalía debe existir a nivel nacional, extremo que favorece por un lado la unidad de actuación que debe regir la actuación del Ministerio Fiscal y por otro lado, la colaboración y la comunicación con otros organismos públicos y/o privados (como es el caso de las organizaciones no gubernamentales que defienden los derechos de las víctimas).

Y todo lo anterior, sin olvidar que algunas fiscalías provinciales ya venían trabajando en esta materia: en el año 2011 se creó una Sección en la Fiscalía de Sevilla con este objetivo, similar a las de Madrid y Barcelona, esta última pionera en la materia, en la que el Servicio de Delitos de Odio y Discriminación se constituyó en el año 2009 y cuya experiencia inspiró el modelo nacional.

En cuanto a los protocolos policiales para la investigación de los delitos de odio y discriminación, se trata de una herramienta necesaria a efectos de garantizar una adecuada atención y protección a las víctimas, así como el desarrollo del proceso judicial posterior, ya que el atestado policial es fundamental a la hora de poder identificar la comisión de un delito de odio (que recoja de forma exacta y precisa una descripción de los hechos averiguados, todas las declaraciones e informes recibidos, así como todas aquellas circunstancias que permitan acreditar la motivación discriminatoria de la conducta delictiva).

En este sentido, el cuerpo de Mossos d'Esquadra de Catalunya fue el primer cuerpo policial en el Estado Español en dotarse de un protocolo específico para la investigación de delitos de odio y discriminación, denominado *"Procedimiento de hechos delictivos motivados por el odio o la discriminación"*, de 10 de marzo de 2010, cuyo origen se encuentra en el 2008, cuando se aprobó un primer protocolo titulado *"Intervención penal en hechos delictivos motivados por la orientación afectivo sexual y la identidad de género de la víctima"*.

Por otro lado, la Policía del País Vasco también dispone de una Instrucción del año 2012, sobre *Procedimiento de actuación de la Ertzaintza ante los delitos de odio*.

En el ámbito de los cuerpos de policía local, algunas localidades han desarrollado protocolos policiales en este sentido, por ejemplo, la Policía Local de Fuenlabrada.

Por último, en el 2014 el Ministerio del Interior ha aprobado la Instrucción 16/2014, que desarrolla el *Protocolo de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación*, que está dirigido tanto al Cuerpo Nacional de Policía como a la Guardia Civil.

Fuente: *“Manual práctico para la investigación y enjuiciamiento de delitos de odio y discriminación”*, dirigido por Miguel Ángel Aguilar García, publicado por el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada de la Generalitat de Catalunya.

http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/ambits/formacio__recerca_i_docum/biblioteca_i_publicacions/publicacions/manual_investigacion_delitos_odio.pdf

- **Oficina de Atención a Derechos (OAD). Agencia por los Derechos Civiles y la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona.**

La Oficina de Atención a los Derechos (Antigua Oficina para la No Discriminación) es un servicio municipal pionero en Europa, orientado a la difusión y defensa de los derechos de las personas.

El Servicio promueve los derechos humanos, garantiza la igualdad entre la ciudadanía y lucha contra cualquier forma de discriminación.

Nació en diciembre de 1998 y presta especial atención a los colectivos vulnerables por razón de género, orientación e identidad sexual, pertenencia cultural, salud física y mental, edad y situación económica.

Barcelona es una ciudad comprometida con los derechos humanos. La Oficina es una herramienta de garantía para la defensa de los derechos de la ciudadanía.

Funciones de la Oficina:

- Recepción y resolución de denuncias por trato discriminatorio o desigual.
- Difusión de los derechos humanos y prevención de conductas discriminatorias mediante la sensibilización y la formación.

- Observatorio de los derechos humanos en la Ciudad.

Durante el año 2015 se ha atendido a 492 personas en igualdad de derechos y no discriminación. Se ha informado y asesorado a 187 y se han trabajado 305 situaciones de posibles vulneraciones de derechos. Se ha sensibilizado y formado en derechos humanos y no discriminación a 613 personas.

La Oficina ejerce la función mediadora en las quejas por vulneración de derechos y ofrece asesoramiento jurídico y psicológico para la tramitación de denuncias por discriminación.

Nuestro trabajo se basa en una serie de valores: trabajo en equipo, compromiso con el servicio público, confidencialidad, respeto y empoderamiento de las personas.

El contacto directo con las personas que denuncian actitudes o hechos discriminatorios y con las entidades cívicas que trabajan en el mismo ámbito permite identificar rápidamente:

- Derechos vulnerados.
- Ámbitos en que suceden estas vulneraciones.
- Colectivos que padecen las vulneraciones.

Esta es la base para actuar como punto de referencia y observatorio de los derechos de las personas y de las discriminaciones que se producen en la ciudad.

Durante el 2015 los derechos sobre los que hemos recibido más quejas, han sido:

- Derecho a la información: 31%
- Derecho a la dignidad: 24%
- Derechos laborales: 10%
- Derecho a la vivienda: 7%
- Derecho a prestaciones socioeconómicas: 6%
- Otros Derechos: admisión, familia, salud, accesibilidad, etc.

La ciudadanía ha pedido información sobre derechos o ha puesto denuncia por su vulneración mayoritariamente en el ámbito de la Administración Pública, seguida por el espacio empresarial y por último entre particulares.

Los colectivos que más nos han puesto quejas por haber padecido discriminaciones han sido:

- Inmigrantes: 31%
- Colectivos económicamente desfavorecidos: 15%
- Por origen: 10%
- Mujeres: 9%
- Orientación sexual y identidad de género: 7%
- Discapacidad psíquica y/o física: 5%
- Otros: personas mayores, enfermedad mental, presos, etc.

En cuanto al tratamiento de las denuncias, desde la Oficina de Atención a los Derechos ofrecemos prioritariamente la mediación y/o intermediación como una vía de diálogo para la resolución de los conflictos. A su vez, estudia el marco jurídico vigente y se evalúa la posible denuncia.

La Oficina dispone de un equipo jurídico especializado en las materias de derecho penal, familia, laboral, administrativo y extranjería. Y puede dar a conocer el caso a la Fiscalía contra los delitos de odio y discriminación.

En cuanto al trabajo de difusión en materia de derechos humanos y de prevención de conductas discriminatorias, la Oficina informa, forma y sensibiliza de todo aquello que hace referencia a la igualdad de derechos: derechos reconocidos y sus garantías. Se trabaja la difusión y promoción de derechos, así como el cambio de actitudes y la prevención de conductas discriminatorias.

Nuestra tarea es promover valores como:

- Aceptación de la diferencia como un valor positivo.
- Convivencia pacífica.
- Evitar la estigmatización de colectivos.
- Fomentar la consciencia crítica.
- Constatar la existencia de prejuicios sociales.
- Detectar posibles situaciones de discriminación real que se puede sufrir como grupo específico.

Además de aproximar a los ciudadanos y ciudadanas la Declaración Universal de Derechos Humanos y las diferentes convenciones que la desarrollan, junto con los mecanismos de salvaguarda de derechos propios de la Ciudad de Barcelona.

Durante el año 2015 han participado 613 ciudadanos y ciudadanas en nuestros talleres.

Para más información: http://w110.bcn.cat/portal/site/DretsCivils/?lang=es_ES

- **Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad.**

La Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad nació a mediados de 2010, como un espacio de encuentro entre representantes de la sociedad diversa y de los servicios policiales, para impulsar y promover cambios en dichos servicios que mejoraran sus procedimientos de actuación y garantizaran un trato policial igualitario.

En las últimas décadas, la población española ha sufrido una de las transformaciones más importantes de su historia moderna. Como ya antes había ocurrido en otros países de nuestro entorno, la diversidad constituye hoy una de las características más relevantes de nuestra composición social. A la diversidad cultural y lingüística que ha conformado nuestro país desde sus orígenes, se han añadido numerosas personas que proceden de otros países y de otros continentes, que pertenecen a una pluralidad de etnias, tienen distintas culturas y profesan diferentes religiones. En otros ámbitos de la diversidad social se han conseguido avances históricos, como en el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI o con discapacidad y muchos colectivos distintos se están haciendo visibles en la esfera pública, ante el resto de la sociedad y ante el conjunto de las instituciones, como una parte más de la ciudadanía. Pese a este cambio tan trascendente, la ausencia de graves conflictos de convivencia refleja la madurez y la tolerancia de la sociedad española. Sin embargo, aún se manifiestan graves problemas de discriminación y todavía resta mucho para conseguir que el conjunto de las instituciones públicas garanticen efectivamente el ejercicio igualitario de los derechos humanos. Por todo ello, es necesario desarrollar acciones que tengan como objetivo lograr mayor conocimiento, más sensibilidad, mejor formación, nuevos procedimientos, la especialización y el incremento de recursos en los servicios policiales, para comprender la rica complejidad social, atender más eficazmente la diversidad y garantizar efectivamente un trato igualitario y respetuoso a los distintos colectivos que conforman nuestra sociedad.

En la Plataforma participan las siguientes entidades como miembros de pleno derecho: Unión Nacional de Jefes y Directivos de Policía Local (Unijepol); Fundación Secretariado Gitano (FSG); Fundación Cepaim. Convivencia y cohesión social (CEPAIM); Accem; Plena inclusión; Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB); RAIS Fundación; Movimiento contra la Intolerancia (MCI); red Acoge (RA); Asociación de Policías Gays y Lesbianas (GAYLESPOL). Las entidades Amnistía Internacional (AI) y Open Society Justice Initiative (OSJI), participan en calidad de observadoras.

Los objetivos de la Plataforma son: sensibilizar a las autoridades responsables en materia de seguridad pública y a los cuerpos policiales de la necesidad de promover políticas de gestión de la diversidad social; promover la mejora de la formación policial en materia de gestión de la diversidad; conseguir el registro estadístico específico de los delitos de odio o discriminatorios y establecer protocolos de actuación policial en esta materia por las instituciones competentes; impulsar el acercamiento de los servicios policiales a las comunidades minoritarias y su participación en las políticas de seguridad ciudadana; fomentar la mejora de la atención policial a las personas pertenecientes a comunidades minoritarias; definir criterios de actuación policial en materia de identificaciones callejeras, para establecer medidas de prevención y control del "perfil étnico"; promover acciones positivas para favorecer

el ingreso en los servicios policiales y en sus servicios auxiliares de personas pertenecientes a comunidades minoritarias y difundir y reconocer las buenas prácticas y acciones positivas que desarrollen los servicios policiales en materia de diversidad.

Actualmente la Plataforma lleva a cabo las siguientes actividades: interlocución y sensibilización de autoridades competentes en materia de seguridad pública y responsables de los servicios policiales, para impulsar políticas públicas y medidas que tengan en cuenta e incorporen la gestión policial de la diversidad social; organización anual de un Seminario sobre Gestión Policial de la Diversidad, con la participación de responsables y profesionales de los servicios policiales, otros servicios públicos y organizaciones no gubernamentales; organización anual de los Premios “Daniel Wagman”, a los servicios policiales que han demostrado una buena gestión policial de la diversidad; desarrollo del Programa por la Identificación Policial Eficaz (PIPE) en diferentes servicios policiales; elaboración de materiales y recursos de apoyo para los servicios policiales, como la Guía para la Gestión Policial de la Diversidad; promoción de la inclusión de contenidos relacionados con la gestión de la sociedad diversa en los currículos formativos de los diferentes cuerpos policiales.

Para ampliar información sobre la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad: <http://www.gestionpolicialdiversidad.org/> <https://www.facebook.com/gestionpolicialdiversidad/?fref=ts>

- **Hatento, Observatorio de Delitos de Odio contra las personas sin hogar.**

El Observatorio Hatento pretende aunar las fuerzas, el conocimiento y los recursos de varias organizaciones de atención a personas sin hogar y de defensa de los derechos humanos para generar un conocimiento fiable sobre los delitos de odio contra las personas sin hogar y poder actuar contra los mismos. Este Observatorio está coordinado por RAIS Fundación e integrado por ASSÍS Centre d’Accollida, Asociación Bokatas, Asociación RAIS Euskadi, UNIJEPOL y Asociación Zubietxe.

Para actuar es necesario conocer y éste ha sido fundamentalmente el objetivo que nos hemos planteado. Nos enfrentamos a un vacío de conocimiento riguroso y sistematizado sobre este fenómeno, más allá de las intuiciones que las organizaciones de atención a personas sin hogar teníamos sobre el alcance del mismo. La prevalencia de los delitos de odio contra las personas sin hogar en España era desconocida y no contábamos con ninguna investigación ni fuente de datos fiable que hubiera analizado el alcance e impacto de estos delitos entre las personas en situación de sinhogarismo.

La principal fortaleza del Observatorio Hatento reside en el hecho de poner en la agenda de las organizaciones participantes, así como otros agentes, la necesidad de responder al fenómeno de los delitos de odio por aporofobia de una forma sistematizada.

La generación de conocimiento específico, riguroso y fiable sobre el alcance y los mecanismos que subyacen a la especificidad de los delitos de odio contra las personas sin hogar ha sido una prioridad

para el Observatorio Hatento. No es posible articular respuestas integrales frente a ningún fenómeno sin que partamos de un conocimiento mínimo sobre el mismo. En este sentido, consideramos importante que la red creada tuviera una perspectiva de observatorio, vigilancia y monitorización y así surge el Observatorio Hatento, que se ha convertido en el primer y principal referente en este tema. El producto más importante que hemos sido capaces de generar ha sido la investigación que nos ha proporcionado una base de conocimiento del que previamente carecíamos. No son percepciones, son hechos y vidas. Y los hechos nos cuentan que un 47,1% de las personas entrevistadas informan de, al menos, un incidente o delito relacionado con la aporofobia durante su historia de sinhogarismo. Éste y otros resultados pueden consultarse en los informes de investigación disponibles en la web del Observatorio: <http://hatento.org/>

Por otra parte, el Observatorio Hatento le ha dado un fuerte peso a la visibilización del problema, mediante la puesta en marcha de una campaña de sensibilización consistente en una fuerte presencia en medios de comunicación y redes sociales, la distribución de tres vídeos sobre el tema (dirigidos a la ciudadanía en general, personas sin hogar y organizaciones especializadas) y un espacio web. Este intenso trabajo de comunicación nos ha permitido acercar este problema a otros agentes implicados, superando las fronteras del sector del sinhogarismo, muy aislado en la mayor parte de las ocasiones.

La apuesta decidida por colocar los delitos de odio por aporofobia en la agenda política a la misma altura que otras motivaciones de los delitos de odio es otro puntal muy importante de nuestra acción. Visibilizar la especial vulnerabilidad de las personas sin hogar frente a los delitos de odio y reivindicar las especiales necesidades de protección ha sido fundamental.

Es fundamental no olvidar que el derecho a la vivienda se relaciona directamente con la calidad de vida, la seguridad y la salud de las personas, de forma que interacciona con los demás derechos fundamentales. Una sociedad democrática no puede permitirse abandonar más allá de los márgenes a parte de su ciudadanía.

- **Proyecto Together, JUNTOS, empoderando a la sociedad civil y a las fuerzas del orden para la visibilización de los delitos de odio.**

El Proyecto Together nació de la constatación en el seno de la Unión Europea (UE) de que a pesar de los esfuerzos para combatir los delitos de odio basados en el racismo y la xenofobia, seguía habiendo indicadores de que la situación en Europa estaba lejos de mejorar.

Según la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), la no denuncia de los delitos de odio

continúa siendo un problema significativo en toda Europa. En muchas ocasiones las víctimas no identifican el crimen sufrido como un delito de odio, o no lo denuncian por miedo o falta de confianza en las autoridades. Del mismo modo, en muchas ocasiones las Fuerzas del Orden, las organizaciones no gubernamentales (ONGs) y los grupos de apoyo a las víctimas, carecen de conocimientos específicos para identificar y denunciar correctamente este tipo de delitos. Como resultado, muchos delitos de odio quedan sin denunciar, sin enjuiciar y por lo tanto, invisibles.

Ante esta realidad, hace dos años las siguientes organizaciones con sede en cuatro países de la UE se propusieron trabajar sobre esta materia en el Proyecto Together, en calidad de cotitulares del mismo: SOS Racismo Gipuzkoa y SOS Racisme Catalunya en el Estado Español; KISA en Chipre; Organisation for Aid to Refugees – OPU en República Checa y Lunaria, CGIL Lombardia y Universidad de Roma en Italia.

Además de las organizaciones implicadas directamente en la titularidad del Proyecto, éste cuenta con la figura de de las siguientes entidades como socias colaboradoras: Unión Nacional de Jefes y Directivos de Policía Local – UNIJEPOL y Asociación de Jefes y Mandos de la Policía Local de Catalunya – ACCPOLC, ambas en el Estado Español.

Por último, las siguientes instituciones apoyan explícitamente el Proyecto: Servicio especial para delitos de odio y discriminación de la Fiscalía Superior de Catalunya; Fiscalía de la Comunidad Autónoma del País Vasco; Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural, Biltzen; Dirección General de Migración de la Generalitat de Catalunya y Departamento de Policía Local del Ayuntamiento de Milán.

El Proyecto en su primera convocatoria ha tenido una duración de dos años, comprendidos entre el 1 de diciembre de 2014 y el 30 de noviembre de 2016 y ha contado con una dotación presupuestaria de 428.882,54€ financiado en parte por el Programa de Derechos Fundamentales y Ciudadanía de la UE.

Las Líneas Fundamentales del Proyecto son la formación, la creación de herramientas de recogida de datos y su propia difusión.

El Proyecto tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar las capacidades de las Fuerzas del Orden y de la sociedad civil, para la visibilización de los delitos de odio.
- Fortalecer las capacidades de las Fuerzas del Orden y las ONGs en la identificación y denuncia de los delitos de odio, así como en la interacción con las víctimas.
- Mejorar la recogida de datos sobre delitos de odio creando e implementando metodologías y herramientas estandarizadas, dirigidas a las Fuerzas del Orden y a las ONGs.
- Fortalecer el trabajo en red y la colaboración entre las Fuerzas del Orden y la sociedad civil, en el intercambio y seguimiento de los delitos de odio.

- Dichos objetivos se han materializado en las siguientes iniciativas:
- Elaborando un programa de formación integral en materia de delitos de odio, basado en buenas prácticas europeas y dirigido a las Fuerzas del Orden y a las ONGs.
- Desarrollando un Protocolo dirigido a las Fuerzas del Orden y una herramienta de recogida de datos para las ONGs, que facilite la denuncia de los delitos de odio.
- Promoviendo el establecimiento de mecanismos de intercambio de información entre la sociedad civil y las Fuerzas del Orden, en los países involucrados.
- Elaborando cuatro informes nacionales y un informe comparativo sobre delitos de odio, basados en la recogida de datos realizada por las organizaciones de la sociedad civil, usando la herramienta de recogida de datos.
- Organizando una conferencia internacional sobre la no denuncia de delitos de odio.
- Este Proyecto aporta como valor añadido su propia dimensión europea, en cuanto a la estandarización del conocimiento sobre delitos de odio para las personas pertenecientes a las Fuerzas del Orden y de metodologías para la denuncia de casos entre los Estados parte de la UE.

Para saber más sobre el Proyecto y su futuro desarrollo: www.togetherproject.eu

- **Servicio Berdindu: Berdindu Eskola y Escuela Segura.**

Con fecha 4 de febrero del 2000 el Pleno del Parlamento Vasco aprobó una Proposición No de Ley en la que instaba al Gobierno Vasco a que impulsara la puesta en marcha de un servicio de información, atención y asesoramiento a lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales (LGTBI) y entorno, en colaboración con las Diputaciones y los principales ayuntamientos vascos. Dicha Proposición ponía de manifiesto una firme voluntad por articular políticas públicas en la lucha frente a la discriminación por motivo de orientación e identidad sexual y en favor de los derechos de dicho colectivo.

Fue éste el origen de lo que dos años más tarde, el 4 de noviembre del 2002, impulsado por el Parlamento y puesto en marcha por Acuerdo de Gobierno, llegó a ser una realidad: el Servicio Berdindu, adscrito al Departamento de Empleo y Políticas Sociales a través de su Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario.

noticias de gipuzkoa • 09/03/2015

Gizartea



Dos mujeres se dan un beso cerca del registro civil donde pidieron poder casarse. Foto: Efe

UNO DE CADA CUATRO JÓVENES DICE SER AUTOR DE UN ACTO HOMÓFOBO

- “Las aulas vascas no ofrecen las garantías suficientes sobre la diversidad afectivo sexual”, aseguran desde Gehitu
- “Yo no desvelo mi opción sexual”, reconoce Ane, una adolescente lesbiana

↳ **Nekane Lauzirika**

DONOSTIA— “A mí, ni se me pasa por la cabeza decir mi orientación sexual en el centro escolar: tampoco doy pie a que me lo pregunten. Puede ser que algunos lo intuyan, pero desde luego no les doy la opción”, reconoce Ane, una adolescente lesbiana que vive su sexualidad sin tapujos, pero “con cierta precaución para no ser estigmatizada”. Su inquietud parece más que

justificada, teniendo en cuenta que uno de cada cuatro jóvenes vascos reconoce haber tenido algún comportamiento homófobo hacia algún compañero.

Ane está segura de que si le vieran con su pareja, se meterían con ella. “No creo que el aula sea aún un lugar libre de risitas y burlas para nosotras”, dice abiertamente esta joven. Esta adolescente comparte opinión con Aitor, un chico gay de Donostia, quien alude a un

estudio que sitúa la expectativa de agresión física en un 4%. “Nuestra situación”, dice Aitor, “está más normalizada que la de las chicas lesbianas: ellas lo tienen más difícil en centros escolares y en la sociedad en general, tal vez porque no tienen referentes sociales”, relata el joven, quien asegura no haber sido objeto de insultos, burlas o actitudes homófobas por parte de sus compañeros de instituto. “Seguro que he sido objeto de algún rumor, pero no me he enterado”.

VIVIR LIBREMENTE La orientación sexual y la identidad de género son características de la personalidad humana. Por ello, el derecho a vivir libremente la propia orientación sexual o identidad de género y a expresarlas sin temor son derechos humanos en el más pleno sentido de la palabra.

En esa línea trabaja *Berlindu*,

Servicio Vasco de Atención a Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transsexuales (LGBT), adscrito al Departamento de Empleo y Asuntos Sociales a través de su dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario, que ofrece información y atención a estos colectivos así como a su entorno. Entre ellos figura la comunidad educativa y diferentes agentes sociales.

En junio de 2013 se puso en marcha *Berlindu Eskolak* al constatar una creciente demanda de formación y asesoramiento personalizado por parte de los centros educativos de vascos con problemáticas de discriminación de LGBT, menores o transexuales.

En el ámbito escolar, una investigación llevada a cabo en los territorios de Gipuzkoa y Bizkaia por las asociaciones Gehitu y Guztioak Elkarte, integradas ambas en el Servicio Berlindu, ha recabado

información sobre las actitudes juveniles (13-16 años) referidas a la diversidad sexual. “Esto es realmente importante ya que tan solo a partir de certezas, con datos objetivos, podemos llegar a aprender de la realidad y configurar una política social realmente eficaz”, explica José Luis Madrazo, director de Política Familiar y Desarrollo Comunitario del Gobierno Vasco, en plena coincidencia con los integrantes de Gehitu y el resto de las entidades que componen Berlindu.

Del estudio *Actitudes ante la diversidad afectivo sexual de las aulas vascas* se desprende que entre el 60% y el 62% del alumnado guipuzcoano y vizcaíno ha sido testigo de actitudes homófobas como burlas, insultos, habladurías y casi la mitad de ellos ha presenciado la exclusión que estas personas sufren.

El Servicio Berdindu se define como un servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género. Son sus principales funciones las siguientes:

- Atención y asesoramiento a lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales (así como a su entorno) y a familias de menores con diversidad sexo/género en asuntos vinculados al ámbito que nos ocupa.
- Información y atención a la comunidad educativa, a los diferentes agentes sociales y profesionales, a los medios de comunicación y a la sociedad en general con el objetivo de eliminar la LGTBIfobia.
- Diseño y propuesta de políticas de igualdad y no discriminación en relación con el colectivo LGTBI.

El Servicio público Berdindu se estructura en diferentes niveles acordes a las distintas personas o entidades destinatarias de la atención:

- **Berdindu Pertsonak / Ibiltari:** Centra su labor en la oferta de información y apoyo a toda aquella persona LGTBI y entorno que así lo solicite, así como a familias de menores con diversidad de sexo/género. El servicio es ofrecido en los tres territorios y está gestionado por las asociaciones Aldarte (Bizkaia, Araba), Gehitu (Gipuzkoa) y Errespetuz (Servicio Ibiltari). En relación a este último, decir que se trata de un servicio específico para personas trans (transexuales y/o transgénero) que posibilita que la persona usuaria sea atendida en su lugar de residencia. Se trata de un servicio basado en la "Atención de pares", que consiste en que todas las personas usuarias del servicio son atendidas por una persona transexual con su misma identidad sexual.
- **Berdindu Eskolak:** Tanto el Servicio Berdindu Eskolak como el Grupo Estable Escuela Segura, que será descrito más adelante, surgieron como respuesta a una necesidad constatada y recogida en diversos documentos que definían el ámbito educativo como ámbito de actuación prioritario¹.

¹ *Plan de trabajo 2011-2013, por la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género del Gobierno Vasco.*

Plan Director de Coeducación y Prevención de la Violencia de Género en el sistema educativo de la CAPV.

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.

Berdindu Eskolak está gestionado por Guztiok y atiende demandas de todo el territorio. Su labor se centra en los siguientes objetivos:

- Asesorar, orientar y ofrecer información a los centros educativos, para mejorar la protección del alumnado que sufre discriminación o acoso por motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Formar al profesorado, orientándolo a la incorporación práctica de la perspectiva de Diversidad Sexual, Familiar y de Género.
- Sensibilizar y despertar el interés de los centros ante la necesidad de visibilizar y trabajar la Diversidad Sexual, Familiar y de Género, a fin de mejorar la convivencia y contribuir al libre desarrollo personal y humano de todo el alumnado.

El Servicio se encuentra en coordinación permanente con Berritzeguneak, Servicios de Apoyo para la Innovación y Mejora de la Educación y está dirigido tanto a Escuelas de Infantil y Primaria como a Institutos de Secundaria, atendiendo las demandas de orientadoras/es, consultoras/es, dirección del centro y profesorado en general. Tras una visita al centro para conocer y analizar las necesidades del mismo, a través del Servicio se imparte una formación básica al profesorado de 4 o 6 horas, con el objeto de sensibilizar y ampliar su mirada ante la Diversidad Sexual, Familiar y de Género. Se ofrece, además, una selección de materiales y recursos pedagógicos y se asesora al centro a fin de diseñar un plan de trabajo conjunto para su inclusión en el plan de convivencia, de forma efectiva y estable.

Por su parte, el "Grupo Estable Escuela Segura: Afrontar y Prevenir la Homofobia y la Transfobia en la Escuela", se puso en marcha en junio de 2013, con ocasión de una sesión de trabajo convocada por la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario (DPFDC) y Berdindu, buscando crear un marco de encuentro y contraste de las políticas LGTBI en el que participasen todas las instituciones vascas. En la actualidad, forman parte del Grupo Estable: Ararteko, Dirección de Igualdad de la Diputación de Bizkaia y del Ayuntamiento de Bilbao, Ayuntamiento de Gasteiz, BIKE, grupos LGTB (Aldarte, Errespetuz, Gehitu, Guztiok, Ehgam, Otzadar, Las Trans y Sehaska), tres representantes del Departamento de Educación, un representante de la Universidad del País Vasco (EHU), así como representantes del área de Diversidad e Inmigración de la DPFDC.

La iniciativa tuvo como punto de partida las conclusiones del estudio Consecuencias del bullying homofóbico retrospectivo y los factores psicosociales en el bienestar psicológico de sujetos LGB, estudio realizado por Aitor Martxueta, profesor de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la UPV-EHU, que participa como representante de la UPV-EHU en el Grupo Estable del proyecto "Escuela Segura".

El proyecto consta de 4 fases, cuya descripción y objetivos se detallan a continuación:

Fase I. Análisis y diagnóstico (curso académico 2013/2014): estudio empírico cuyo objetivo fue analizar y diagnosticar las necesidades acerca de medidas que inciden en la prevención de la homofobia y la transfobia y la atención a la diversidad afectivo sexual, así como de los factores que inciden en el bienestar psicológico de personas con orientaciones afectivo-sexuales no normativas.

Fase II. Diseño del programa (curso académico 2014/2015): análisis de los materiales didácticos disponibles, así como de las actitudes que los miembros que conforman la comunidad educativa tienen hacia la diversidad afectivo-sexual. Puesta en marcha del programa y evaluación.

Fase III. Diseño definitivo del programa (curso académico 2015/2016): elaboración de los materiales necesarios e implantación y evaluación del mismo.

Fase IV. Edición del Programa: edición del programa y difusión, al objeto de que pueda ser implantado en el mayor número de comunidades educativas y buscando la colaboración de los distintos colectivos implicados.

En la actualidad el Grupo Estable Escuela Segura está trabajando, además, en la elaboración de un documento que recoja aquellos aspectos relevantes a tener en cuenta en el ámbito educativo en relación a la atención de menores transexuales.

Para ampliar información sobre Berdindu: <http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-berdhome/es/>

- **Actividad formativa en materia de igualdad de trato y no discriminación de Biltzen, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural.**

En el año 2004, en el marco del Primer Plan Vasco de Inmigración, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco creó el servicio Biltzen con los siguientes objetivos: promover la integración de toda la ciudadanía vasca con independencia de su origen, etnia, nacionalidad, lengua o adscripción religiosa y avanzar en la gestión de la diversidad cultural y de la convivencia, desde una perspectiva de ciudadanía inclusiva.

Para llevar a cabo estos objetivos, Biltzen cuenta con siete áreas de trabajo: Formación; Promoción de la Convivencia en el Ámbito Comunitario; Información, Documentación y Gestión del Conocimiento; Asesoría Intercultural y Jurídica en materia de Extranjería y de Igualdad de Trato y no Discriminación; Sensibilización; Participación y Fortalecimiento Asociativo y Servicios Técnicos.

Además en los últimos años, las políticas públicas del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco así como la propia dinámica de Biltzen, han ido incorporando la lucha contra la discriminación, el racismo, la xenofobia y los delitos de odio como parte central de su trabajo.

En concreto desde el Área de Formación, se prestan servicios de formación tanto a profesionales de las Administraciones Públicas como a entidades del tercer sector, disponiendo al efecto de un catálogo formativo que se oferta desde Biltzen y siendo posible asimismo, el diseño tanto de módulos genéricos como de módulos específicos, adaptados a las necesidades de las entidades solicitantes.

Por otro lado en el desarrollo de los módulos formativos, la implicación de Biltzen puede darse en exclusiva o en colaboración con otras entidades, por ejemplo, con las entidades que forman parte de la red Eraberean.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de la formación en igualdad de trato y no discriminación que desarrolla Biltzen de manera exclusiva, se encuentran las siguientes iniciativas:

- Desde el año 2005, Biltzen imparte formación en materia de Gestión Policial de la Diversidad al alumnado de las distintas promociones de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (Arkaute), con un doble objetivo: dotar al alumnado de conceptos y herramientas básicas en materia de gestión de la diversidad y acercarles a la diversidad cultural existente en la CAPV, desde una visión integral y positiva.
- En el año 2015, a la formación anterior se incorporó materia específica en Igualdad de Trato y No Discriminación y se le dio un carácter curricular para todas las nuevas promociones de la Ertzaintza. En el caso de la promoción XXIV, en el 2015 esta formación tuvo una duración de 6 horas y asistieron 126 personas.
- Asimismo, en el catálogo formativo de Biltzen existe un módulo específico sobre Igualdad de Trato y No Discriminación, que tiene como objetivos por una parte, aportar una visión global sobre el marco jurídico de la materia y por otra, su aplicación en los distintos ámbitos de la intervención local, a efectos de dotar al alumnado de elementos conceptuales y normativos que les permitan el fomento de una imagen no estereotipada de las distintas personas que forman parte de nuestra sociedad.

Este módulo formativo se impartió durante el 2015 en el Ayuntamiento de Santurtzi (Bizkaia), con una duración de 4 horas y al que asistieron 20 personas, entre las que había profesionales de los Servicios Sociales de Base del Ayuntamiento, del Servicio Municipal de Prevención de Adicciones, Técnicas de Empleo, Educadoras, Agentes de la Ertzaintza y personas pertenecientes a distintas asociaciones del tercer sector.

Por otro lado, dentro de la actividad formativa que desarrolla Biltzen en colaboración con otras entidades:

- Durante el 2015, en el marco de la red Eraberean y en colaboración con Arkaute y SOS Racismo Gipuzkoa, se llevaron a cabo las Jornadas sobre Delitos de Odio y Discriminación, en las que participaron entre otras personas, el Sr. Miguel Angel Aguilar, Fiscal Coordinador del Servicio de Delitos

de Odio y Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona y el Sr. Albert Oliva, Responsable de Coordinación de los Mossos d'Esquadra con la Fiscalía de Barcelona.

- Asimismo en el 2015, desde Biltzen se organizó una Jornada sobre Interseccionalidad en el abordaje de situaciones de discriminación, en colaboración con el Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde.

capítulo 5

conclusiones y retos



capítulo 5. conclusiones y retos

Si bien es cierto que el 2015 ha sido el primer año de trayectoria de la red Eraberean, también lo es que las entidades que forman parte de la misma cuentan con años de experiencia en la lucha por la ITND, así como en la atención directa a víctimas de discriminación.

Teniendo en cuenta lo anterior y tras haber hecho un análisis tanto de los casos atendidos en el marco de la red durante el 2015, como de la realidad de la discriminación (que se desgana en el capítulo siguiente), hemos llegado a las conclusiones que se detallan a continuación y en relación a las mismas, hemos deducido los siguientes retos:

CONCLUSIONES

RETOS

LA REALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN:

I. Diversos indicadores (muchos basados en encuestas de población) constatan que la discriminación aumenta año tras año.

II. Hay una gran carencia en cuanto a la disponibilidad de datos estadísticos sobre casos de discriminación o delitos de odio, que permitan conocer la dimensión cuantitativa y cualitativa de esta realidad.

III. La discriminación múltiple sigue siendo un fenómeno invisibilizado, en gran medida debido al desconocimiento que hay sobre la misma, pero también debido a la imposibilidad de contar con bases de datos que empleen indicadores compartidos que permitan cruzar las denuncias recogidas con distintos motivos de discriminación.

I. En paralelo debe aumentar el compromiso institucional en la lucha contra la discriminación, implementando estrategias integrales y permanentes de sensibilización y formación en materia de ITND.

II. Implementar sistemas de recogida de datos que utilicen indicadores compartidos tanto por las fuerzas y cuerpos de seguridad públicas, como por los distintos operadores jurídicos (especialmente fiscalías y judicaturas) y por las entidades sociales que trabajan en materia de ITND, sería de gran utilidad a efectos de poder sumar, cruzar y analizar la información recogida por los diversos agentes y entidades que intervienen en los procesos de atención a víctimas de discriminación.

III. Llevar a cabo estrategias de sensibilización y formación a los distintos agentes y entidades que intervienen en los procesos de atención a víctimas de discriminación, así como mejorar los sistemas de recogida de datos en el sentido anterior, ayudaría a visibilizar la realidad de la discriminación múltiple.

- Para contribuir a una mayor sensibilización en materia de ITND, desde la red Eraberean estamos trabajando en acuerdos de colaboración con distintos medios de comunicación, con especial atención a aquellos de titularidad pública, sobre la no proyección de estereotipos y prejuicios, especialmente por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género.
- Asimismo, desde Eraberean estamos colaborando activamente en un proyecto de sensibilización sobre ITND en las aulas, impulsado por las Viceconsejerías de Políticas Sociales y Educación del Gobierno Vasco.
- En cuanto a los sistemas de recogida de datos, la red Eraberean bajo el liderazgo de la Viceconsejería de Políticas Sociales, está estudiando fórmulas de colaboración con otros Departamentos del Gobierno Vasco (como el de Seguridad o el de Justicia), a efectos de avanzar en el consenso de indicadores compartidos en la recogida de datos sobre discriminación.
- Para afrontar los casos de discriminación múltiple, desde Eraberean seguiremos profundizando en el trabajo en red con otros agentes que desarrollen su actividad en relación a otros motivos de discriminación.

CONCLUSIONES

RETOS

EN CUANTO A LAS VÍCTIMAS:

- | | |
|--|--|
| <p>IV. En la mayoría de los casos no se denuncia. Muchas veces por el desconocimiento, el miedo y la desconfianza que sienten las víctimas de tratos discriminatorios o delitos de odio.</p> | <p>IV. Es necesario desarrollar sistemas de protección y acompañamiento integrales y efectivos para las víctimas de discriminación, que las acompañen durante todo el proceso.</p> |
| <p>V. En muchas ocasiones las víctimas de hechos discriminatorios y/o de delitos de odio no se sienten resarcidas tras el proceso judicial.</p> | <p>V. La implementación de mecanismos de justicia restaurativa podría contribuir a una reparación más satisfactoria del daño causado a las víctimas.</p> |
| <p>VI. Existe una gran dificultad para que en los procesos judiciales se apliquen los tipos delictivos relativos a los delitos de odio.</p> | <p>VI. Es preciso desarrollar un plan de formación especializada tanto a los cuerpos y fuerzas de seguridad públicas, como a los distintos operadores jurídicos que intervienen en los procesos judiciales por hechos o tratos discriminatorios.</p> |
- En lo que se refiere a la atención directa a víctimas de discriminación, las entidades que forman parte de la red Eraberean tienen que aumentar su referencialidad en relación a las potenciales víctimas de discriminación.
 - Asimismo, es preciso ofrecer un acompañamiento integral a las víctimas. Cuando desde la red se carezca de algún recurso (acompañamiento psicológico, por ejemplo) se priorizará el trabajo en red con otros agentes, entidades o servicios que dispongan de los mismos (Servicio de Atención a la Víctima, por ejemplo), preferentemente con los de carácter público.
 - La red Eraberean potenciará el uso de mecanismos de resolución de conflictos basados en el diálogo colaborativo y que busquen la reparación de las víctimas.
 - Desde Eraberean estamos trabajando en un marco de colaboración con la Academia Vasca de Policía y Emergencias – Arkaute, para formar a las nuevas promociones de la Ertzaintza en materia de ITND y nuestro objetivo es ampliar las entidades e instituciones destinatarias de esta formación a otros cuerpos y fuerzas de seguridad públicas y a los operadores jurídicos más especializados.

CONCLUSIONES

RETOS

EN CUANTO A LA NORMATIVA:

VII. No existe una normativa integral en materia de ITND.

VII. Una normativa integral en materia de ITND facilitaría tanto la aplicación de la normativa antidiscriminatoria, como la implementación de las estrategias permanentes de sensibilización y formación, así como la concreción de sistemas de protección y acompañamiento a las víctimas de discriminación y la mejora de los sistemas de recogida de datos.

- La Red Eraberean promoverá, en sus ámbitos de actuación, la reflexión sobre la necesidad de un marco normativo propio en materia de ITND para toda la CAPV.



capítulo **6**

anexos



Calendario de bolsillo:

Martxoak 21 - 21 de marzo Arraza Diskriminazioa Ezabatzeke Nazioarteko Eguna Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial
Apirilak 8 - 8 de abril Ijito Herriaren Nazioarteko Eguna Día Internacional del Pueblo Sitano
Maiatzak 17 - 17 de mayo Homofobia eta Transfobiaren aurkako Nazioarteko Eguna Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia
Ekainak 28 - 28 de junio LGBTB Harrotasunaren Nazioarteko Eguna Día Internacional del Orgullo LGTB
Uztailak 22 - 22 de julio Gorrote Delituen Biktimen Europako Eguna Día Europeo de las Víctimas de Delitos de Odio
Azaroak 16 - 16 de noviembre Ijito Herriaren Eguna Euskadin Día del Pueblo Gitano en Euskadi
Abenduak 18 - 18 de diciembre Migratzaileen Nazioarteko Eguna Día Internacional de las Personas Migrantes



eraberean

TRATU-BERDINTASUNAREN ALDEKO ETA
DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO SAREA
RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN

www.eraberean.net

6	URTARRILA-ENERO	OTSAILA-FEBRERO
1	4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29
0	MARTXOA-MARZO	APIRILA-ABRIL
2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
0	MAIATZA-MAYO	EKAINA-JUNIO
0	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
0	UZTAILA-JULIO	ABUZTUA-AGOSTO
0	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
0	IRAILA-SEPTIEMBRE	URRIA-OCTUBRE
0	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
0	AZAROA-NOVIEMBRE	ABENDUA-DICIEMBRE
0	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Folleto genérico:

Zer da eraberean?

eraberean Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako Saillak bultzatutako sare bat da, eta helburu dauka arraza-, etnia- edo nazio-jatorriak, sexu-orientazioak eta genero-identitateak eragin-diko diskriminazioari aurre egitea. Sali horrek eta inmigrazioaren, ijito herriaren eta LGBT kolektiboaren alde lan egiten duten zenbait gizarte erakundek osatzen dute sarea, eta bere egitekoa da tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzea Euskadiko gizarte zibillean eta politika publikoetan.

Zergatik?

Badakigulako gure ingurunean diskriminazioa egon badagoela, eta uste sendoa dugulako gure eskubideak ballatuta bakarrik egingo dugula aurre.

Zuri laguntzeko gaude

Aholkuak eta laguntza eskura jarriko dizkizugu:

1. Biktimei zuzendutako laguntza:

- Babesa
- Aholkularitza Juridikoa
- Solaskideak
- Bitartekaritza

2. Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko ekimenak: sentsibilizazioa, kontzientizazioa, informazioa eta prestakuntza.

Nola jarri harremanetan gurekin?

eraberean sarearen web orriaren bidez (www.eraberean.net), edo sarea osatzen duten erakunde bulegoen bidez, non adituek aholkularitza emango dizuten.

Ez ahaztu:

diskriminazioa egon badago, baina zure **eskubideak** ere bai

¿Qué es eraberean?

eraberean es una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación sexual e identidad de género. Somos una red conformada por este Departamento y por diversas organizaciones sociales que trabajan en el ámbito de la inmigración, del pueblo gitano y de los colectivos LGBT y cuya misión es velar por la igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas y en la sociedad civil de Euskadi.

¿Por qué?

Porque somos conscientes de que la discriminación en nuestro entorno es una realidad y porque estamos convencidos de que tan sólo ejerciendo nuestros derechos podremos hacerle frente.

Estamos para ayudarte

Te ofrecemos:

1. Asistencia directa a víctimas
 - Acompañamiento
 - Asesoramiento jurídico
 - Interlocución
 - Mediación

2. Iniciativas de sensibilización, concienciación, información y formación dirigidas a promocionar la igualdad de trato y no discriminación.

Para contactar con nosotros

Puedes contactar con **eraberean** a través de la página web www.eraberean.net o bien a través de cualquiera de sus oficinas, donde personal especializado te asesorará al respecto.

Porque no lo olvides:
la **discriminación** existe.

ARABA

- Aldarte: 945 257 077
- CEARI: 945 266 805
- Cruz Roja: 945 222 222
- Gao Lacho Drom: 945 225 039

BIZKAIA

- CITE-OCOO Bizkaia: 944 243 424
- Erespetuz: 675 459 317
- Nale Dor Kayiko: 691 674 414
- Nevben: 946 526 989

GIPUZKOA

- AGPUG: 943 248 086
- EHGAM: 667 435 570
- Gehitu: 943 451 722
- SOS Racismo: 943 321 811

berdindu! **biltzen**

ARABA

- Aldarte: 945 257 077
- CEARI: 945 266 805
- Cruz Roja: 945 222 222
- Gao Lacho Drom: 945 225 039

BIZKAIA

- CITE-OCOO Bizkaia: 944 243 424
- Erespetuz: 675 459 317
- Nale Dor Kayiko: 691 674 414
- Nevben: 946 526 989

GIPUZKOA

- AGPUG: 943 248 086
- EHGAM: 667 435 570
- Gehitu: 943 451 722
- SOS Racismo: 943 321 811

berdindu! **biltzen**



¡ESTAMOS PARA AYUDARTE!

www.eraberean.net
info@eraberean.net



ZURI LAGUNTZEKO GAUDE!

www.eraberean.net
info@eraberean.net



Folletos por Territorios Históricos:

 <p>eraberean RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN</p> <p>la discriminación existe, tus derechos también</p> <p>no te calles, actúa</p> <p>ELISKO JAKURLARITZA GOBIERNO VASCO</p>	 <p>¿te han impedido acceder a un local por ser gitano o gitana?</p> <p>¿tienes problemas en tu centro de trabajo por ser LGTBI?</p> <p>¿no te alquilan un piso por ser inmigrante?</p> <p>¿te han discriminado en algún recinto deportivo?</p>	<p>eraberean es una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación sexual e identidad de género.</p> <p>La red pretende prestar asistencia a todas aquellas personas que sufran o presencien situaciones discriminatorias de cualquiera de estos tipos.</p> 	<p>Dónde encontrarnos</p> <p>Aldarte 94 5 257 077 aldarte@aldarte.org</p> <p>CEAR 94 5 266 805 era.berean@cear-euskadi.org</p> <p>Cruz Roja 94 5 222 222 paisvasco@cruzroja.es</p> <p>Gao Lacho Drom 94 5 225 059 gao@gaolacho.com</p>
 <p>eraberean TRATU-REKONTSASUNAREN ALDERKI ETA DISKRIMINAZIOAREN AURKARAKO SAREA</p> <p>diskriminazioa egon badago, baina zure eskubideak ere bai</p> <p>ez isildu, ekin</p> <p>ELISKO JAKURLARITZA GOBIERNO VASCO</p>	 <p>eragotzi al dizute inoiz lokalak batean sartzea ijito izateagatik?</p> <p>ba al daukazu arazorik zure lantokian LGTBI kolektibokoa izateagatik?</p> <p>ukatu al dizute inoiz etxebizitza bat alokatzea etorkin izateagatik?</p> <p>diskriminatu al zaituzte kirol-guneren batean?</p>	<p>eraberean Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak bultzatutako sare bat da, eta helburu dauka arraza-, etnia- edo nazio-jatorriak, sexu-orientazioak eta genero-identitateak eragindako diskriminazioari aurre egitea.</p> <p>Sareak laguntza eman nahi die era horretako diskriminazioa pairatu edo horren lekuko izan diren pertsona guztiei.</p> 	<p>Hemen gaude</p> <p>Aldarte 94 5 257 077 aldarte@aldarte.org</p> <p>CEAR 94 5 266 805 era.berean@cear-euskadi.org</p> <p>Cruz Roja 94 5 222 222 paisvasco@cruzroja.es</p> <p>Gao Lacho Drom 94 5 225 059 gao@gaolacho.com</p>
 <p>eraberean RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN</p> <p>la discriminación existe, tus derechos también</p> <p>no te calles, actúa</p> <p>ELISKO JAKURLARITZA GOBIERNO VASCO</p>	 <p>¿te han impedido acceder a un local por ser gitano o gitana?</p> <p>¿tienes problemas en tu centro de trabajo por ser LGTBI?</p> <p>¿no te alquilan un piso por ser inmigrante?</p> <p>¿te han discriminado en algún recinto deportivo?</p>	<p>eraberean es una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación sexual e identidad de género.</p> <p>La red pretende prestar asistencia a todas aquellas personas que sufran o presencien situaciones discriminatorias de cualquiera de estos tipos.</p> 	<p>Dónde encontrarnos</p> <p>CITE-CCOO Bizkaia 944 243 424 citebizkaia@euskadi.ccoo.es</p> <p>Errespetuz 675 459 317 errespetuz@hotmail.com</p> <p>Kale dor Kayiko 691 674 414 eraberean@kaledorkayiko.org</p> <p>Nevipen 946 526 989 nevipen@nevipen.org</p>



eraberean
TRATU-BERDINTASUNAREN ALDERO ETA DISKRIMINAZIAREN AURRAGO SAREA

diskriminazioa egon badago, baina zure **eskubideak** ere bai

ez isildu, ekin

ELKINO JAURLAKITZA GOBIERNO VASCO



eragotzi al dizute inoiz lokalak batean sartzea ijito izateagatik?

ba al daukazu arazorik zure lantokian LGTBI kolektibokoa izateagatik?

ukatu al dizute inoiz etxebizitza bat alokatzea etorkin izateagatik?

diskriminatu al zaituzte kirol-guneren batean?

eraberean Eusko Jaurkitzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak bultzatutako sare bat da, eta helburu dauka arraza-, etnia- edo nazio-jatorriak, sexu-orientazioak eta genero-identitateak eragindako diskriminazioari aurre egitea.

Sareak laguntza eman nahi die era horretako diskriminazioa pairatu edo horren lekuko izan diren pertsona guztiei.



Hemen gaude

CITE-CCOO Bizkaia
944 243 424
citebizkaia@euskadi.ccoo.es

Errespetuz
675 459 317
errespetuz@hotmail.com

Kale dor Kayiko
691 674 414
eraberean@kaledorkayiko.org

Nevipen
946 526 989
nevipen@nevipen.org



eraberean
RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

la **discriminación** existe, tus **derechos** también

no te calles, actúa

ELKINO JAURLAKITZA GOBIERNO VASCO



¿te han impedido acceder a un local por ser gitano o gitana?

¿tienes problemas en tu centro de trabajo por ser LGTBI?

¿no te alquilan un piso por ser inmigrante?

¿te han discriminado en algún recinto deportivo?

eraberean es una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación sexual e Identidad de género.

La red pretende prestar asistencia a todas aquellas personas que sufran o presencien situaciones discriminatorias de cualquiera de estos tipos.



Dónde encontramos

AGIFUGI
943 248 086
asociacion@agifugi.org
eraberean@agifugi.org

EHGAM
667 435 570
ehgam@yahoo.com
ehgamgipuzkoa@gmail.com

Gehitu
943 451 722
info@gehitu.org
info@gehitu.org

SOS Racismo
943 321 811
eraberean@mugak.org



eraberean
TRATU-BERDINTASUNAREN ALDERO ETA DISKRIMINAZIAREN AURRAGO SAREA

diskriminazioa egon badago, baina zure **eskubideak** ere bai

ez isildu, ekin

ELKINO JAURLAKITZA GOBIERNO VASCO



eragotzi al dizute inoiz lokalak batean sartzea ijito izateagatik?

ba al daukazu arazorik zure lantokian LGTBI kolektibokoa izateagatik?

ukatu al dizute inoiz etxebizitza bat alokatzea etorkin izateagatik?

diskriminatu al zaituzte kirol-guneren batean?

eraberean Eusko Jaurkitzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak bultzatutako sare bat da, eta helburu dauka arraza-, etnia- edo nazio-jatorriak, sexu-orientazioak eta genero-identitateak eragindako diskriminazioari aurre egitea.

Sareak laguntza eman nahi die era horretako diskriminazioa pairatu edo horren lekuko izan diren pertsona guztiei.



Hemen gaude

AGIFUGI
943 248 086
asociacion@agifugi.org
eraberean@agifugi.org

EHGAM
667 435 570
ehgam@yahoo.com
ehgamgipuzkoa@gmail.com

Gehitu
943 451 722
info@gehitu.org
info@gehitu.org

SOS Racismo
943 321 811
eraberean@mugak.org