



eraberean

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

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

Informe 2016 de actividad de la red

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGUKO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



eraberean

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

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

Informe 2016 de actividad de la red

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGUKO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2017

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

Edición:

1ª, septiembre 2017

Tirada:

120 ejemplares

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

Internet:

www.euskadi.eus

Edita:

Eusko Jaurlaritzaren 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:

Gráficas Dosbi, S.L.

D.L.:

VI 611-2017

Índice

PRÓLOGO	5
1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL INFORME	7
1.1. Finalidades	9
1.2. Alcance	9
1.3. Escenario	10
1.4. Estructura	11
2. APROXIMACIÓN AL ESTADO DE LA DISCRIMINACIÓN EN EUROPA, EN EL ESTADO ESPAÑOL Y EN LA CAPV	13
2.1. Unión Europea	16
2.2. Actividad legislativa en el Estado español	16
2.3. Datos oficiales sobre delitos de odio	19
2.4. Sentencias	20
• <i>De las sombras a las luces en materia de discriminación e igualdad de trato.</i> Mikel Mazkarian y Rosabel Argote	22
• <i>La protección, prevención y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.</i> Manuel Velázquez	27
3. ACTIVIDAD DE LA RED ERABEREAN EN 2016	33
3.1. Actividad interna	35
3.2. Actividad externa	37
3.3. Actividades complementarias	66
• Entrevistas a personas atendidas por la Red Eraberean y a profesionales de la red.	70
4. EXPERIENCIAS POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	81
Buenas Prácticas en materia de ITND	83
• <i>Construyendo experiencias inclusivas en la infancia y la adolescencia.</i> Rafael Mendía	91
• <i>La otra cara de la Luna.</i> Julio Flor	97
5. CONCLUSIONES Y RETOS	101
6. ANEXOS	109

prólogo

Ernesto Sáinz Lanchares
Director de Política Familiar y Diversidad
Departamento de Empleo y Políticas Sociales
Gobierno Vasco



El objeto del presente trabajo no es otro que el de dar cuenta de la actividad desarrollada durante el año 2016 por la Red Eraberean.

Desde el convencimiento de que las personas son el eje de actuación de este Gobierno, y desde su compromiso por garantizar la igualdad de trato entre todas las personas como derecho fundamental, sea cual sea su sexo, orientación sexual, religión, etnia, raza, o nacionalidad, este segundo año de andadura ha servido para consolidar la Red Eraberean como una herramienta eficaz de lucha en favor del principio de la Igualdad de Trato y No Discriminación (ITND), con base en el rechazo de todo comportamiento y actitud racista, xenófoba u homófoba, o que discrimine por motivo de orientación sexual y de identidad de género.

Desde la Dirección de Política Familiar y Diversidad del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco estamos orgullosos de contar con una herramienta como la Red Eraberean, reconocida en su corta andadura como buena práctica en favor de la ITND, y que ha obtenido una buena acogida allí donde se ha presentado fuera de Euskadi. Es una herramienta de trabajo en red impulsada por esta Dirección, pero que no tendría ningún sentido sin la inestimable aportación de las “*antenas*”, esas organizaciones del tercer sector social que ya venían trabajando de manera significativa en el ámbito de la inmigración, del pueblo gitano y de los colectivos LGTBI, y que se convierten en auténticos motores de la misma. Vaya desde aquí mi reconocimiento a su labor.

A futuro me quedo con el reto de ampliar sus miradas y consolidar la red, cumpliendo con tan loable fin: el de poner al servicio de aquéllas personas cuyos derechos sean vulnerados por un trato discriminatorio, mecanismos y herramientas de información, asesoramiento y orientación, con especial interés en aquellos supuestos en los que se haya podido cometer un delito de odio, o de discriminación múltiple.

tiple. La Red Eraberean tuvo el acierto de aunar tres miradas (inmigración, pueblo gitano y LGTBI), pero no debe cerrar las puertas a otras formas de discriminación que puedan surgir (discapacidad, creencias religiosas, etc.), y debe de estar preparada para acogerlas.

Franz Kafka relataba así el sentir de una persona discriminada: *"...Y solo una persona que haya sido discriminada sabe lo que eso representa, y lo profundamente que hiere. La herida es diferente en cada persona y en cada persona deja una huella distinta."* (Franz Kafka, Praga 1883-1924). En evitar esa herida está la propia esencia y la razón de ser de la Red Eraberean.

1

presentación

1. presentación

1.1. Finalidades

Este segundo informe anual de Eraberean pretende mantener y profundizar en unas señas de identidad y finalidades que ya se anticipaban en el primero (**Informe Eraberean 2015**). Por citar las más relevantes:

- Poner en la agenda política, institucional y social la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación (ITND).
- Poner en valor el trabajo que desde las instituciones y el tercer sector, se está realizando en esta materia.
- Ofrecer información relevante relativa a la promoción de la ITND en la CAPV, el entorno estatal, europeo... combinando la rendición de cuentas sobre la propia actividad con un esfuerzo de recopilación y sistematización de lo que se hace por otros y/o en otros contextos.
- Facilitar la mejora continua: autoevaluación y evaluación externa continuas de Eraberean de cara a avanzar en un modelo de trabajo propio y ajustado a la realidad en la que opera.
- Contribuir al escenario general aportando nuestra experiencia práctica, reflexión y propuestas derivadas de ella, tanto para Eraberean como para otros actores institucionales y sociales.
- Contribuir a la difusión y presencia pública de Eraberean, y a su referencialidad en materia de ITND en la CAPV y fuera de ella.

1.2. Alcance

En términos de actividad general de **Eraberean** puede decirse que ha habido un incremento significativo, sobre todo en lo referente a casos y personas atendidas directamente, pero somos conscientes de

que la significatividad cuantitativa y cualitativa de esos datos respecto a la realidad de la CAPV sigue siendo limitada.

Eraberean es, todavía, una red joven y tiene que seguir mejorando su capacidad para llegar a más personas y ser más conocida en la sociedad vasca. No obstante, los datos que se presentan sí pueden contribuir de forma importante a generar una fotografía en el ámbito de la CAPV y/o a mejorar la definición de las fotografías ofrecidas desde otras instancias (Ertzaintza, Ministerio del Interior, Fiscalías, etc...). Seguramente la combinación de todas ellas daría lugar a la mejor aproximación a la realidad.

Lo mismo puede decirse -dado que el informe no es únicamente una declaración de actividades... - del resto de aportes: ni el análisis normativo, ni la recopilación de datos de terceros, ni el listado de experiencias, etc., persiguen la máxima exhaustividad, sino ofrecer una foto de realidad diversa y dinámica que dé una idea de cuál es y puede ser la evolución de la misma.

En otras palabras, el valor no reside tanto en el producto concreto del esfuerzo, sino en mantener en el tiempo ese esfuerzo de investigación, recopilación y elaboración para sugerir mejoras y avances.

1.3. Escenario

Es conveniente, también, describir mínimamente el escenario general de 2016, año en el que ha tenido lugar lo que se relata en este informe, ya que lo ha condicionado.

A nivel interno, el mayor y más intenso contacto con la realidad y el haber tenido que hacer un esfuerzo de evaluación y sistematización de lo hecho para el informe de 2015 nos ha permitido identificar algunas debilidades y obligado a analizarlas en todas sus dimensiones y corregirlas: cuestiones como profundizar en el anclaje institucional de la Red, dotarle de un reglamento interno de funcionamiento, continuar mejorando los protocolos de atención, el diagnóstico de necesidades formativas, mejorar la operativa de cada año, la elaboración del propio informe de 2015 fue frente de actividad notable....

Muchos de esos esfuerzos han comenzado en 2016, pero no ha sido hasta este año cuando han concluido (algunos de ellos están aún pendientes de revisión y aprobación).

Ello no quiere decir que 2016 ha sido un año de "mirar hacia dentro": se ha hecho un mayor esfuerzo por difundir y ser referente, se ha conseguido duplicar el número de atenciones y se han desarrollado actividades relevantes en materia de formación. Pero sí es cierto que el crecimiento simultáneo de la actividad en el frente interno y el externo ha podido ralentizar algunos otros desarrollos previstos.

Desde el punto de vista externo, 2016 ha sido año electoral y de cambios en las referencias políticas e institucionales, lo que, si bien no afecta a los procesos de atención a personas y a aquellas actuaciones

previamente programadas o más sistematizadas, sí condiciona las que tienen relación, por ejemplo, con la formalización de acuerdos intragubernamentales e interinstitucionales y con la articulación de Eraberean con otros agentes. Como ejemplo de lo primero puede destacarse el marco de trabajo con el Departamento de Seguridad, con el que se ha mantenido e intensificado la colaboración en materia de formación en discriminación y delitos de odio.

1.4. Estructura

En cuanto a la estructura, el informe de 2016 mantiene una distribución de capítulos similar a la de 2015, en coherencia con las finalidades descritas:

En el que sigue a esta presentación y contextualización se pone el foco en algunos datos y novedades normativas con la intención de describir el estado actual de la cuestión en Europa, el Estado español y la CAPV, y en algunas noticias destacadas sobre casos de discriminación y delitos de odio publicadas en 2016.

El capítulo 3 es el que recoge la actividad de la red propiamente dicha, aportando algunas notas de esa actividad interna en clave de evaluación y mejora, que se desarrolló fundamentalmente en el segundo semestre, y manteniendo ese doble eje, en cuanto a la actividad externa, de prevención, formación y sensibilización, por un lado, y atención, asistencia y asesoramiento a personas por otro.

Como ya se ha señalado, a pesar del aumento de casos atendidos, este capítulo sigue sin tener un valor estadístico significativo, es más una rendición de cuentas de lo hecho y una contribución a la panorámica general que se enriquece con descripciones de algunos de esos casos atendidos y las vivencias de las víctimas, y se amplía con algunas otras actividades complementarias llevadas a cabo “en la lógica de **Eraberean**”: actividades realizadas por miembros de la red y que comparten su objetivo y contenidos, pero que no son fruto de la planificación propia de la red sino de otros marcos y compromisos (acuerdos interdepartamentales, en el caso de Biltzen, proyectos europeos en el caso de SOS Racismo Gipuzkoa...).

A continuación el capítulo 4 recoge una serie de experiencias e iniciativas desarrolladas en múltiples niveles y contextos, y pretende cumplir esa doble función de mostrar, por un lado, que la discriminación y los delitos de odio están cada vez más presentes en la agenda y que la realidad se mueve y, por otro, ofrecer algunas pistas sobre líneas y posibilidades de acción a los diferentes agentes.

El matiz diferencial respecto al informe de 2015 es que, en lugar de seleccionar unas pocas experiencias con criterio de buena práctica se ha optado por un planteamiento más extensivo, intentando poner en valor la cantidad y diversidad.

Nuevamente se presenta un capítulo de conclusiones y retos, el 5, que tiene esa naturaleza mixta de síntesis y cierre, de una parte, y de proyección a futuro, de otra. Al igual que en el informe de 2015 no es un capítulo exclusivamente autorreferente, en el sentido de reflejar retos y compromisos para Eraberean, sino un espacio de orientaciones y de sugerencia de nuevos escenarios a los que otros muchos actores han de contribuir, también. Se partirá de los identificados en 2015, revisándolos y actualizándolos.

Por último se presenta un apartado de anexos en el que se recogen algunas de las apariciones y menciones más significativas a Eraberean en otros soportes y documentos relevantes. La idea es ir haciendo un seguimiento del eco y del impacto de la red en el entorno de la CAPV.

A lo largo de todo el informe se intercalan algunos artículos de personas e instituciones, así como entrevistas con personas atendidas por las organizaciones de Eraberean y con profesionales de las mismas. El objetivo, además de enriquecer y humanizar el texto para que no sea una mera recopilación de actuaciones, es aligerarlo y facilitar su lectura. Esperamos haberlo conseguido.

2

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



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

La discriminación es un virus que enferma a las sociedades democráticas y que requiere de un trabajo continuado de investigación y acción, para dar con las vacunas y antibióticos adecuados que puedan frenar su propagación y, en última instancia, su erradicación.

En este capítulo, además de esbozar un breve diagnóstico de la situación de esta enfermedad en 2016 (diagnóstico a partir de los datos oficiales sobre “delitos de odio” proporcionados por el Ministerio de Interior del Estado español), daremos cuenta de algunos avances y conquistas en el diseño de esas vacunas contra la discriminación de los tres colectivos que nos ocupan a Eraberean.

Empezaremos por las creadas en el ámbito legislativo, con un repaso de algunas de las propuestas normativas más interesantes presentadas y/o aprobadas en materia de promoción de la igualdad de trato a lo largo del año. De entre ellas, a nivel europeo, comentaremos brevemente un informe de situación sobre una propuesta de directiva, además de algunos planes que abordan la cuestión de la discriminación de forma directa o de forma tangencial y de una comunicación europea. Del plano europeo pasaremos a la actividad legislativa en el Estado español, realizando un somero recorrido por las leyes aprobadas en 2016 en diferentes Comunidades Autónomas y por la respuesta estatal desde iniciativas presentadas en el Congreso de los Diputados por grupos parlamentarios.

Terminaremos con una breve mirada a los “antibióticos” creados desde el ámbito jurídico, del que rescataremos dos sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (ambas relativas al trato discriminatorio de reagrupaciones familiares de personas del mismo sexo) y dos sentencias en Cataluña (contra el portero de una discoteca que impidió la entrada a un chico negro y contra un neonazi por agredir a dos jóvenes marroquíes).

2.1. Unión Europea

A nivel europeo, son escasas las propuestas normativas que han abordado la discriminación de forma directa a lo largo del año que nos ocupa. Cabe destacarse, con fecha 22/11/2016, el Informe de situación sobre *la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*. En este *Informe de situación* (que, como su nombre indica, se prepara y se publica para informar sobre el estado de las discusiones y negociaciones generadas en torno a la Propuesta de Directiva que se había presentado en julio de 2008) se recogen diferentes discrepancias surgidas en torno a esta Propuesta en los debates organizados para su análisis. Uno de los temas generadores de discusión que se abordan en el *Informe* es el relativo a la invasión de competencias de los Estados. Otro tema que se recoge es la discusión en torno a cómo encajar o compatibilizar esta Propuesta de Directiva con otras normativas europeas que ya existen y que tienen como grupo objetivo los mismos colectivos sobre los que propone regular la Directiva. La discusión se refiere en concreto a las otras normas que ya regulan cuestiones como la accesibilidad de personas con discapacidad o diversidad funcional, o normas que abordan la protección para las personas en edad avanzada u otros grupos de edad.

Además de este *Informe de situación*, cabe mencionarse algunos planes que tienen en cuenta la discriminación o el racismo, no ya de forma directa, pero sí de manera tangencial o indirecta. Un ejemplo es el *Plan de acción para la integración de los nacionales de terceros países*. Se trata de un plan presentado en junio (COM 377 de 7.06.2016), que pone el foco en la atención de personas refugiadas y recoge medidas en el ámbito de la educación, la acogida, el mercado laboral, el acceso a servicios o la inclusión social. En esta última medida se incluyen acciones destinadas a combatir el racismo y la discriminación.

Otro documento que de manera indirecta trata el tema de la discriminación es la Comunicación del 14 de junio de 2016 (COM 379) sobre *Apoyo a la prevención de la radicalización que conduce al extremismo violento*. Esta Comunicación recoge medidas preventivas en centros educativos, penitenciarios, incluyendo la "lucha contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos de religión o creencias, raza u origen étnico, hacer frente al odio y la estigmatización de comunidades y combatir los delitos motivados por el odio, así como toda forma grave de discurso del odio", (pág. 13).

2.2. Actividad legislativa en el Estado español

Durante el año 2016 han sido varias las iniciativas legislativas desarrolladas en el ámbito de la discriminación y los delitos de odio, tanto a nivel autonómico como estatal.

Comenzando por el primero, Murcia aprueba la *Ley 8/2016, de 27 de mayo, de Igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra*

la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Su novedad radica en que se trata de una ley que abarca todo el colectivo LGTBI, a diferencia de otras normas que se centran en las personas transgénero, como puede ser el Decreto del Gobierno Vasco de 22 de diciembre de 2015 sobre la documentación administrativa de las personas transexuales, que entró en vigor el 12 de enero de 2016.

Siguiendo el recorrido por las Comunidades Autónomas, es reseñable la aprobación en Madrid de la *Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.* Al unirse a la *Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual,* ambas dotan a esta Comunidad de la legislación más completa a nivel autonómico en este ámbito.

Otras comunidades han optado por unir en una única norma la LGTBIfobia y la igualdad de trato, como es el caso de Baleares con la *Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia.*

Con estas normas aprobadas el pasado año son ya doce las Comunidades Autónomas con leyes que regulan la discriminación en el ámbito de los derechos de las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales; la última en dotarse de legislación propia ha sido la Comunidad Valenciana con la *Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género.*

Con el objetivo de ofrecer un marco común a la normativa autonómica, se ha presentado recientemente en el Congreso una *Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales* presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de mayo de 2017), cuya Disposición final quinta señala que esta ley sería supletoria respecto a las ya aprobadas en las diferentes Comunidades Autónomas.

Estos avances a nivel autonómico dan cuenta de cómo, en el ámbito del colectivo LGTBI, la proliferación de normas es amplia.

Sin embargo, esta proliferación no ha sido tal en lo referente a otras formas de discriminación. De hecho, desde la publicación en el año 2011 del *Proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación,* no se habían desarrollado iniciativas en ese sentido. Afortunadamente en 2016 esta tendencia cambia con varias iniciativas a nivel autonómico y estatal.

En el mes de agosto la Generalitat de Catalunya presenta un *Proyecto de Ley para la igualdad de trato y la no discriminación* y que tras un periodo de información pública ha sido aprobado por el Govern a comienzos de enero de 2017.

En la Comunidad de Madrid se presentaron casi a la vez dos propuestas. La primera fue del Grupo Socialista con una *Proposición de Ley de Igualdad de Trato, no discriminación y protección integral ante las conductas relativas a los delitos de odio*. La segunda se presentó por el Gobierno regional del Partido Popular con un *Anteproyecto de Ley sobre la igualdad de trato y la protección contra las acciones de incitación al odio, la discriminación y la intolerancia en la Comunidad de Madrid*. Finalmente ambos grupos han retirado sus propuestas al objeto de consensuar un único texto según se recoge en el Boletín Oficial de la Asamblea de Madrid de 16 de febrero de 2017.

Si éste es el panorama en el ámbito autonómico, en el Congreso de los Diputados se presentaron el pasado año varias iniciativas relacionadas con los delitos de odio y la igualdad de trato.

A finales del año pasado el Grupo Mixto presentaba una *Proposición no de Ley para una Ley Integral de Prevención de los Delitos de Odio y Protección de las Víctimas* aprobada por la Comisión de Justicia, en su sesión del día 20 de diciembre de 2016. Este mismo Grupo presentaba en septiembre otra PNL para que la Fiscalía General del Estado habilite un Grupo de Delitos de Odio y cree un campo o casilla de registro en el Programa Fortuny¹.

Por otro lado, el Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG) de 3 de noviembre publicaba la *Proposición no de Ley relativa a combatir los delitos de odio como nueva forma de violencia*, presentada por el Grupo Parlamentario Popular, la cual fue aprobada en la sesión de la Comisión de Interior de 30 de noviembre.

Por su parte, el Grupo Socialista presentó a finales de 2016 una Proposición no de Ley relativa a la presentación de un *Proyecto de Ley Integral contra los Delitos de Odio* y más recientemente una *Proposición de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (BOCG de 10.03.17). Esta *Proposición de Ley* rescata el texto del año 2011 y es a fecha de hoy la propuesta normativa más completa de las mencionadas al tratarse de un texto articulado (48 artículos) que, como ya hemos apuntado, es casi idéntico al anterior intento del año 2011 frustrado por el adelanto electoral.

En lo correspondiente al Pueblo Gitano, tan solo hemos encontrado una *Proposición no de Ley, relativa a la efectiva inclusión social y la lucha contra la discriminación de la población gitana*, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, y en la que se propone “ (...) en el marco de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020 y en consonancia con los objetivos del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016, desarrollar acciones para la erradicación de los prejuicios existentes hacia la población gitana, promoviendo un mejor conocimiento de su realidad con el fin de alcanzar la igualdad de trato y una plena convivencia intercultural”.

¹ *Aplicación informática de gestión de Fiscalía Penal del Ministerio de Justicia*

2.3. Datos oficiales sobre delitos de odio

El pasado mes de mayo el Ministerio del Interior daba a conocer los datos sobre atestados policiales instruidos en relación a delitos de odio en el año 2016. La cifra de "delitos de odio" registrada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el Estado Español, a lo largo de 2016, asciende a un total de 1.272 incidentes, lo que supone un descenso del -4,2% en relación a 2015. La CAPV con 141 incidentes ocupa el cuarto lugar detrás de Andalucía (152), Comunidad de Madrid (171) y Cataluña (282). Por provincias y tipos de incidentes tenemos el siguiente cuadro:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
Antisemitismo	0	0	0
Aporofobia	0	2	0
Creencias y prácticas religiosas	1	2	0
Discapacidad	1	3	0
Orientación e identidad sexual	5	21	4
Racismo y xenofobia	5	47	11
Ideología	8	30	1
Genero	0	0	0
TOTAL	20	105	16

Bizkaia abarca el 74% de los incidentes registrados, seguida de Araba 14% y Gipuzkoa 11%. En Gipuzkoa y Bizkaia el mayor número de incidentes corresponde a la categoría Racismo y en Araba a la de Ideología. Orientación e identidad sexual es el segundo grupo tipo de delito con más atestados policiales.

El año 2015 hubo un total de 201 incidentes registrados:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
2015	23	126	52
2016	20	105	16
Variación	-3	-21	-36

Si nos referimos a victimizaciones (esto es, a las personas afectadas), la cifra que computa las victimizaciones registradas en el año 2016 por "delitos de odio" asciende a un total de 1.257; 180 víctimas en la CAV. Apuntamos que el País Vasco es la Comunidad con mayor número de personas detenidas o investigadas por este tipo de delitos, 96 en total, 75 en Bizkaia.

En cualquier caso, hay que ser prudentes a la hora de analizar estos datos. No hay que olvidar que se trata de una mínima parte de incidentes los que originan un atestado policial por denuncia de las víctimas. Por otro lado, la coordinación entre cuerpos policiales y la utilización de herramientas comunes a la hora de incluir en los atestados este tipo de delitos es una labor que se lleva desarrollando desde hace unos cuatro años pero que requiere aun de un desarrollo más completo. Y por último, no hay que olvidar que la falta de coordinación entre Juzgados y Policía impide conocer cuál ha sido el resultado final de estos incidentes registrados en sede policial.

Si tomamos como referencia los tres últimos años, la CAV ocupa los primeros lugares en estos informes. La interpretación que cabe hacerse de ello es que las policías autonómicas de Cataluña y País Vasco destacarían por ser las que registran de manera más regular este tipo de incidentes². Pero, en última instancia, corresponde a jueces, juezas y tribunales calificar como delito de odio o acto discriminatorio el atestado policial que se envía desde las comisarías.

2.4. Sentencias

Del Tribunal Europeo de Derechos Humanos TEDH destacamos la sentencia de 23 de febrero de 2016 en el Asunto Paji . Croacia (Demanda nº 68453/13). La demandante solicita en diciembre del año 2010 un permiso de residencia en Croacia por reagrupación familiar con su pareja D.B, también mujer. La reagrupación es denegada. La demandante apela entonces contra dicha decisión, alegando que podía deducirse que su solicitud había sido desestimada porque la Ley de Extranjería no permitía la reunificación familiar para las parejas del mismo sexo. Apela al TEDH, que señala que es jurisprudencia reiterada de este Tribunal que, si bien el artículo 8 no incluye el derecho a establecerse en un país concreto ni el derecho a obtener una residencia, el Estado debe ejercer su política de inmigración respetando los Derechos Humanos de los extranjeros, en particular, el derecho al respeto de la vida privada o familiar (artículo 14) y el derecho a no ser discriminado. En consecuencia, la Corte considera que la diferencia de trato entre la situación de la demandante en cuestión es incompatible con las disposiciones del artículo 14 combinadas con el artículo 8 del CEDH.

Un caso similar respecto a trato discriminatorio en reagrupación familiar de dos personas del mismo sexo es la Sentencia de 30 de junio de 2016 en el asunto Taddeucci y McCall v. Italia.

En un ámbito geográfico más cercano, en el mes de octubre el Juzgado de lo Penal número 2 de Mataró condenaba a un portero de una discoteca de El Masnou (Barcelona) a un año de inhabilitación por impedir la entrada a un joven porque era negro, al que además propinó un puñetazo, por lo que también se le sancionó con una multa de 5.000 euros por lesiones. Un mes antes, en septiembre, el

² Para más información sobre la capacitación de los cuerpos policiales en la CAV en materia de ITND, véase el capítulo sobre Actividad de la Red, en el apartado sobre Actividades complementarias.

Juzgado de instrucción número 1 de Terrassa condenaba por un delito contra la integridad moral, a un año de prisión, a un neonazi por agredir y proferir insultos racistas a dos jóvenes marroquíes a las que se encontró en el autobús, ante las que esgrimió una navaja.

En resumen

En referencia al diagnóstico, el Ministerio del Interior ha publicado los incidentes relacionados con delitos de odio correspondientes al 2016. Hay que destacar el descenso en número de incidentes registrados, lo cual no cabe interpretar como descenso de las actitudes que llevan a perpetrar este tipo de hechos, si tenemos en cuenta que la gran mayoría de actos no se denuncia.

En cuanto a los avances en materia de prevención o abordaje de la discriminación, lo más destacable del pasado año 2016 tal vez sea la actividad legislativa desarrollada en el Congreso de los Diputados en materia de discriminación e igualdad de trato. Desde el año 2011 no había iniciativas legislativas en esta materia, y a finales del pasado año se han presentado varias propuestas por diferentes grupos políticos: PSOE, Grupo Popular y Grupo Mixto. Es de esperar que en el 2017 alguna de estas propuestas alcance un consenso suficiente para ser aprobada.

En cuanto a la jurisprudencia, apenas ha habido sentencias relevantes en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o en los tribunales nacionales.

De las sombras a las luces en materia de discriminación e igualdad de trato

Mikel Mazkarian
SOS Racismo Gipuzkoa
Rosabel Argote
CEAR-Euskadi

Que en 2016, en el Estado español, se hayan producido 1.272 delitos llamados “de odio” no es una buena noticia¹.

Que, de esos 1.272 incidentes, 141 se hayan producido en el País Vasco tampoco parece un dato muy halagüeño, en tanto coloca a la Comunidad Autónoma Vasca en el 1^{er} lugar en el ranking de comunidades autónomas con más *delitos de odio* según ratio por población².

En cuanto a su tipología, que de esos 141 incidentes, 63 hayan sido por racismo y xenofobia, 39 por ideología y 30 por orientación e identidad sexual, no es signo de grandes avances en el terreno de la igualdad de trato.

Dicho retrato social parece dejar poco margen para el optimismo.

Es cierto, como ya comentábamos en otro apartado de este informe, que hemos de mirar estas cifras y estos datos con cautela, porque sólo hacen referencia a los incidentes que desembocan en atestados policiales (y la gran mayoría de los incidentes discriminatorios que se dan no terminan en una denuncia como tal, luego no son computados). Dicho de otro modo, ocurren cotidianamente ingentes números de incidentes por discriminación, pero se quedan en la categoría de “meros incidentes” que no son denunciados ni registrados por la Policía. Esta ausencia de denuncias nos genera un problema a las organizaciones que trabajamos contra la discriminación y contra los delitos de odio, por varios motivos: 1) Por un lado, estadísticamente no nos permite realizar una fotografía fidedigna del estado real de la discriminación en los territorios. 2) Por otro lado, al no haber denuncias concretas, no podemos conocer (y, por ende, proteger) a las víctimas, ni desde el acompañamiento, ni desde la actuación contra las partes victimarias, ni desde la búsqueda de reparación.

¹ Cifras hechas públicas en mayo de 2017 por el Ministerio de Interior, referentes a datos sobre atestados policiales instruidos en relación a delitos de odio en el año 2016.

² Según datos absolutos, la CAV ocupa el 4º lugar en número de delitos de odio, por detrás de Cataluña (282), Comunidad de Madrid (171) y Andalucía (152).

Hecha esta puntualización sobre las deficiencias de un análisis cuantitativo basado exclusivamente en los datos arriba citados, estamos en disposición de afirmar que el análisis cualitativo de la realidad nos ofrece otra imagen: una imagen con “sombras” similares que dejan poco espacio para conclusiones optimistas; pero una imagen también con “luces” y “claros”, que indican que, en materia de igualdad de trato, se están dando pasos hacia adelante en el largo camino de la construcción de una sociedad sin discriminación.

Es decir, tal análisis cualitativo, que realizamos utilizando la linterna de los derechos humanos (y que, para este artículo, acotamos a un trabajo de vaciado de prensa de noticias publicadas en 2016 que hablan sobre casos específicos de víctimas discriminadas), proyecta unas sombras perversas que muestran que, efectivamente, la discriminación, aquí y ahora, existe. Pero proyecta también unas luces que muestran que, efectivamente, esa discriminación se está combatiendo.

Veamos algunos ejemplos, a través de su reflejo en diferentes informaciones divulgadas a lo largo del año 2016 en diferentes cabeceras de prensa, radio o televisión.

Empecemos por las sombras.

Sombras, en forma de insultos y agresiones

En agosto, el campo de fútbol del Molinón fue titular de prensa porque, en el minuto 22 del partido entre el Sporting de Gijón y el Athletic de Bilbao, el árbitro tuvo que detener el encuentro, debido a los gritos e insultos racistas proferidos contra el jugador rojiblanco Iñaki Williams por hinchas del club asturiano. Los insultos, en forma de onomatopeyas imitando los sonidos del mono, se dirigían al futbolista por ser negro, en un acto de racismo deleznable que el propio Club Sporting no tardó en condenar a través de un vídeo difundido públicamente.

También fueron insultos verbales, no puntuales sino cotidianos, los que, en junio, denunció la Fundación Secretariado Gitano, al centrar sus declaraciones anuales sobre romafobia en la discriminación habitual que sufre el pueblo gitano (la cual es tan generalizada y cotidiana que apenas se puede contabilizar). Según investigaciones de la propia Fundación, desde la difusión de prejuicios y estereotipos a través de los medios de comunicación e internet, hasta la discriminación en el acceso al empleo o en el acceso a la vivienda de alquiler, el antigitanismo está presente en la realidad de nuestras ciudades y pueblos, ignorando el hecho de que es ilegal discriminar por pertenencia a una minoría étnica.

El tercer ejemplo de “sombra perversa” lo encontramos en titulares en octubre, de mano del gerente del bar irundarra Eskina Mosku. Éste, cansado de ser foco durante años de insultos, amenazas e intentos de agresiones físicas por ser homosexual, hacía público su caso para pedir que en el País Vasco uno no se tenga “que acostumbrar a que le llamen maricón todos los días”. A propósito de este caso, desde la Asociación de Gays, Lesbianas, Transexuales y Bisexuales del País Vasco, Gehitu, se confirmaba que, si bien a lo largo del año las agresiones físicas al colectivo LGTBI han descendido, las agresiones verbales, en el ámbito hostelero, y también en otros ámbitos como el escolar, son diarias.

Estos tres ejemplos de discursos del odio y/o discursos ofensivos muestran que los delitos de odio se materializan en acciones muy variadas que no sólo son la paliza a la “bollera”, al “chorizo” o al

“negro” (percepción popular, en el imaginario colectivo mayoritario, de lo que es un delito de odio). Por el contrario, y como hemos detectado en nuestro “inventario de sombras”, los discursos también pueden ser delitos; y en concreto aquellos que atentan contra la dignidad e incitan al odio, la discriminación, la violencia o la hostilidad por motivos racistas o discriminatorios, llegan incluso a ser penados por un Código Penal que, específicamente en su artículo 510, modificado en el año 2015 por el legislador, los tipifica como tal.

En cualquier caso, insistimos en que, el hecho de que hayan aumentado los discursos del odio y los actos discriminatorios verbales en comparación con las agresiones físicas en el total de las sombras, no significa que estas agresiones físicas a personas del colectivo LGTBI, del pueblo gitano o de personas migrantes o refugiadas hayan desaparecido.

Así, el 15-16 de marzo de 2016, diferentes medios de comunicación se hacían eco de un ataque contra una futura mezquita en Vitoria. Quienes asaltaron el emplazamiento del templo musulmán mancharon las paredes con sangre porcina, pintaron en ellas una esvástica y arrojaron al suelo una careta de cerdo.

También fue una sombra lo ocurrido en Cataluña en un caso de control policial basado en el perfil étnico (esto es, cuando la policía controla a las personas por lo que parecen y no por lo que han hecho) sufrido por un joven de origen paquistaní. Éste reclamó ante el Ministerio de Interior haber sido objeto de una identificación, por parte de un agente de la Policía Nacional, motivada y explicada por el propio agente como sigue: “Te pido la documentación porque eres negro y punto”. El Tribunal Constitucional inadmitió, por una supuesta falta de trascendencia constitucional, el recurso de amparo frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional, la cual desestimó a su vez el recurso contencioso-administrativo interpuesto después de que el Ministerio del Interior se negase a resarcir al reclamante. Actualmente este asunto se ha llevado al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Luces, desde la defensa de la igualdad de trato

Del anterior apartado, como ya adelantábamos en la introducción, podría desprenderse que no corren buenos tiempos para la batalla contra la discriminación.

Sin embargo, el vaciado de prensa también da buena cuenta de noticias positivas que denotan logros y conquistas en materia de defensa de la igualdad de trato.

Por ejemplo, y en contraste con la última “sombra” citada sobre una detención policial, en noviembre conocíamos también la noticia de que, en Francia, trece jóvenes de piel negra o con rasgos magrebíes habían denunciado haber sido parados por la policía a causa de su apariencia física. En este caso, la Corte de Casación francesa, después de un largo periplo judicial, acabó dándoles la razón a todas y cada una de las personas demandantes, dictaminando que los controles policiales que sufrieron fueron ilegales.

Siguiendo en el ámbito de la discriminación contra personas migrantes o minorías étnicas o religiosas, pero acercándonos al País Vasco, encontramos una luz en septiembre, cuando el Departamento de Educación del Gobierno Vasco envió unas recomendaciones a todos los centros educativos de Euskadi, instándoles a no impedir la escolarización de alumnas llevando pañuelo islámico o hiyab.

Esta medida de defensa del derecho humano a portar vestimentas propias de una identidad cultural o religiosa minorizada fue valorada por Eraberean como un avance en materia de lucha contra la discriminación cultural o religiosa. Y si bien podría ponerse la pega de haberse quedado en el plano de la recomendación laxa (en tanto no era vinculante para los centros educativos), tampoco podemos negarle la valentía de haberse posicionado ante un tema que genera discriminación y genera tanta polémica a nivel político y social.

Otro posicionamiento institucional público relevante en 2016 fue el protagonizado también por Gobierno Vasco, al publicar en julio una Guía para evitar la discriminación de las personas transexuales. Representantes de tres Departamentos del Ejecutivo Vasco Educación, Políticas Sociales y Salud defendieron la necesidad de despatologizar la transexualidad, apostar por escuelas inclusivas, afianzar servicios de acompañamiento emocional y social de las personas transexuales, entre otras medidas. Si bien la elaboración de la Guía no se planteó como un producto suficiente en sí para dar cobertura a las necesidades de las personas adultas y menores en situación de transexualidad, fue un primer paso a aplaudir.

Abriendo el encuadre geográfico enfocado, asimismo fue de aplaudir el gesto de otra institución, la Consejería de Educación de Castilla y León, que, en colaboración con seis organizaciones castellanas representantes del pueblo gitano, aprobó y publicó en el Boletín Oficial Regional una Orden para incluir en el currículo escolar unidades didácticas que visibilizaran el gran aporte gitano a la Historia de España y de las Comunidades Autónomas. El que Castilla y León sea la primera Autonomía que incluirá en su currículo el estudio de la cultura calé, es el inicio del pago de una deuda que se tiene con quienes inspiraron el Amor brujo de Manuel de Falla, las pinturas de Velázquez o muchos de los poemas de García Lorca.

Por último, una apertura más del objetivo fotográfico en nuestra búsqueda de luces noticiosas, nos llevaba hasta el código de conducta que firmaban el 30 de mayo Facebook, YouTube y Twitter con la UE para frenar el llamado «lenguaje del odio» en Internet. Entre los principales retos asumidos por las grandes empresas del sector de las tecnologías de la información destacaba el compromiso de examinar en menos de 24 horas la mayoría de alertas notificadas y retirar o bloquear los contenidos, de ser el caso.

Balance con nubes y claros

En resumen, ni todo han sido sombras, ni todo han sido luces. Ni los casos de discriminación han sido tales que han anulado las conquistas sociales en materia de defensa de la igualdad de trato; ni estas conquistas han sido tales que podemos predecir ya el fin de la discriminación en la sociedad actual.

Efectivamente, los colectivos migrante y refugiado, LGTBI y el pueblo gitano han sido protagonistas de ataques que no podemos sino denunciar. Ni Iñaki Williams por ser negro, ni el hostelero irundarra homosexual, ni cada persona gitana discriminada a la hora de buscar un trabajo o una casa en la que vivir, ni la comunidad musulmana gasteiztarra, ni el joven de origen paquistaní detenido en un control policial por su perfil étnico, tenían que haber sufrido la discriminación que sufrieron por su color de piel, su identidad sexual, su origen, su cultura, su credo religioso o sus rasgos físicos.

Esa discriminación es un virus que, a lo largo del 2016, ha intentado ser aplacado por gestos desde las instituciones y desde las organizaciones que trabajamos a favor de la defensa y promoción de la igualdad de trato. En el ámbito jurídico, hemos conocido una sentencia que declara ilegales las detenciones arbitrarias a personas por sus rasgos fenotípicos. En el ámbito de la comunicación y de las redes sociales, hemos conocido las medidas de las grandes compañías de Facebook, Twitter y YouTube contra los discursos del odio. En el ámbito educativo, hemos sabido de las recomendaciones para que en los colegios no se discrimine a alumnas musulmanas con hiyab, no se excluya a estudiantes en situación de transexualidad o se visibilicen las aportaciones de la cultura gitana al patrimonio cultural local.

Son éstos algunos claros que aportan luz a una realidad social diversa amenazada en ocasiones por los oscuros nubarrones de la discriminación.

La protección, prevención y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo

Manuel Velázquez
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Miembro del Observatorio Vasco sobre el Acoso
y la Discriminación

1. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación siempre ha estado contemplado en la legislación laboral dentro del derecho básico que define el Art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y que se desarrolla más en particular en el Art. 17 de esta misma Ley.

La regulación de este derecho ha tenido un importante impulso y mejora como consecuencia de las directivas de la Unión Europea, especialmente la Directiva 2000/78 que se traspuso mediante la Ley 62/2003 y que incluye, entre otras, la prohibición de discriminar por el origen racial o étnico y la orientación sexual ya sea de forma directa, indirecta o mediante conductas de acoso en la forma que describe el Art. 28 de esta Ley.

Se considera que hay discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra ante una situación análoga por una de las razones específicamente prohibidas. El pago de un salario diferente por realizar idéntica labor a un tipo de personas o a otras podría ser uno de los ejemplos más típicos.

Se considera, en cambio, que existe discriminación indirecta cuando una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

La forma más típica de discriminación indirecta es la segregación de tareas o de régimen de trabajo para ciertos colectivos de personas caracterizados por una diferencia de género, origen étnico, edad o de cualquier otra clase a los que se da un trato más desfavorable que al resto de las personas que

realizan una función análoga o equivalente. Un ejemplo típico sería el de dar un trato comparativamente desfavorable a las personas que trabajan a tiempo parcial siendo estas mayoritariamente mujeres o la asignación sistemática de tareas más penosas a un turno de personas de una determinada raza, condición u origen étnico.

La tercera forma es el acoso con fines discriminatorios que se define legalmente como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Una conducta puntual y de suficiente relevancia puede tener por sí misma consecuencias legales, como un atentado al derecho a la consideración debida a la dignidad, previsto en el Art. 4.2.e) ET. El acoso u hostigamiento, en cambio, se caracteriza por ser una conducta ofensiva continuada y recurrente de una persona o grupo de personas, que actúan coordinadamente, compuesta por actos de menor intensidad, pero que tomados en su conjunto, atentan igualmente contra la consideración debida a la dignidad.

El acoso discriminatorio es también un atentado contra el derecho a la integridad física de las personas que lo sufren puesto que las mismas se encuentran más expuestas a padecer enfermedades psíquicas como consecuencia de este tipo de conductas (Rospenda 1998).

Aunque el índice de denuncias y demandas por acoso discriminatorio por razones de origen ético u orientación sexual son muy escasas, por razones que luego comentaremos, hay varias investigaciones que demuestran que esos empleados son más susceptibles de experimentar estas conductas que otros colectivos (Drydakís 2014)

2. La respuesta legal reactiva frente a la discriminación

La legislación prevé la reacción de los poderes públicos (la administración y los tribunales) cuando se produce una vulneración demostrada, real y efectiva del derecho a la no discriminación en el trabajo por alguna de las causas específicamente previstas en las leyes.

Esta reacción se produce una vez que ha tenido lugar la violación del derecho, ya sea de forma directa, indirecta o mediante conductas de acoso en la forma que antes se ha descrito.

Todas estas conductas pueden ser objeto de sanción por la Autoridad Laboral a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en igual medida. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera las mismas como una infracción laboral muy grave (Art. 8.12 y 8.13 bis) que pueden conllevar multas de 6.251 a 187.515 . También podrían dar lugar a una responsabilidad penal en los casos de especial reiteración en la discriminación (Art. 314 del Código Penal) o de gravedad en la conducta de acoso (Art. 173 del Código Penal).

Estas conductas también pueden dar lugar a demandas ante el orden jurisdiccional social para obtener la reposición de derechos o la indemnización de los daños y perjuicios causados por violación de los derechos laborales arriba descritos.

Para que estas consecuencias legales lleguen a producirse es imprescindible la denuncia de los hechos por las personas afectadas ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos jurisdiccionales y que posteriormente estos puedan ser verificados por dichas instancias para determinar las infracciones y sanciones, la reposición de derechos y las indemnizaciones de daños y perjuicios que puedan proceder.

Este es, de hecho, el mayor inconveniente para que las conductas que atentan contra el derecho a la igualdad por razones de origen étnico y orientación sexual puedan llegar a tener las consecuencias que prevé a legislación ya que el ocultamiento de las mismas sigue siendo la tónica general.

La mayor parte de las encuestas nacionales en el ámbito de la UE indican que entre el 10 y el 20 por 100 de los trabajadores del colectivo LGTB sufren situaciones de acoso en el trabajo, y esto es especialmente preocupante porque muchos de esos trabajadores optan por no revelar públicamente su condición para evitar ser discriminados o acosados laboralmente. Por este motivo, las personas de este colectivo no se atreven a denunciar la discriminación que sufren, ya sea por el temor a ser identificados públicamente o por la falta de confianza en la protección que las autoridades pueden otorgarles (Eurofound 2016).

Algo similar podría afirmarse respecto a otros colectivos socialmente marginados por razón de su origen racial o étnico que apenas registran denuncias o demandas ante las instancias administrativas o jurisdiccionales.

Por todo esto, parece en principio necesario buscar otras vías de actuación más eficaces que sean de tipo de preventivo y que se pongan en marcha antes de que se produzca la vulneración del derecho de igualdad.

3. La prevención del acoso laboral discriminatorio

Como ya se ha indicado, la conducta de acoso discriminatorio es la más frecuente en estos colectivos y tiene como peculiaridad su carácter multiofensivo, puesto que atenta a la vez contra varios derechos como son la igualdad, la integridad moral, la intimidad y la integridad física, tal y como señaló la sentencia 106/2011 del Tribunal Constitucional ante un supuesto de acoso sexual.

Al atender contra la integridad física, el acoso se convierte también en un riesgo para la salud, derivado del trabajo, que la empresa tiene el deber de prevenir y evitar, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La obligación de prevenir debe abarcar todas las conductas que pueden ocasionar un daño a la salud de las personas y esta acción preventiva, en concreto, se encontraría dentro de la gestión de los llamados riesgos psicosociales.

La técnica que puede utilizarse para detectar situaciones de discriminación y acoso es la evaluación de riesgos psicosociales que necesariamente ha de incluir el examen de las relaciones sociales entre el personal del lugar de trabajo mediante el uso de técnicas de interacción y comunicación por parte del evaluador (cuestionarios y entrevistas) para conocer la percepción de los trabajadores.

El trato social discriminatorio hacia algunas de las personas que componen la plantilla de una empresa es una situación que puede reflejarse en una evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, también en este supuesto vuelve a ser necesario que las personas afectadas así lo hagan saber en el curso del proceso de evaluación.

Si esta circunstancia se mantuviera oculta por las personas afectadas, el instrumento de la evaluación no sirve para ponerla de manifiesto y entramos de nuevo en una vía muerta o de escasa eficacia para combatir este problema. Habría que recurrir, por lo tanto, a otras fórmulas para tratar de abordarlo.

4. La promoción de la igualdad

La premisa de la que siempre se parte respecto a la discriminación es que ésta tiene siempre una dimensión social. Su origen se encuentra en estereotipos y prejuicios generalizados dentro de un contexto social, que no afectan de modo particular a una empresa sino al conjunto de ellas, tal y como señala la Red Europea de Expertos Socio Económicos en el área de la antidiscriminación (SEN) (2010).

Por todo ello, es preferible poner en práctica la prevención de la discriminación en el trabajo mediante el establecimiento de políticas, tanto sociales como de empresa, que traten de promocionar y garantizar la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta es una de las líneas seguidas por la Directiva 2002/73 y la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres para avanzar en este objetivo a través de la aprobación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de más de 250 trabajadores y aquellas otras en que la negociación colectiva así lo establezca (Art. 45 y 46 LO 3/2007).

La finalidad de estos planes es promover la igualdad, lo que supone llevar a cabo acciones dirigidas a romper prejuicios y estereotipos, crear una cultura de tolerancia y reconocimiento de los colectivos que se consideran discriminados y establecer planes con objetivos concretos para lograr la paridad entre hombres y mujeres en todas las esferas laborales, desde la contratación hasta la formación y promoción profesional así como el desempeño de puestos directivos.

También existen previsiones legales para promover la integración de los discapacitados asegurándoles una cuota mínima de contratación del 2 por 100 en las empresas de más de 50 trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre).

Así mismo, es previsible que en un futuro cercano se implanten los planes de gestión de la edad en las empresas, para promocionar la igualdad de las personas con independencia de esa circunstancia temporal, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco recientemente firmado entre los inter-

locutores sociales europeos sobre envejecimiento activo y enfoque inter-generacional de 8 de marzo de 2017.

Al margen de lo que establezca la legislación vigente, ya ha habido algunas iniciativas que tratan de ir más allá de ésta y tratan de promocionar la “diversidad” como un valor positivo que debe ser compartido por todas las organizaciones y que abarcaría la prevención de todas las formas de discriminación en el trabajo.

En este sentido, en 2016 ha habido iniciativas de las instituciones de la Unión Europea para promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, que sin embargo han contado con la oposición y reserva de algunos Estados, lo que ha impedido alcanzar acuerdos para adoptar acciones concretas.

Eurofound ha remarcado las campañas de promoción de la igualdad del colectivo LGTB llevadas a cabo por centrales sindicales, asociaciones patronales y otras instancias de Alemania, Holanda, Irlanda, Grecia, España y Dinamarca (2016).

Es en este marco en el que considero que se encuadran las acciones de la Red Eraberean y las de otras asociaciones que tratan de promocionar la igualdad de colectivos que se consideran dignos de recibir protección y apoyo para evitar conductas discriminatorias tanto en la sociedad como en el mundo del trabajo.

3

**actividad de la Red
Eraberean en 2016**



3. actividad de la Red Eraberean en 2016

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 el año 2016.

Esta labor se ha llevado a cabo de acuerdo a dos dimensiones: interna y externa.

3.1. Actividad interna: Estructuración y formalización

Esta línea se enmarca en una lógica de mejora del funcionamiento de la red a través de agilizar y optimizar la coordinación entre sus integrantes, teniendo en cuenta la realidad de cada uno de los mismos. Se ha desarrollado principalmente mediante el impulso de un proceso de evaluación interna; tal proceso ha consistido en la realización de dos sesiones de trabajo compartido por el conjunto de la red, la primera celebrada en diciembre de 2016 y la segunda en enero de 2017.

El objetivo de las sesiones ha consistido principalmente en realizar un análisis de la situación de la red después de dos años de funcionamiento, identificando sus capacidades y limitaciones de cara a distinguir las claves para poder elaborar un nuevo formato organizativo y de trabajo, de acuerdo a las posibilidades reales de sus integrantes.

El trabajo de análisis y propuesta se ha realizado abordando diferentes dimensiones, que se pueden resumir en la siguiente tabla:

Análisis de situación	<i>Potencialidades, barreras y necesidades en relación al funcionamiento y organización de la red</i>	<i>En relación con la misión, visión y objetivos de la red</i>
		<i>En relación con la articulación interna y prestación de servicios</i>
	<i>Retos para el desarrollo y la consolidación de la red</i>	<i>En relación con el anclaje institucional y titularidad de la red</i>
		<i>En relación con la prestación de servicios</i>
	<i>En relación con la articulación interna y la coordinación inter e intra institucional</i>	
Propuestas de acción	<i>En relación con anclaje institucional y titularidad de la red</i>	
	<i>En relación con la prestación de servicios</i>	
	<i>En relación con la articulación interna y la coordinación inter e intra institucional</i>	

Los resultados de este proceso de evaluación se describirán a grandes rasgos en el capítulo dedicado a las conclusiones y retos¹.

3.2. Actividad externa

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.

Se detalla a continuación la actividad de cada eje²:

Eje de trabajo 1: Prevención, Formación y Sensibilización.

El desarrollo de este eje de trabajo se lleva 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 desarrollarse 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).

¹ Los resultados se abordarán de manera más detallada en el informe de actividad 2017 dado que el proceso culminó durante ese año.

² Se ha optado por mantener este apartado de descripción de las funciones de las comisiones que aparecía en el informe del año 2015 de cara a orientar aquellos/as lectores/as que se aproximan por primera vez al conocimiento de la actividad de la red.

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 2016 la **Comisión de Información y Documentación** se ha reunido en dos ocasiones, en febrero y marzo, tras las reuniones plenarias. El resto de la coordinación se ha desarrollado en la modalidad on-line.

Entre los productos y las actuaciones realizadas en el 2016, interesa destacar:

- Alimentación de la aplicación informática de acceso restringido y bajo contraseña individualizada para cada antena, con documentos e información de interés necesarios al funcionamiento de la red.
- Elaboración del Informe 2015 de actividad de la Red Eraberean en colaboración con otra comisión creada específicamente para la realización de dicha tarea, y que ha contado con la participación y la implicación de diferentes profesionales integrantes de la red, más allá de los propios miembros de la CID.
- Incorporación del Informe 2015 de actividad de la Red Eraberean en la web institucional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.
- Difusión del Informe 2015 de actividad de la Red Eraberean en puntos de especial interés.
- Difusión de material de información general sobre la red (misión, servicios que ofrece y los datos de contacto de las entidades que la conforman) y presentación de la misma en puntos de especial interés como jornadas, espacios festivos, ferias, encuentros abiertos y actividades en la calle, centros escolares, medios de comunicación, publicaciones especializadas...

En este sentido, se destaca una serie de actividades realizadas por las entidades de la red:

- CEAR Euskadi: diferentes entrevistas radiofónicas en las que Rosabel Argote ha referido la existencia de la Red Eraberean; exposición de material publicitario de la red en el espacio de documentación sobre discriminación hacia personas refugiadas en el marco del Laboratorio creado en el Centro Cultural Montehermoso de Vitoria-Gasteiz.
 - GEHITU: inserción de publicidad sobre la Red Eraberean en varios números de Gehitu Magazine (ver en anexo), así como mención de la red en artículos publicados en dicha revista.
 - GAO LACHO DROM: presentación de la red a aquellos agentes que son interlocutores habituales en los ámbitos en los que la asociación participa (Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Diputación Foral de Álava, Berritzegune).
 - NEVIPEN: con motivo de la realización de un cineforum en torno a la película La Bicicleta Verde, se dio a conocer la Red Eraberean en el espacio dedicado al debate llevado a cabo posteriormente al visionado (ver cartel en anexo).
- Organización de sesiones informativas sobre la red en espacios de interés así como entre las personas usuarias y personas voluntarias de las entidades que forman parte de la misma. Asimismo Cruz Roja Álava realizó una labor de difusión de información sobre la red entre las personas refugiadas atendidas por sus servicios así como entre las personas voluntarias que se hacen cargo diariamente del punto de información de la entidad.
 - Presentación de la Red Eraberean por parte de Biltzen en un curso de formación realizado en la ciudad de Valladolid en noviembre de 2016, en el marco del proyecto “Programa formativo en materia de igualdad y no discriminación y organización de acciones formativas orientadas a personal técnico de entidades sociales”, promovido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno estatal.

En cuanto a la **Comisión de Formación y Sensibilización**, tiene como misión formular propuestas formativas y actividades de sensibilización, incluyendo tanto el diseño y 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 2016 la Comisión de Formación y Sensibilización se ha reunido en tres ocasiones, las dos primeras posteriormente a las reuniones plenarias, la tercera con carácter extraordinario, dedicada a la planificación y diseño de una acción formativa en el marco del programa “Formación para Formar”. El resto de la actividad de coordinación de esta comisión se ha desarrollado en modalidad on-line.

De la actividad desarrollada por la Comisión durante el 2016, interesa destacar lo siguiente:

- Se ha trabajado en la elaboración de una *Guía Básica en materia de Igualdad de Trato y No Discriminación*, destinada principalmente a personal de servicios públicos, a efectos de favorecer su sensibilización en dicha materia y, asimismo, de servirles de ayuda a la hora de detectar posibles casos de discriminación.
- La guía, que ha contado con aportaciones de diferentes entidades pertenecientes a la red, consta de los siguientes apartados: conceptos básicos en ITND, breve marco normativo, información sobre la Red Eraberean, guía de actuación y recursos de interés en la CAPV.

Por otro lado, de acuerdo al plan de formación interna diseñado durante el año 2015, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Un **diagnóstico** de necesidades formativas.
- Una acción formativa en torno a la **Comunicación No Violenta** (CNV), enmarcada en el programa de formación continua para las entidades que forman parte de la red.
- Una acción formativa que ha abarcado diferentes áreas de conocimiento en torno a la Igualdad de Trato y No Discriminación, enmarcada en el programa de “**Formación para Formar**”.

El diagnóstico de necesidades formativas se ha realizado mediante una encuesta dirigida a profesionales representantes de las tres miradas, basada en un cuestionario organizado en dos bloques: el primero, dedicado a efectuar una valoración del conjunto de formaciones recibidas hasta el momento; el segundo, a identificar los intereses formativos de los/as profesionales para la mejora del desempeño de sus funciones.

A grandes rasgos, las aportaciones de los/as participantes en la encuesta giraron en torno a las siguientes sugerencias:

- Formación especializada: por ejemplo formación jurídica específica del ámbito de la discriminación y de los delitos de odio; formación específica y profundización en los ámbitos de actuación (vivienda, empleo, bienes y servicios etc.).
- Formación práctica basada directamente en los casos que se reciben, en formato de seminarios periódicos, en los que los/as profesionales de la red puedan plantear dudas, intercambiar y construir conocimiento conjuntamente.
- Formación para un mejor conocimiento de la realidad y de los procedimientos jurídicos, que abarcaría los tres colectivos atendidos, más allá de la especialidad de cada antena.

La formación en Comunicación No Violenta, realizada en junio de 2016 en Bilbao, perseguía un doble objetivo: por un lado dotar a los y las profesionales de la red de conocimientos para ayudarles a desarrollar habilidades comunicativas basadas en la *relación de ayuda* entre la persona que atiende y la persona atendida. Por otro lado, capacitar a las antenas a responder de manera no condicionada por ser referencia para su colectivo y hacerlo desde el posicionamiento profesional de la persona que asesora.

La formación se ha llevado a cabo en formato de una jornada de siete horas y media de duración y a la misma han participado unas 20 personas. El programa de la misma se puede ver en anexo.

Según Pettigrew y Meertens

<p><u>Prejuicio Abierto</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Rechazo de las minorías étnicas 	<p><u>Prejuicio Sutil</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Exageración de diferencias culturales 
--	---

UNA DIAPOSITIVA
DEL MATERIAL SOBRE
COMUNICACIÓN NO
VIOLENTA

La acción de Formación para Formar, por su parte, ha tenido lugar en otoño de 2016, durante dos jornadas (27 de octubre y 3 de noviembre), y en ella se han abordado diferentes contenidos, desde los más genéricos (conceptos jurídicos, normativas, jurisprudencia) a los más específicos y propios de la Red Eraberean. Han acudido a la misma 24 personas, todas profesionales de las entidades e instituciones que forman parte de la misma, a excepción de una persona, profesional de una entidad externa pero con interés en los contenidos de la formación.

La impartición de la mencionada formación ha corrido a cargo de profesionales de las entidades de Eraberean.

El programa de la jornada se adjunta en anexo.



Tramitación judicial delitos de odio



¿Qué nos podemos encontrar cuando atendemos a una persona en nuestra asociación como antena?

Lo deseable sería que la persona acudiera a la red antes de iniciar cualquier tipo de actuación (antes de denunciar por ejemplo) ya que así se podría preguntar y valorar qué es lo que quiere obtener (cuáles son sus expectativas de resarcimiento como víctima) y asesorarle con las opciones alternativas que tiene como por ejemplo la **MEDIACIÓN**.

Lo que ocurre es que muchas veces atendemos a la persona cuando ya ha realizado alguna actuación: acude directamente con una copia de la denuncia o con un documento judicial, si bien durante el proceso penal también se puede hacer mediación penal.

UNA DIAPOSITIVA DEL MATERIAL LA DISCRIMINACIÓN EN ERABEREAN

Para acabar este capítulo sobre la actividad de la **Comisión de Formación y Sensibilización**, conviene mencionar la participación de un profesional de Eraberean (del equipo de Biltzen) en el diseño de un curso de formación realizado en las ciudades de Málaga y Valladolid en noviembre de 2016, en el marco del proyecto "Programa formativo en materia de igualdad y no discriminación y organización de acciones formativas orientadas a personal técnico de entidades sociales", promovido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno Español. La contribución de Eraberean al diseño de dicha formación se ha concretado mediante dos acciones:

- Apoyo a una dinámica de diagnóstico de necesidades de formación en materia de Igualdad de Trato y No discriminación;
- Participación en la elaboración del programa de la jornada formativa.

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 y actividades de la Comisión que se han ido realizando a lo largo del 2016, interesa destacar las siguientes:

- Estudiar los casos y proponer las estrategias jurídicas a seguir para cada uno, valorando los que tienen más trascendencia jurídica y marcando pautas especiales en su caso.
- 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.
- Hacer propuestas de mejora de la atención/asesoramiento jurídico a las personas ante los incidentes discriminatorios.
- Realizar propuestas de formación jurídica a la Comisión de Formación.
- Participar como formadores en las acciones formativas organizadas por la Comisión de Formación.
- Buscar y aportar documentación jurídica especializada en materia de ITND (jurisprudencia, normativa europea, aplicabilidad de estándares internacionales, entre otras).
- Participar en espacios como la Clínica Jurídica de la Universidad del País Vasco. En este sentido, dos profesionales de la red han tomado parte de una Jornada de trabajo organizada en noviembre de

2016, en la que se han expuesto casos tratados por la Red Eraberean al alumnado participante, de cara a que posteriormente dicho alumnado los incluyera en sus investigaciones en el marco de los trabajos de fin de grado y tesis del programa de Master de Abogacía de la UPV.

- Revisar el Protocolo de Atención a Víctimas de Discriminación: durante el 2016 la revisión del protocolo ha sido una tarea constante de la comisión; asimismo se ha trabajado en la actualización y mejora del mismo, 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.

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:

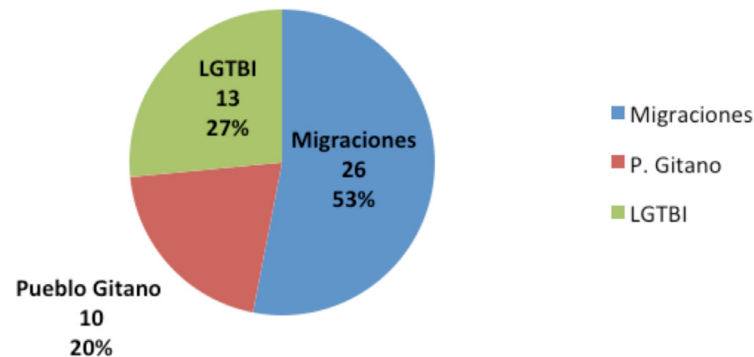
- **La persona en el centro de la atención:** se presta especial atención a los casos, tanto individuales como colectivos, en los que haya existido un trato o hecho discriminatorio, valorándolos de forma individualizada y diseñando para cada uno de ellos una estrategia de actuación diferenciada, que 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 2016 las entidades que conforman la Red Eraberean han puesto al servicio de la ciudadanía sus servicios de atención, asistencia y asesoramiento, también es cierto que los datos que se proporcionarán a continuación 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. En el análisis cuantitativo de los mismos, no podemos obviar que en su segundo año de vida la red sigue en fase de estructuración y organización (se han llevado a cabo otros trabajos de presentación, difusión y formación dentro y fuera de la misma, así como de evaluación interna de cara a identificar las necesidades y las actuaciones de mejora). Asimismo, y pese a tener algo más de recorrido, y con números generales superiores a los del año anterior, se hace evidente que la red tiene pendiente todavía una importante tarea de información y sensibilización 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, el número total de casos atendidos por las diferentes antenas de Eraberean durante el año 2016 ha ascendido a **49**.

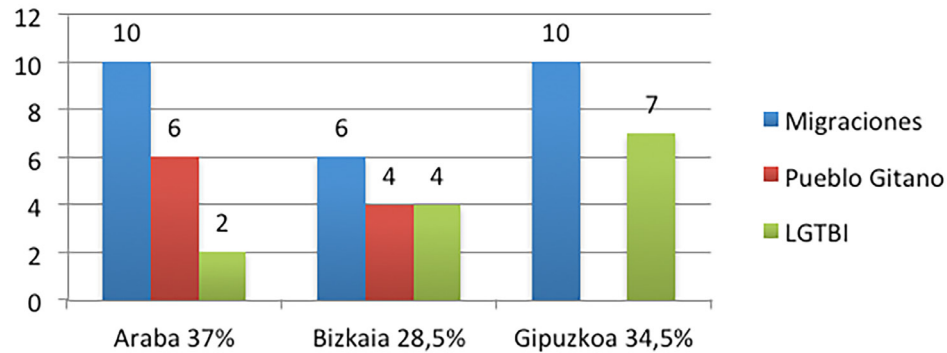
Total casos atendidos



Del total de casos atendidos y registrados por las entidades, el 73% han sido casos de racismo y/o xenofobia, es decir de discriminación u odio por razón de pertenencia étnica, origen o nacionalidad. El otro 27% de los casos atendidos han sido casos de LGTBIfobia, es decir, de discriminación u odio por razón de orientación o identidad sexual y de género. En los casos de racismo y/o xenofobia, encontramos 26 (53% del total) correspondientes a la categoría Migraciones y 10 (20% del total) correspondientes a la categoría Pueblo Gitano.

En relación a los Territorios Históricos que conforman la CAPV, los casos anteriores se han distribuido de la siguiente forma:

Casos atendidos Territorio Histórico



Si bien los números de casos atendidos no varían mucho de un Territorio Histórico a otro, en lo relativo a las miradas representadas en la red se pueden observar diferencias notables: ausencia de casos registrados en Gipuzkoa para la mirada gitana, escasez de los mismos en Araba para la mirada LGTBI, número relativamente bajo de casos para la mirada inmigrante en un territorio como Bizkaia que cuenta con la mayor proporción de población inmigrante de toda la CAPV. Una variación en distribución geográfica que puede explicarse por el distinto grado de implementación de las antenas en cada Territorio Histórico.

En un municipio de Gipuzkoa, otoño de 2016. Agresiones homofóbicas al dueño de un bar

La primera información del hecho se tiene a través de los medios de comunicación. A partir de ahí se entra en contacto telefónico con la persona denunciante para ampliar información.

Se trata de un hombre que lleva 3 años regentando un local de ocio y que recibe insultos por su orientación sexual. La anterior propietaria recibía también insultos por la misma razón.

Comenta que algún empleado ha dejado de trabajar en el local. Señala que no se trata de un local gay sino que es un espacio abierto a todo el mundo. Afirma mantener una buena relación con todos los colectivos del barrio.

“(…) Nos han llegado a tirar los vasos encima. Hay clientes a los que, fuera de sí, se les pide que abandonen el establecimiento por su comportamiento incívico y que no vuelvan más. A partir de ahí te tiran cuanto tienen en su mano, llamándote maricón de mierda, hijo de puta, diciéndote que te van a matar (...) Lo primero que te sueltan es que somos unos putos maricones que nos estamos cargando el barrio, que contagiamos el sida. A ellas les llaman putas lesbianas. A nosotros siempre putos maricones (...)”

Tras hacerse el traspaso del negocio, él deja de tolerar dichas actitudes y hace uso del derecho de admisión en su establecimiento.

Lejos de acabar los insultos, éstos se recrudecen en la puerta del local y se le empieza a amenazar de muerte, ante lo cual interpone repetidas denuncias. Comenta que las denuncias no surten efecto alguno. Refiere a la falta de atención por parte de la policía municipal y a la lentitud de los procedimientos de la Ertzaintza. Dice haberse sentido desprotegido y desamparado por las instituciones. Además, ve como quedan impunes actitudes agresivas e insultos en la calle. Para intentar frenar tal escalada, da difusión al hecho a través de los medios de comunicación.

Desde Eraberean, se deciden las siguientes actuaciones:

Contactar en un primer lugar con responsables del Ayuntamiento: se celebra una reunión en la que los representantes municipales refieren haber tenido conocimiento de los hechos a través de las redes sociales, indicando que se sabía previamente de la existencia de un grupo conflictivo que molestaba al vecindario de la zona pero que no se había recibido información alguna sobre amenazas y agresiones con compo-

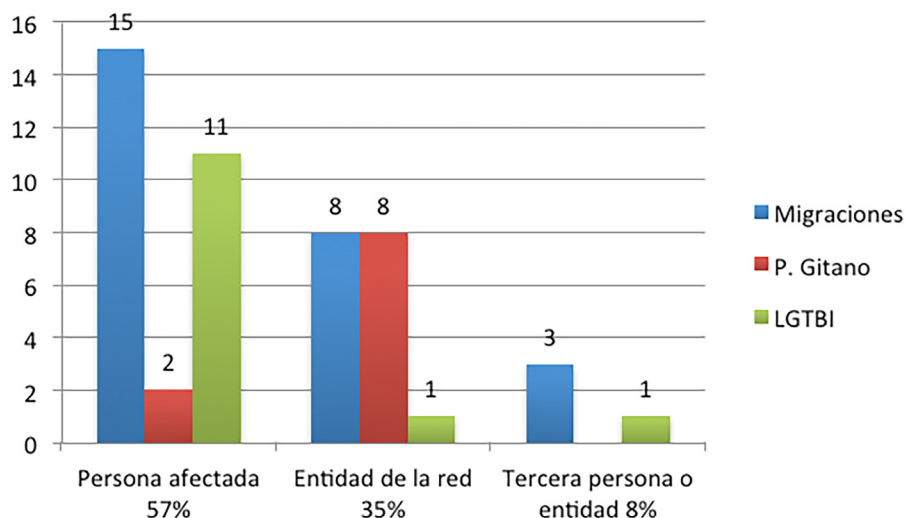
nente homofóbico. Explican que los esfuerzos del Ayuntamiento se centraron en introducir mejoras urbanísticas y medidas de seguridad (cámaras). Expresan sentirse molestos con los comentarios vertidos contra el Ayuntamiento en redes sociales. Consideran que se está haciendo todo lo que está en su mano y que si no se actuó antes fue porque no se tenía conciencia de que la situación se encontraba en este punto. Por parte de Eraberean, se insiste en la necesidad de medidas de urgencia que ofrezcan las mayores garantías de seguridad y eviten males mayores. Se comparte por otro lado la propuesta de una labor que cuente con la participación de las distintas partes implicadas desde un enfoque basado en el diálogo y el encuentro. Los representantes municipales se muestran abiertos a colaborar.

En un segundo lugar, se tantea la posibilidad de articular un proceso de mediación con el grupo identificado como conflictivo. Para ello, se entra en contacto con una persona cercana a la comunidad a la que pertenece dicho grupo. La iniciativa resulta inviable, ya que la persona contactada no se considera un interlocutor válido para este tipo de situación.

Las actuaciones relacionadas con este caso continúan durante el año 2017.

Siguiendo con el análisis de los casos atendidos en el 2016, en cuanto a cómo se ha tenido conocimiento del hecho o trato discriminatorio:

Apertura del caso



En la medida en que la mayoría de los casos, concretamente el 57%, han sido denunciados en alguna de las entidades de la red por la persona directamente afectada, cabe considerar 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.

En comparación con el año anterior, se observa un incremento de los casos abiertos a iniciativa de una entidad de la red, con un 35% del total. Este incremento afecta especialmente a las miradas gitana e inmigrante.

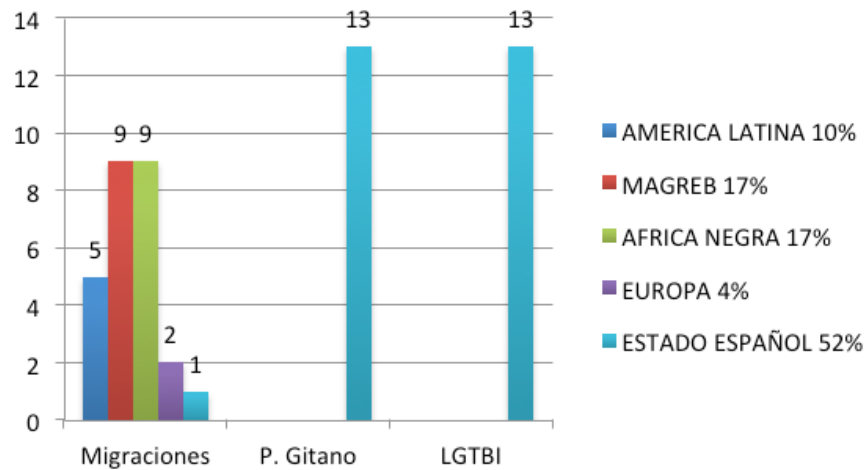
En el caso de las personas gitanas, este hecho que presenta una proporción particularmente elevada (8 de un total de 10 casos) se explica por las dificultades que presentan las personas pertenecientes a esta comunidad para denunciar casos de discriminación debido principalmente al elevado grado de normalización de estas situaciones entre ellas, siendo las propias víctimas las que no se perciben como tales y por lo tanto, no sienten que tengan nada que denunciar. A ello, hay que sumar otro factor que las propias personas gitanas trasladan a las asociaciones que les atienden y que consiste en el elevado grado de desconfianza que sienten en relación a instituciones y administraciones públicas a la hora de denunciar. Dichas asociaciones se ven por lo tanto enfrentadas al reto de asumir en primera persona la gestión de esta casuística, incluyendo además tareas de sensibilización y formación básica en la materia dirigidas a la comunidad así como de orientación a las personas afectadas sobre las respuestas y procedimientos a implementar en cada caso, también en su dimensión jurídica.

Por su parte y en lo relativo a la mirada inmigrante, la explicación radica en que a raíz de la frecuencia de casos de discriminación en el acceso a la vivienda de alquiler protagonizados por empresas inmobiliarias, CEAR Euskadi ha tomado la iniciativa de incluir sistemáticamente el abordaje de los casos conocidos por la entidad en el marco de una estrategia de actuación de doble nivel: por un lado en la Red Eraberean, y por otro, en una iniciativa coordinada y estructurada en torno a varias entidades que intervienen ante la problemática específica del acceso a la vivienda de personas inmigrantes.

Por último, y siguiendo con la modalidad de apertura de casos, cabe destacar los pocos casos que han llegado a alguna de las entidades de la red derivados de otras asociaciones. En clave de mejora a futuro, se hace necesario pensar en ampliar la difusión de la red y en establecer sistemas o protocolos de colaboración con otras entidades y/u organismos.

Otra variable que interesa resaltar en este informe es el perfil de las personas atendidas; los datos se han segregado teniendo en cuenta la zona geográfica de procedencia (en el siguiente gráfico) y el sexo de las mismas (más abajo).

Perfil de la persona atendida Zona geográfica de procedencia



En relación a la procedencia de las personas atendidas, algo más de la mitad, en concreto el 52%, proceden del Estado español, suponiendo el 100% de los casos atendidos en relación al colectivo LGTBI y a la población gitana³.

En cuanto a las personas de origen extranjero atendidas por las antenas de la red, el continente africano es el más representado, sumando el 34% del total, repartiéndose a partes iguales entre el colectivo de África Negra (Camerún, República Democrática del Congo, Nigeria y Mali) y el Magreb (Marruecos y Argelia), con el 17% para cada zona. América Latina (Venezuela y Nicaragua) ocupa el tercer puesto

³ En el caso del perfil de las personas atendidas (procedencia y sexo), se han computado las personas y no los casos. Asimismo, se puede observar que para la mirada gitana, el número de personas asciende a 13 mientras que los casos son 10. Ello se debe a que algunos casos han afectado a más de una persona y se han presentado todas a la antena de referencia. Por otro lado, se señala que se han registrado cuatro casos que afectan a comunidades enteras (dos para la comunidad gitana y dos para la comunidad magrebí), por lo que tanto el número de casos como el número de personas atendidas son inferiores al número de personas afectadas.

con el 10%. En cuanto a las personas atendidas procedentes de países europeos, representan el 4% del total, con dos casos que afectan a ciudadanos de Ucrania. Por país de procedencia, Marruecos ocupa el primer puesto con seis casos registrados individualmente y dos casos que afectan a varias personas a la vez (el primero: discurso de odio en los medios de comunicación, denunciado por una persona de nacionalidad española; el segundo: protestas y comunicado de una asociación de vecinos contraria a la apertura de una oficina de asesoramiento para ciudadanas/os marroquíes dependiente del Consulado de Marruecos).

De manera general, se puede observar que se mantiene la tendencia del año anterior, siendo las personas del Estado español (colectivo LGTBI y pueblo gitano) y las personas provenientes de África Negra y del Magreb las que representan el mayor número de casos denunciados.

Bilbao, marzo de 2016. Agresión racista en la entrada de un supermercado

Los hechos ocurren el lunes 21 de marzo de 2016 en la entrada de un supermercado en Bilbao. Un joven de origen nigeriano, pide ayuda sentado en la puerta del establecimiento. Pasa un hombre de unos 40-50 años y comienza a gritarle «¡Vete a tu país! ¿Qué haces aquí? Éste no es tu país (...) ¡Por mis cojones que tú te vas de aquí!». El vigilante sale para invitar al supuesto agresor a que se vaya. Éste sigue gritando y llega a agredir al vigilante. En ese momento sale más gente del comercio incluido el gerente. Estas personas llaman a la policía, se persona una patrulla de la Ertzaintza e invita al agresor a que se vaya. La patrulla se marcha y el joven nigeriano también y en cuestión de minutos vuelve el agresor e intenta pegarle, cuando justo llega de nuevo la policía y lo impide. La Ertzaintza procede finalmente a llevarle a comisaría y a coger los datos del joven nigeriano.

La víctima se acerca a una de las antenas de Eraberean acompañado de una mujer que fue testigo de los hechos y otra persona, ambos integrantes de la Federación *Gentes del Mundo*. Se pone a su disposición un letrado de esta red y se le acompaña a poner una denuncia.

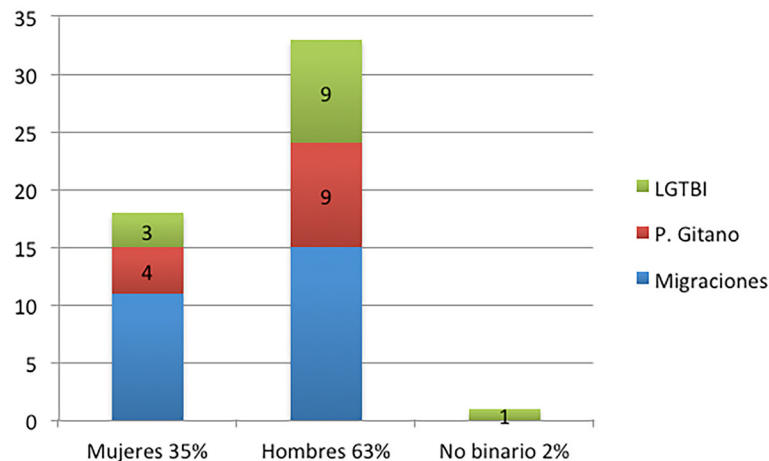
Se presenta escrito de acusación particular, admitida a trámite. El Juzgado insta a las partes para ver si se puede llegar a acuerdo. En el informe de la Ertzaintza consta que el delito es de xenofobia. Desde Eraberean, se constata que la víctima no tiene especial intención en que el acusado entre en prisión por lo que se acuerda rebajar la pena, con el reconocimiento de los hechos, para que se pueda suspender la pena privativa de libertad. Se solicita por parte de la letrada de la víctima (Eraberean) una orden de alejamiento por un periodo de dos años, y como el acusado es receptor de la Renta de Garantía de Ingresos, se propone una rebaja de la indemnización por

Responsabilidad Civil a 600 € (cantidad abonada en el momento de la redacción de este informe).

La persona agresora es condenada por un delito de xenofobia.

Las siguientes actuaciones relativas a este caso han consistido en estudiar la posibilidad de regularización administrativa de la víctima (cuando han ocurrido los hechos se encontraba indocumentada). La letrada de Eraberean valoró esta posibilidad; ello, en tanto que se intenta prestar una atención integral a las víctimas derivándolo, en su caso, al servicio especializado que corresponda.

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 63% de hombres frente a un 35% de mujeres y una sola persona no binaria, es decir, casi el doble de hombres que de mujeres. Esta diferencia es especialmente elevada en el colectivo LGTBI (tres mujeres frente a nueve hombres) y en la comunidad gitana (cuatro mujeres frente a nueve hombres). Extremo que nos lleva a la pregunta de si las mujeres tienden a denunciar menos situaciones de discriminación y el alcance que puede llegar a tener la invisibilización de la discriminación múltiple.

Bilbao, diciembre de 2015. Agresión homófoba en un bar

Los hechos han ocurrido a finales de 2015 pero todo el desarrollo judicial ha tenido lugar durante el año 2016.

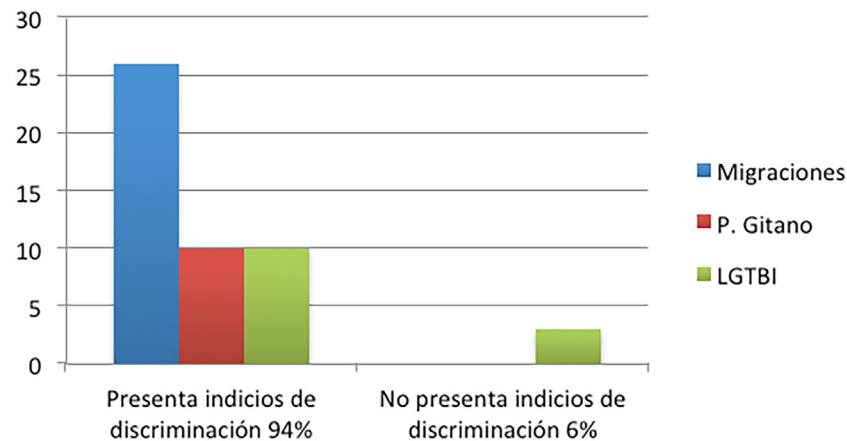
La persona agredida se encuentra en un bar de Bilbao. En un momento dado, a un hombre que está al lado de él, se le cae un objeto al suelo. El agredido se agacha, lo recoge y se lo entrega, dándole una palmada en la pierna a modo de señal. En ese momento, la otra persona, a la que no conoce previamente, le espeta: «Oye, que yo no soy maricón» (el agredido señala que se refería a él ya que previamente el agresor le había visto besándose con otro chico; de ahí el comentario). El agredido le contesta que es homófobo, la otra persona reacciona dándole un puñetazo en el ojo. Hay testigos de la agresión (amigo y camarero) pero no de la conversación. El agredido acude al día siguiente al hospital y posteriormente interpone denuncia.

Desde Eraberean, se acompaña a la persona agredida a la comisaría a preguntar cómo está el atestado (localización camarero e identificación del agresor) y se procede a ampliar la denuncia.

Este caso es importante porque en un principio el Juzgado ha tramitado el procedimiento como un delito de lesiones en el que, en el relato de hechos que se hacía, no constaba ninguna referencia al carácter homofóbico de la agresión, y tras recurso se ha admitido la redacción de los hechos en los términos interesados, a lo que la Fiscalía se ha adherido y ha calificado la agresión contemplando el carácter homofóbico de la misma.

En cuanto a la existencia o no de indicios de discriminación, el siguiente gráfico nos muestra una tendencia parecida a la del año pasado:

Indicios de discriminación



Del total de casos atendidos, el 94% (46 casos) presentaba indicios claros de discriminación, frente a un 6% (3 casos) en el que se valoró que no había indicios de discriminación. Asimismo, los datos que se presentarán a partir de ahora, corresponderán a los 46 casos considerados como casos de discriminación.

Vitoria Gasteiz septiembre de 2016, en una sala de fiestas

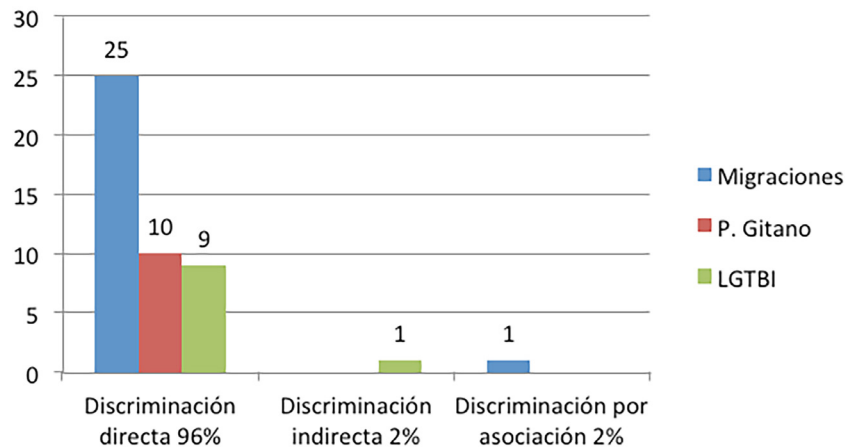
Se tuvo conocimiento de la organización de un concierto para el mes de septiembre de 2016 (Festival "Gasteiz Calling") en el que tocaba un grupo que tenía en su repertorio, una canción con letras muy lgtbifóbicas, y que incitaban claramente al odio hacia el colectivo LGTBI (el contenido de una de sus canciones, The day the world turned gay, dice lo siguiente: "ahora tenemos invertidos, bujarrones, chapeiros, bolleras, transexuales y putos travestis").

Se enviaron como Red Eraberean desde ALDARTE sendas cartas a la sala de fiestas y al Ayuntamiento de Vitoria (ya que su sello aparecía en el cartel) poniendo en conocimiento tal circunstancia y solicitando que se instara al grupo a no cantar ninguna canción con contenido lgtbifóbico. La respuesta por parte de la sala de fiestas fue positiva en el sentido de informar de que se había hablado con el grupo en el sentido solicitado y el Ayuntamiento también tuvo una respuesta positiva en el sentido de hacer llegar a la sala organizadora dicha petición.

Desde la red se considera que la intervención fue muy positiva y la actuación llevada a cabo muy satisfactoria.

Con respecto al tipo de discriminación, el 96% de los casos considerados como casos de discriminación (44 de 46) han sido de discriminación directa. Un solo caso corresponde a una situación de discriminación indirecta y otro de discriminación por asociación.

Tipo de discriminación



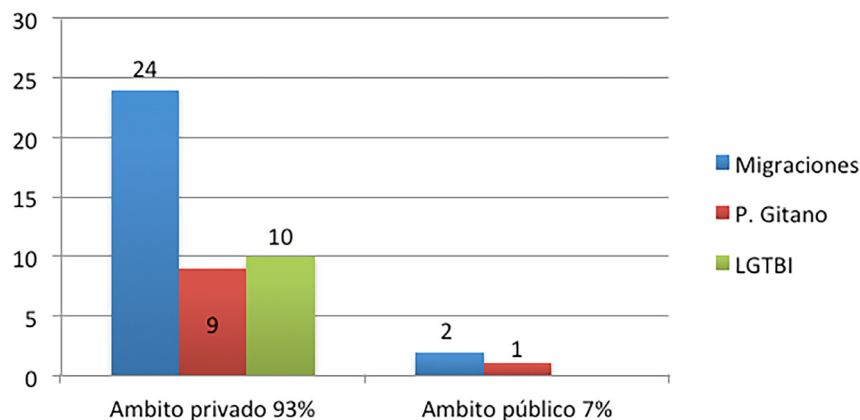
En un municipio de Gipuzkoa, a una mujer se le niega el acceso a una tienda por su vestimenta

Una mujer y su marido acuden a una tienda que se encuentra dentro de un centro comercial. Ella lleva un niqab, que le cubre todo el cuerpo y el rostro. Al acceder a la tienda, se le aproxima un vigilante del centro comercial, que le informa de que, por cuestiones de seguridad, ella no puede entrar en el establecimiento con el rostro cubierto. Ella y su marido, comprendiendo los motivos esgrimidos por el vigilante se ofrecen a acudir a un cuarto en el que ella se pueda descubrir la cara para ser identificada por el vigilante. Éste consulta esta opción con la responsable de la tienda, que la descarta, por lo cual la pareja se ve obligada a abandonar la tienda. Indignados, acuden a las oficinas de una de las antenas de Eraberean en Gipuzkoa, donde les instan a que vuelvan al centro comercial a cumplimentar una hoja de reclamación. Así lo hacen. Transcurridas unas semanas, la mujer recibe una respuesta a su reclamación con forma de carta, en la cual la responsable de la tienda le pide disculpas por lo ocurrido.

El caso ha sido derivado a CEAR Euskadi Araba, que se está especializando en la gestión de situaciones originadas por llevar vestimenta islámica. En el momento de la redacción de este informe, la pareja se encuentra en el país de origen. El caso se retomará a su regreso.

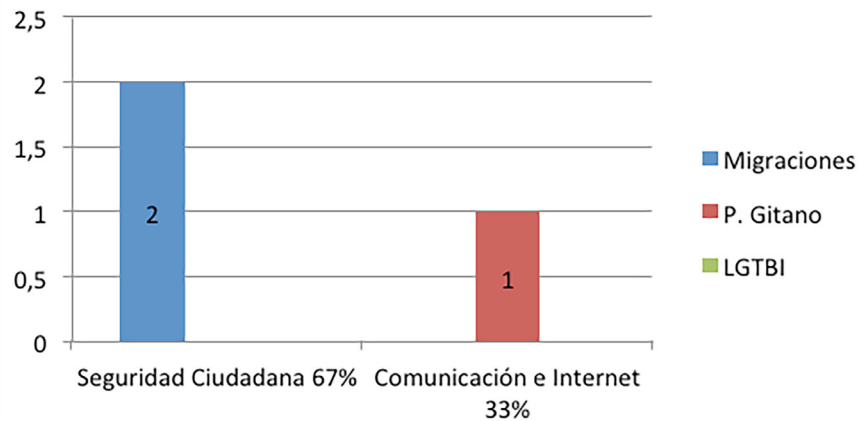
Por lo que respecta al ámbito en el que se ha producido la discriminación, el 93% de los casos han sucedido en el ámbito privado, y sólo el 7% (correspondiente a tres casos) han tenido lugar en el ámbito público.

Ámbito de discriminación



De los tres casos ocurridos en el ámbito público, dos están vinculados a actuaciones de servicios policiales y han afectado a personas provenientes de África Negra, tratándose en el primero de una situación de discriminación por asociación, y en el segundo, de un trato abusivo durante un control de identidad, aparentemente basado en un criterio de control por perfil étnico. El tercer caso involucra un canal de televisión de RTVE y ha afectado a la comunidad gitana.

Ámbito público



Donostia. Abril de 2016. Discriminación por asociación a una persona de Nigeria.

Los hechos que se denuncian suceden el 29 de abril de 2016. Un ciudadano nigeriano circulaba por la vía pública en busca de una Empresa de Trabajo Temporal, es abordado por una patrulla de la policía municipal. Los dos agentes se bajan del coche y, sin darle ninguna explicación le solicitan la documentación. Uno de ellos entra en el vehículo y el otro se queda con el denunciante. Al rato, el primero sale del coche y le entrega un "acta-denuncia por infracción" que, según le informan en ese momento, es por estar "practicando mendicidad molesta".

Se da la circunstancia de que existe un grupo relativamente alto de personas de nacionalidad nigeriana que practican la mendicidad en Donostia. La actitud del denunciante preguntando a los viandantes por la dirección de la ETT unido a una actitud prejuiciosa de los agentes que relacionan su actuación con la mendicidad configura un caso de discriminación por asociación.

Ámbito público



Reportaje televisivo de RTVE Televisión Española emitido el 25 de noviembre de 2016 en el que se asocia a la comunidad gitana con conflictos vecinales y violencia

En el reportaje *Vecinos en pie de guerra* emitido el 25/11/2016 dentro del programa *Teleobjetivo* de Radio y Televisión Española RTVE, se ofrece una imagen distorsionada de la comunidad gitana, en especial la del País Vasco, a través de una sobrerrepresentación de personas y familias vinculadas a situaciones conflictivas, violentas, incívicas y delincuenciales. Se aprecia además el uso recurrente de un lenguaje cargado de imágenes estereotipadas y connotaciones peyorativas (guerra, clanes, familias conflictivas) que alimenta el enfrentamiento vecinal y lo convierte en espectáculo.

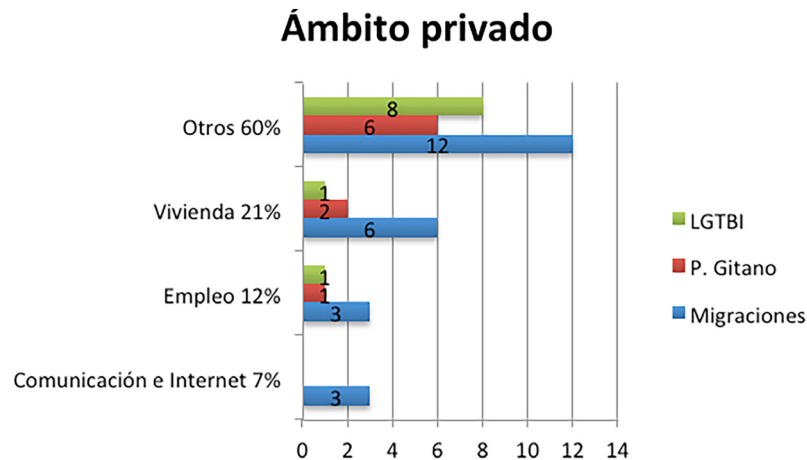
Resulta ofensivo y por ello inaceptable el comentario que vierte la voz en Off del narrador afirmando textualmente: "En el País Vasco los clanes gitanos siembran el pánico en los barrios en los que se instalan".

Una generalización desafortunada, tendenciosa que alimenta los peores estereotipos y no se ajusta en absoluto a la realidad de la mayoría de las familias gitanas que viven y conviven con normalidad en el País Vasco. Afirmaciones como la precedente, ignoran no sólo las recomendaciones comprendidas en el Código deontológico de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España sino también aquellas contenidas en el propio Manual de Estilo de RTVE.

Desde Eraberean se ha optado por primar la respuesta desde las propias asociaciones gitanas representadas en el Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco prestando asistencia técnica para la redac-

ción de sendos escritos de queja remitidos al Ararteko, al Director Territorial RTVE País Vasco y al Defensor del Espectador, Oyente y Usuario. El resto de actuaciones relativas a este caso continúan durante el año 2017.

En cuanto a las situaciones producidas en el ámbito privado, corresponden a diferentes categorías que se detallan a continuación:



El 21% de los casos ha transcurrido en el ámbito de la vivienda, entendiendo que el acto discriminatorio o la manifestación de odio se ha producido en las inmediaciones de la misma (escaleras, portal de los edificios...), correspondiendo a situaciones de conflictos de convivencia vecinal con componente racista o LGTBIfobo. En esta categoría se han incluido también los casos de discriminación en el acceso a la vivienda protagonizados por personas (propietarios/as o intermediarios/as). Aquellos que involucran a agencias inmobiliarias se mostrarán en otro gráfico en la categoría de "local comercial".

Bilbao, 2016: insultos homofóbicos y amenazas al administrador de un bloque de viviendas

La persona afectada indica que en su comunidad hay unos vecinos (alojados por el servicio Alokabide) muy agresivos con él; aparte de por ser el administrador, también es debido a su orientación sexual.

Señala que ha recibido insultos, amenazas y coacciones; por ejemplo le han dicho frases como: «Eres una puta maricon», «¿Dónde está la maricon esa?», «Si te pillo te voy a reventar», «Te voy a coger y te voy a reventar toda la cara», «Estás trastornado perdido chaval, das puto asco».

Dice que tiene una grabación del 10 de enero de 2016 en la que se recogen todos estos insultos, amenazas y que también hay testigos de otro incidente ocurrido el 27 de mayo. Refiere que en fecha del 26 de abril dichas personas han llegado incluso a insultar a la Policía Municipal, incurriendo en desobediencia (existe informe policial de dicha situación) y que a partir de esa fecha el acoso hacia los vecinos y especialmente hacia él mismo se ha incrementado considerablemente, pudiéndose apreciar que es totalmente intencionado.

Menciona otro incidente ocurrido el 8 de Junio, en el que ha tenido que llamar a la Ertzaintza para denunciar una situación de violencia verbal grave de estos vecinos hacia sus propios hijos; denuncia que posteriormente -el 12 de junio- y a modo de represalia, estos mismos vecinos le han interpuesto una denuncia con hechos falsos. Apunta por otra parte a que Alokabide se ha puesto en contacto con los vecinos problemáticos tras recibir quejas por parte de la comunidad, lo cual, y según miembros de la misma, ha podido motivar la denuncia con hechos falsos: disponer de argumentos para evitar así tener problemas con su alquiler de Alokabide.

Con fecha del 6 de julio de 2016, la comunidad ha interpuesto una denuncia conjunta contra dichos vecinos.

Desde Eraberean no se han llevado a cabo actuaciones más allá de recibir y registrar el caso. No obstante, se ha considerado interesante mencionarlo en este informe en tanto que da una idea sobre las situaciones de acoso vividas por personas pertenecientes al colectivo LGTBI en su entorno vecinal/barrial, situaciones que se dan con una frecuencia que merece ser señalada.

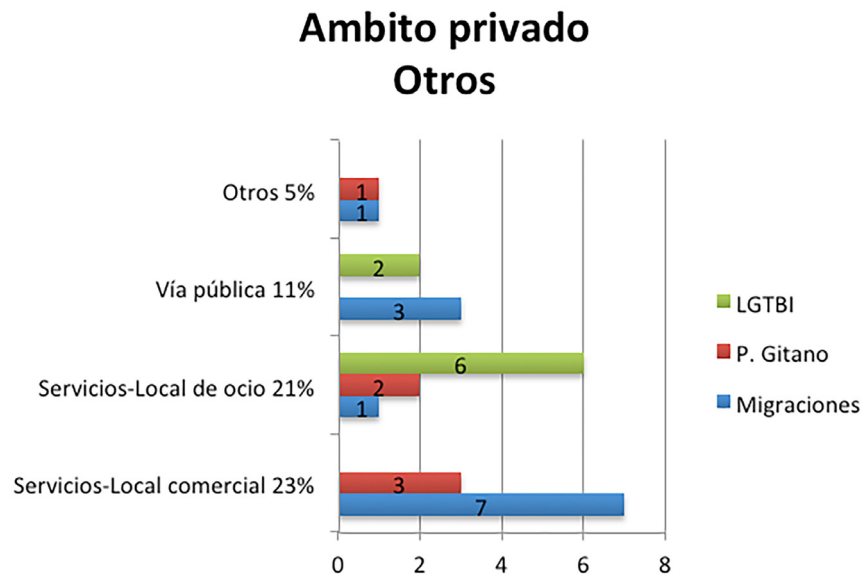
Otro 12% de los casos se sitúa en el ámbito del empleo, afectando mayoritariamente a personas inmigrantes víctimas de situaciones de abuso en el lugar de trabajo, habitualmente acompañadas de amenazas y/o insultos racistas y xenófobos. Se trata de un fenómeno que afecta particularmente a personas empleadas del hogar (servicio doméstico y cuidados) y del sector de la hostelería. Se registran, también, un caso que afecta a una persona perteneciente al colectivo LGTBI, habiendo sufrido la misma acoso con connotación homófoba en su lugar de trabajo, y otro caso de una persona gitana que trabaja en el sector del comercio y que por motivos racistas se ha visto en la imposibilidad de desarrollar su actividad con normalidad.

El 7% de los casos corresponde al ámbito de la Comunicación y de Internet, a causa de la publicación en diferentes soportes (periódicos digitales y redes sociales) de informaciones y comentarios que inci-

tan al odio contra personas por su pertenencia étnica, su origen y/o su religión, afectando de manera particular a personas de origen magrebí al ser asociadas con la violencia terrorista.

Siendo el entorno digital y de medios de comunicación uno de los espacios donde más se producen manifestaciones de odio, no deja de ser llamativo que sólo cuatro casos en total llegaron a ser denunciados ante la Red. Extremo que deja temer que este tipo de situaciones están siendo interiorizadas como normales, o contra las cuales nada o poco puede hacerse.

El 60% de los casos restantes se han dado en otros ámbitos que se detallan en el siguiente gráfico:



Las categorías “Servicios-Local comercial” y “Servicios-Local de ocio” representan cada una más del 20% de los casos ocurridos en el ámbito privado, 23% y 21% respectivamente.

En el primer caso, se trata en su gran mayoría de situaciones de discriminación sucedidas en inmobiliarias, resultantes de la negativa de las mismas o de los/as propietarios/as a alquilar viviendas a personas de origen extranjero o a personas gitanas.

Vitoria Gasteiz, inmobiliaria se niega a proporcionar servicio a mujer congoleña por “ser negra”.

En una inmobiliaria, cerca de Jesús Obrero en Vitoria-Gasteiz, a la mujer y a una amiga suya con la que busca piso, les dicen que no les proporcionan servicio por ser negras.

La estrategia de actuación como Eraberean consiste en llevar una denuncia en un medio radiofónico en el que se le realiza una entrevista a la que acude acompañada de una profesional de la red. Existe una grabación de la misma.

No se ha contactado con la inmobiliaria.

En el segundo caso, son situaciones muy frecuentes en los locales de ocio, donde se protagonizan comportamientos discriminatorios o de rechazo –a menudo violento-, hacia personas pertenecientes al colectivo LGTBI, en su mayoría, pero también a personas gitanas.

Bilbao, diciembre de 2016: intento de negar el acceso a un bar a jóvenes gitanos por “ser gitanos”

Un socio y usuario de una entidad perteneciente a la red, traslada su malestar debido a un suceso ocurrido en un bar del barrio donde reside.

Su hijo y un grupo de jóvenes adultos frecuentan este bar para ver partidos de fútbol.

Un día el encargado del bar les dice que intenten hacer el mínimo ruido posible, porque al ser gitanos, le están “espantando” la clientela. Les pide además que busquen otro bar dónde ver los partidos en adelante. Argumenta su petición por el hecho de que al ser gitanos, dan una imagen de su bar que no es la que él quiere y que por esta razón, su negocio se ve afectado con pérdidas económicas.

Los jóvenes deciden terminar de ver el partido y después les cuentan a sus padres lo que ha acontecido.

Desde la entidad, se propone a la familia tomar medidas al respecto, informándoles de las diferentes vías de que disponen para formular quejas y/o denunciar el caso ante el juzgado.

Los padres de los jóvenes deciden ir a hablar presencialmente con el dueño del bar para pedirle explicaciones sobre lo ocurrido.

La entidad se pone en contacto con el responsable del bar y organiza una mediación a través de un encuentro entre las partes en el mismo recinto del local pero fuera de horario de atención al público.

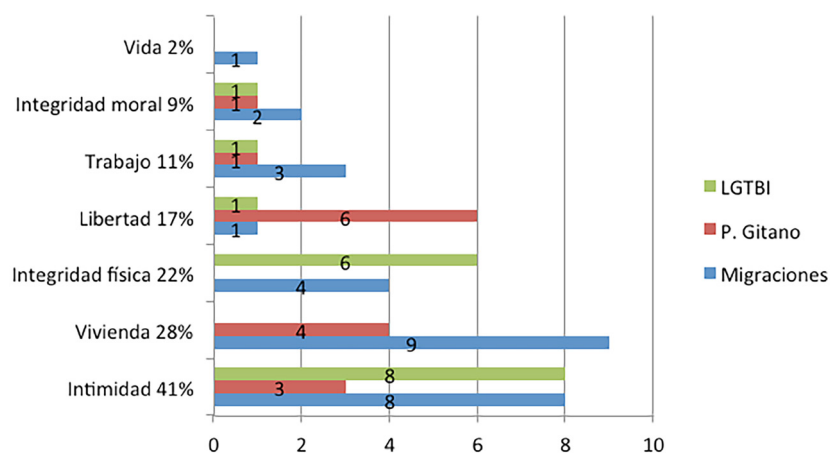
Finalmente, el dueño se retracta y pide disculpas a los padres, volviendo a permitir que sus hijos acudan al bar, siempre que quieran.

A los locales comerciales y de ocio, les sigue la vía pública como escenario de comportamientos homófobos o racistas, con el 11% de los casos. Calles, parques y medios de transportes son lugares donde se protagonizan actitudes intolerantes ante personas que expresan públicamente su orientación sexual, o actitudes de rechazo a personas inmigrantes por su pertenencia étnica, intolerancia y rechazo que pueden llegar al extremo de la agresión física.

Por último, se registran dos casos en otros ámbitos. El primero afecta a una persona que, por ser gitana, se ve ante la negativa de un particular a venderle un vehículo. El segundo es un caso de petición de rep

La última variable tomada en cuenta para analizar cuantitativamente los casos de discriminación atendidos por las antenas de la red es la de los derechos vulnerados.

Derechos vulnerados



El derecho fundamental más vulnerado ha sido el derecho a la intimidad, con un 41% de los casos de discriminación atendidos en alguna de las entidades de la red, y ha afectado a los tres colectivos. Se trata de un derecho cuya vulneración sucede a menudo de forma apareada con la vulneración de otros derechos. Le sigue el derecho a la vivienda, con un 28% de los casos, afectando a personas inmigrantes y personas pertenecientes a la comunidad gitana, bien por actitudes de rechazo por parte de individuos pertenecientes al vecindario o al entorno inmediato de las víctimas (personas con quienes se comparte la vivienda, por ejemplo, o vecinos/as del barrio), y que han desembocado en una vulneración de tal derecho, bien – en la mayoría de los casos- a causa de la negativa de las agencias inmobiliarias y/o de los/as propietarios/as, como hemos visto más arriba. Este fenómeno merece especial atención por parte de una red como Eraberean, y quizás una línea de trabajo específica desde las tres dimensiones de actividad (sensibilización, formación y atención), puesto que se está convirtiendo en una práctica normalizada y hasta cierto punto impune.

En tercer lugar encontramos el derecho a la integridad física siendo las personas LGTBI las más afectadas, pues como hemos mencionado antes, este colectivo se encuentra especialmente expuesto a manifestaciones violentas de intolerancia y rechazo en los locales de ocio o en la vía pública. Se han recogido también casos de agresiones físicas a personas pertenecientes a la población inmigrante, en los que las víctimas fueron identificadas como extranjeras o de origen extranjero por sus rasgos fenotípicos, lo que demuestra el componente claramente racista de dichas agresiones.

Bilbao. Diciembre del 2015. Agresión e insultos racistas en el Metro

Los hechos son del año 2015 pero el desarrollo del procedimiento judicial se ha llevado a cabo durante 2016 y 2017.

En el mes de diciembre del 2015, una mujer de origen magrebí se dispone a coger el metro para desplazarse a su puesto de trabajo. Debido a la festividad de las fechas, hay mucha gente en el andén. Cuando llega el metro un grupo de chicos y chicas la empujan para entrar; ella les pide que no la empujen. En ese momento el grupo se percató de que es de origen extranjero. Al entrar y al sentarse en el interior del tren el grupo la rodea, la increpa, la insulta y las chicas empiezan a tirarle del pelo. Cuando logra salir del círculo para bajarse del metro, uno de los chicos la empuja y la tira al suelo. Acude en este momento personal del metro y de seguridad y se llama a una ambulancia para atenderla.

La víctima interpone denuncia posteriormente. Las personas denunciadas han sido citadas a declarar en calidad de investigadas. La Red Eraberean ha asumido la asistencia letrada y las actuaciones han consistido en asistencia jurídica a los trámites judiciales que se han acordado. Tras la práctica de las diferentes diligencias, por parte del Juzgado se ha instado a las partes ya que había denuncias cruzadas, a la

mediación intrajudicial, sin que se haya podido llegar a un acuerdo. En el momento de cierre de este informe, se ha celebrado el acto de la vista el día 5 de junio de 2017, dictando la correspondiente Sentencia N°74/2017 del Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción nº3 de Getxo, condenando a los autores como responsables cada uno de ellos de un delito leve de lesiones previsto y penado en el artículo 147.2 del Código Penal concurriendo la agravante prevista en el artículo 22.4 del mismo texto legal.

Nos encontramos también con varios casos en el que el derecho vulnerado ha sido el derecho a la libertad, y que afectan en su mayoría a personas gitanas: negándoles el derecho a permanecer en locales comerciales o de ocio, a realizar transacciones comerciales etc., limitando así su libertad de elección o de movimiento.

La vulneración del derecho al trabajo⁴ sólo representa el 11% del total con cinco casos denunciados, lo cual puede resultar llamativo a sabiendas de que se trata de un derecho frecuentemente vulnerado en el caso de las personas gitanas y de las personas inmigrantes y, en especial, de las mujeres inmigrantes empleadas del servicio doméstico y del ámbito de los cuidados. Tal situación pone en evidencia la necesidad de realizar una mayor labor de difusión de la red en aquellos sectores que se caracterizan por contrataciones en condiciones precarias y que exponen a las personas contratadas a todo tipo de abusos y discriminaciones.

El derecho a la integridad moral ha sido vulnerado en cuatro casos, representado el 9% del total de casos y al igual que el derecho a la intimidad, su vulneración sucede a menudo de forma apareada con vulneraciones de otros derechos.

Por último, un caso en el que el derecho vulnerado ha sido el derecho a la vida. Se trata de un suceso ocurrido en el año 2013: secuestro, violación y asesinato de una mujer de origen nigeriano a manos del llamado "Falso Shaolin". En 2016, la familia de la asesinada ha pedido que, catalogándose aquel asesinato como delito de odio, se abriera un expediente específico. El hermano de la víctima solicita al Estado español la concesión de un permiso de residencia y trabajo, argumentando que su hermana era el sustento de familia en Nigeria, en tanto enviaba periódicamente dinero con el que lograban sobrevivir. Fallecida la hermana, esos ingresos han desaparecido. Y el hermano demanda, en concepto de reparación por tratarse de un caso de discriminación en su grado más alto, un visado excepcional para venir a ocupar el lugar que ocupaba su hermana.

⁴ Se entiende por "derecho al trabajo" no sólo el derecho de acceso a un trabajo remunerado, sino a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, respetuosas de la dignidad de las personas, a la protección contra el desempleo sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social etc.

3.3. Actividades complementarias

Para acabar este capítulo sobre la actividad de la Red Eraberean, cabe señalar que, de manera complementaria a las actividades compartidas y planificadas para toda la red, algunos de sus miembros han desarrollado iniciativas en diferentes marcos: desde acuerdos de colaboración interdepartamental fijados desde la lógica del mandato de transversalización de las políticas de diversidad y antidiscriminación, caso de Biltzen, hasta programas europeos en los que participan, como es el caso de SOS Racismo Gipuzkoa, pasando por estrategias de redes a nivel local, comunitario... como puede ser el caso de CEAR.

A continuación se describen algunas de las más relevantes.

Actividad realizada por Biltzen, Servicio Vasco de Integración y Convivencia

Las actividades realizadas por Biltzen dentro de la lógica de Eraberean entran en dos categorías; la primera se enmarca en la línea de trabajo sobre Igualdad de Trato y No Discriminación de dicho servicio y se lleva a cabo de manera exclusiva por Biltzen; la segunda forma parte de una colaboración desarrollada con SOS Racismo Gipuzkoa.

Actividad realizada exclusivamente por Biltzen

- En el marco de la oferta formativa del Servicio Biltzen, se viene impartiendo desde el año 2005 un módulo sobre Gestión Policial de la Diversidad dirigido a las promociones de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (Arkaute). A partir del año 2015, se ha incorporado al módulo anterior materia específica en Igualdad de Trato y No Discriminación y se le ha dado un carácter curricular para todas las nuevas promociones de la Ertzaintza.

Durante el año 2016, se ha impartido este módulo a un total de 280 alumnos y alumnas de la Academia (253 futuros agentes de la Ertzaintza y 27 de policía local). Se han realizado ocho sesiones de 6 horas de duración cada una.

- Por otro lado, y en el marco de acciones formativas más amplias dirigidas a entidades sociales, instituciones y asociaciones, se ha impartido un módulo específico sobre Igualdad de Trato y No Discriminación (incluido en el catálogo formativo de Biltzen). Las entidades beneficiarias han sido Cáritas Pasaia y la Asociación Vasca de Profesionales de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación (ALDEE). En el primer caso, han asistido 17 personas entre profesionales y voluntarios/as; en el segundo, 16 profesionales.

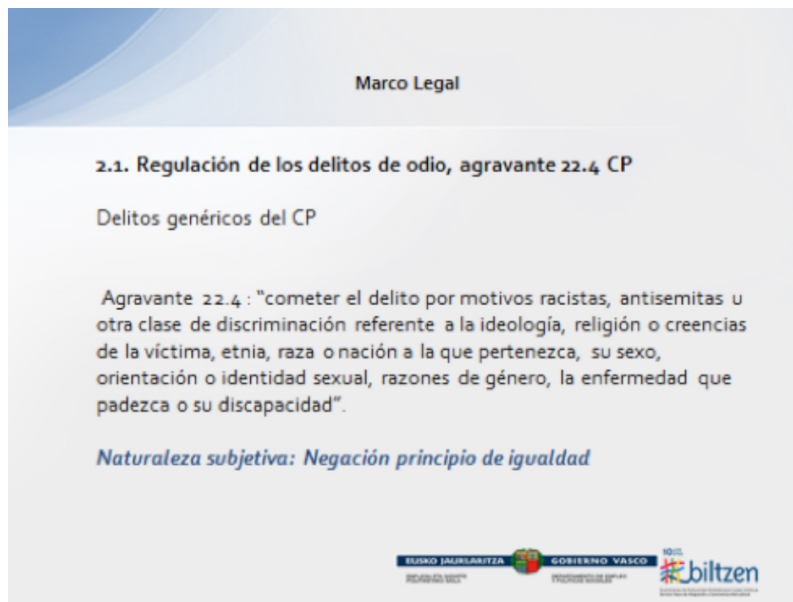
- Durante 2016, dos profesionales del Servicio Biltzen han participado en calidad de entrevistados a una investigación realizada por la Universidad de Girona sobre delitos de odio en el Estado español.

Actividad realizada en el marco de una colaboración Biltzen-SOS Racismo Gipuzkoa

En el año 2016 ha continuado la colaboración iniciada el año anterior entre Biltzen y SOS Racismo Gipuzkoa, en el marco del proyecto europeo *Together! Colaboración entre sociedad civil y fuerzas policiales en la visualización y denuncia de los delitos de odio*.

Asimismo, se ha realizado una serie de actuaciones que se describen a continuación:

- Reuniones con la Academia Vasca de Policía y Emergencias, a fin de coordinar los contenidos curriculares relativos a delitos de odio que se imparten en los módulos formativos ofertados por la academia.
- Un producto de dicha colaboración ha consistido en la realización de un Seminario sobre Tratamiento de los Delitos de Odio desde el Enfoque Policial, dirigido a personal en activo de la Ertzaintza y de la Policía Local. El seminario ha tenido lugar en noviembre de 2016 y al mismo han acudido 25 profesionales (hombres y mujeres).



UNA DIAPOSITIVA
DEL MATERIAL
UTILIZADO EN LAS
FORMACIONES

- La acción estaba planteada como primera experiencia de una dinámica de trabajo cuya finalidad era la inclusión de un módulo obligatorio sobre la materia en los cursos de ascenso a la categoría de agente primero de ambos cuerpos policiales. La implementación de esta novedad curricular se ha programado para 2017.
- Los contenidos del módulo formativo han sido diseñados de acuerdo a la necesidad identificada por los y las profesionales de disponer y analizar ejemplos de delitos de odio de manera integral (es decir, desde una perspectiva legal, de investigación, de atención a las personas victimizadas etc.), así como de disponer de protocolos y metodologías de investigación, indicadores de polarización para la identificación de dichos crímenes e indicaciones prácticas para la realización del atestado policial en casos de posibles delitos de odio.

La Actuación Policial ante los Delitos de Odio
Los Indicadores de prejuicio

Definición-

Hechos objetivos, circunstancias, o patrones conectados a un acto/s criminal/es que, por sí solos o junto con otros hechos o circunstancias, sugieren que las acciones del delincuente fueron motivadas en su totalidad o en parte por cualquier tipo de prejuicio.

Listado de Indicadores de Prejuicio

- ✓ Percepción de la víctima/ testigos
- ✓ Comentarios, declaraciones escritas o gestos
- ✓ Los dibujos, marcas, símbolos, y grafitis
- ✓ Las diferencias entre agresor y víctima por motivos étnicos, religiosos o culturales
- ✓ Participación de los grupos de odio organizado o de sus miembros
- ✓ Lugar y tiempo
- ✓ Patrones/ frecuencia de delitos o incidentes previos
- ✓ Naturaleza de la violencia
- ✓ La falta de otros motivos

Logos: Euzko Jaurlaritzak, GOBIERNO VASCO, Biltzen, Euzko Foru Batzarra, Euzko Legebiltzaria, Euzko Legebiltzaria, Euzko Legebiltzaria, Euzko Legebiltzaria.

UNA DIAPOSITIVA
DEL MATERIAL
UTILIZADO EN EL
SEMINARIO

- Participación de responsables de la Ertzaintza, de una representación de Biltzen y de SOS Racismo Gipuzkoa en la conferencia internacional final del proyecto *Together* que tuvo lugar en junio de 2016 en Milán. En la misma, se ha presentado, como buena práctica, el triple abordaje frente a los delitos de odio que se realiza en el País Vasco, entre Policía, Gobierno Vasco y organizaciones de la sociedad civil, en el marco de la Red Eraberean.

Actividad de SOS Racismo Gipuzkoa

- Jornada organizada por SOS Racismo Gipuzkoa “Libertad de expresión, discurso y delitos de odio: Un diálogo entre los medios, la sociedad civil y la policía”.
- Ha tenido lugar el 11 de octubre de 2016 en Donostia-San Sebastián y ha contado con representaciones de la Ertzaintza, de la Federación Europea de Periodistas y de profesionales de la entidad organizadora.
- Formación sobre Discriminación e Identificaciones Policiales, organizada por SOS Racismo Gipuzkoa, dirigida a agentes de la Guardia Municipal de Donostia-San Sebastián.

Ha tenido lugar el 15 de diciembre de 2016 y ha sido impartida por Miguel Ángel García García, 2º Jefe de la Policía Local de Fuenlabrada y Secretario General de Unijepol, y Cristina Hernández Martín, Técnica de Desarrollo Estratégico de RAIS Fundación.

A la misma han asistido 23 agentes y mandos de la Guardia Municipal de Donostia y un mando de la Guardia Municipal de Hernani.

La formación se realizaba en el marco de una serie de talleres organizados por SOS Racismo Gipuzkoa, desarrollados entre los meses de octubre y diciembre de 2016, y que han abordado temas relacionados con los estereotipos y los rumores sobre la población inmigrante en Donostia-San Sebastián.

Actividad de CEAR Euskadi

Tal y como se ha mencionado más arriba, CEAR Euskadi forma parte de una Plataforma Contra la Discriminación en el Acceso a Alquileres de Vivienda en Gasteiz, plataforma desde la cual se lleva, de manera conjunta y coordinada entre varias entidades de intervención social en la capital alavesa, la labor de atención y denuncia de casos de discriminación en el acceso a alquileres de vivienda a personas inmigrantes o refugiadas.

Entrevistas a personas atendidas por la Red Eraberean y a profesionales de la red

➤ Entrevista a una víctima de agresión xenófoba

F. es un joven de origen nigeriano que sufrió una agresión xenófoba -insultos racistas e intento de agresión física- en la entrada de un supermercado de Bilbao en marzo de 2016. Fue acompañado por la Red Eraberean en su proceso de denuncia a la persona agresora.

«Yo tenía miedo pero me dieron mucha seguridad; se encargaron de todo y me acompañaron al Juzgado»

F. denunció los hechos ante la Ertzaintza acompañado de Mayra Colado, profesional de CITE-CCOO Bizkaia, entidad integrante de la Red Eraberean en Bizkaia, quién le prestó asistencia letrada durante todo el proceso, contando también con el apoyo de Paloma Merino, la otra abogada de la antena. El agresor fue condenado por un delito de xenofobia¹.

A la hora de realizar esta entrevista, las letradas de la mencionada entidad se encuentran estudiando la posibilidad de regularización administrativa de F., dado que en el momento de los hechos se encontraba indocumentado.

Preguntado por cómo se enteró de la existencia de la Red Eraberean y de la posibilidad de tener apoyo tras sufrir la agresión, F. responde que fue gracias a una persona que presencié los hechos. Mayra, la letrada de Eraberean, añade que se trata de una mujer colombiana perteneciente a la Federación *Gentes del Mundo*; ella le ofreció acompañarle, junto con otro integrante de la mencionada federación, a CITE-CCOO Bizkaia, pero en aquel momento los tres desconocían que la entidad formaba parte de una red específica contra la discriminación por lo que el encuentro sirvió también para dar a conocer Eraberean.

Sobre la acogida y el acompañamiento que se le brindó, comenta: “Yo tenía miedo pero me dieron mucha seguridad; se encargaron de todo y me acompañaron al Juzgado”.

Mayra por su lado clarifica que fue la primera vez que como Red Eraberean, ofrecían asistencia letrada de inicio a fin: “En el pasado, atendíamos casos y los derivábamos a los servicios de la Justicia gratuita. En este caso, entendimos que la mejor opción era personarnos como acusación particular. Valoramos que no había lugar a mediación; el agresor quería limitarse a presentar una disculpa formal pero nosotras queríamos que constara como agresión xenófoba y así fue.”

¹ Ver descripción detallada del caso en el capítulo Actividad de la Red Eraberean en 2016.

Siguiendo con la idea, F. destaca que el apoyo de las profesionales fue integral: “Siento que velaban y que siguen velando por mi interés, que tienen la voluntad de ayudarme a través de intentar lograr una regularización administrativa; no pierden de vista que el principal motivo de mi estancia en Euskadi es tener un trabajo y lo incluyen en su labor de acompañamiento.”

Sobre si hubiera echado en falta algo más, F. responde por la negativa: “Se esforzaron en facilitarme las cosas: no hablo casi nada de castellano e intentaron entenderme lo mejor posible. Además me apoyaron, escucharon, animaron. Sicológicamente ahora me siento mucho mejor.” Mayra comenta en este sentido que se le ofreció la posibilidad de derivarlo a algún servicio de apoyo psicológico porque llegó extremadamente afectado y con la autoestima muy baja, especialmente por el sentimiento de vulnerabilidad e impotencia que generaba en él la situación de irregularidad administrativa: “Repetía continuamente ¿Qué puedo hacer? *Sí no soy nadie...*” Tuvimos que animarle mucho e insistir en que se merecía la misma consideración que cualquier otra persona, que ello no dependía en absoluto de una tarjeta de residencia... Hoy se le ve mucho mejor”.

Sobre el hecho de haber tratado este caso formando parte de una red y no de manera aislada como entidad, Mayra resalta lo útil de poder contrastar con los demás juristas de Eraberean: “El derecho penal no es mi especialidad, por lo que el apoyo de los/as compañeros/as ha sido muy importante. Siempre Intentamos trabajar en clave de equipo”. Señala por otro lado, como muy positiva, la diversidad de perfiles profesionales integrantes de la red: “Somos muy variados y podemos abarcar muchos frentes. Hay mucho compromiso y buena voluntad”.

Preguntada sobre qué, en su opinión, haría falta para que el trabajo de las entidades como red sea más efectivo, responde que sería bueno mejorar los tiempos de respuestas a las víctimas de cara a agilizar el funcionamiento desde una lógica de red: “En el caso de F., las cosas fueron de manera más ágil porque nos llegó directamente a la entidad...”. También considera que se necesita más claridad en cuanto a la potestad de los/as letrados/as cuando asisten a las víctimas en estos procedimientos, añadiendo que sería positivo que el nombre *Eraberean* apareciera en las sentencias en los procedimientos en los que desde Eraberean se ha llevado a cabo la defensa jurídica.

Para acabar la entrevista, Mayra insiste en que la atención a situaciones de racismo y xenofobia debe llevarse de manera integral, entendiéndose que en aquellos casos que lo requieren, no debe ir desvinculada del ámbito de la Extranjería, porque luchar contra las discriminaciones implica luchar por los derechos de las personas.

F. por su parte, desea acabar agradeciendo el acompañamiento que recibió: “Gracias, gracias, gracias”, repite con una sonrisa mirando a Mayra quién le devuelve la sonrisa.

Entrevista realizada por Biltzen

➤ Entrevista a un representante de una asociación gitana

Numerosos estudios, incluyendo algunos realizados en la CAPV, reflejan el rechazo que la mayoría de la población muestra hacia las personas gitanas. A veces este rechazo se concreta en pequeños gestos, otras se traduce en comportamientos claramente discriminatorios.

En la medida que pretendemos avanzar hacia una sociedad cohesionada, esto supone un grave problema: la discriminación que sufren las personas gitanas limita el acceso y ejercicio de sus derechos y contribuye a aumentar la brecha de desigualdad social.

Pedimos opinión sobre este tema a Pascual Borja, representante de la asociación Gao Lacho Drom en la Red Eraberean.

«Se debe trabajar desde la sensibilización pero también desde la justicia»

¿Los datos sobre casos de discriminación a personas gitanas registrados por la Red Eraberean reflejan la realidad?

No. Las personas gitanas somos uno de los colectivos que más sufren las consecuencias de la discriminación.

Yo he padecido en primera persona el rechazo y la discriminación en varias situaciones. Tengo la suerte de vivir en un barrio compuesto en su gran mayoría por personas gitanas y todas, en una u otra situación, han podido sentir como su condición de gitano les ocasionaba el menoscabo de algunos de sus derechos. Y cuando no ha sido así de manera muy concreta, siempre existen miradas incómodas, juicios en silencio como consecuencia de tu aspecto o el tono de tu piel.

Solo hay que asomarse a la prensa y ver el tratamiento que se hace de algunas de las noticias en las que casualmente personas gitanas estén relacionadas con el suceso. Magnificando los hechos, sin demasiado contraste de la noticia, en muchas ocasiones sin ocasión de réplica juicios públicos. Alimentando estereotipos, saltándose toda ética de la profesión.

Pero también se nos da ese trato cuando alguien se levanta del asiento del autobús en cuanto te sientas al lado...

¿Desde tu punto de vista, como se explican estos hechos?

Sinceramente considero que muchas personas gitanas conviven con este fenómeno casi desde que tienen uso de razón. El discurso de que uno es ciudadano de tercera división ha calado en mucha gente. No terminan de aceptarlo pero, de alguna forma, se acostumbran a ello... sí que existe bastante resignación.

Es necesario retomar campañas dentro de la comunidad gitana. El inmovilismo no es solución. Se les tiene que acompañar en este proceso. Desde Vitoria hicimos varios intentos hace más de una década. Realizamos varios esfuerzos por denunciar muchas de estas situaciones, y a decir verdad, con poco éxito. Al final, la falta de información y, sobre todo, de resultados en esta lucha contra la discriminación termina en falta de fe en estos procesos.

¿Cómo evoluciona esta problemática estos años?

Las personas gitanas con el paso de los años y las generaciones, poco a poco, han tenido una mejora en sus condiciones de vida. Esta mejora de las condiciones ha supuesto para algunos un mayor acceso o aspiraciones de acceso a otros espacios de la sociedad.

Podríamos hablar de que este fenómeno se ha ido trasladando hasta aquellos ámbitos en los que los gitanos han ido accediendo: el ámbito laboral, la vivienda libre, el ámbito formativo. También en los lugares de ocio o espacios públicos, centros cívicos, etc.

¿Consideras suficiente el apoyo prestado a la comunidad gitana para hacer frente a esta situación?

Históricamente, no. Primero, porque ha tenido que ser la propia comunidad gitana quién con sus recursos soportara toda la iniciativa (sobre todo asociaciones gitanas). Y segundo, porque cuando hemos conseguido sentar a alguien en el banquillo de los acusados, se ha quedado en nada. Ya no desde el punto de vista penal, ni tan siquiera desde el administrativo.

Aunque a favor de las asociaciones hay que decir que se han hecho intentos muy interesantes, sobre todo desde el punto de vista de la sensibilización. Con campañas muy acertadas. También haciendo pedagogía y educando en valores como la tolerancia y el respeto a las diferencias. En centros educativos, etc.

Actualmente existe un marco legal que posibilitaría una mejor acción para denunciar. Eraberean nos parece una buena iniciativa, aunque con poco recorrido aún; creo que estamos aprendiendo todos de todos.

¿Qué medidas crees que se deberían tomar para una situación así?

Considero que se debe trabajar desde la sensibilización pero también desde la justicia.

A la justicia se le supone una función pedagógica, que debe cumplir. A través de sentencias que ejemplifiquen y enseñen a todos aquello que está permitido y aquello que no lo está.

Por otra parte, también la sensibilización, dentro y fuera de la comunidad gitana. Promover programas de sensibilización en las escuelas etc.

Me parece también importante el ámbito competencial. Tal vez se debería hacer una separación. A mi entender, estos observatorios y redes deberían ir con una clara vocación de litigar, deberían estar adscritos y liderados por aquellos actores que tienen clara competencia, sobre todo en el ámbito de la justicia. Al menos buscar la urdimbre que conecte definitivamente estos ejes de intervención. El social y el judicial.

Tengo la sensación de que, al final, todas estas cuestiones se adscriben al ámbito de lo social cuando no lo son exclusivamente.

¿Qué consejo le darías a una persona que esté pasando por una situación discriminatoria?

En primer lugar, animarla: hay mucha gente que tiene sentimientos de rabia, de impotencia, de indignación. Y seguidamente, que se dejara guiar en el proceso. Creo que es importante que las personas que han sufrido algún acto de discriminación confíen en aquellas herramientas que actualmente tienen a su disposición. Pero también que, aunque es algo que se sufre en la esfera más íntima de las personas, entiendan que su denuncia puede ayudar y contribuir a que otros a futuro no la sufran. Es necesario sacarles un poco de lo personal a lo colectivo, para que se animen a un proceso de mediación o litigio que puede ser duro y largo. Pero que merecerá la pena. Independientemente del resultado, defenderse es un derecho que hay que ejercer.

Entrevista realizada por Biltzen

➤ Entrevista a una víctima de acoso por orientación sexual

La entrevista que ofrecemos a continuación se corresponde con el primero de los casos recogido en el capítulo 4 del presente informe, "Actividad de la Red Eraberean", y hace referencia al acoso homófobo del que fue objeto el propietario de un establecimiento de un municipio de Gipuzkoa. La repercusión, tanto mediática como social, así como las características de las partes intervinientes, son algunas de las razones que motivaron la realización de la misma.

Sobre la importancia de la denuncia y el apoyo social

¿Cómo recuerdas los hechos vividos el año pasado?

Lo recuerdo como algo negativo, como una mala experiencia. La verdad es que alucinaba con hechos así. Me generaban miedo, y asco, algo muy negativo. Lo peor es que estos hechos te introducen en la línea del odio y uno, aunque no quiera, acaba odiando.

¿Consideras el tuyo un caso aislado?

No, creo que es algo más genérico. Particularmente, tengo contacto con una asociación de Madrid a través de la cual conozco datos que para nada se corresponden con las cifras irrisorias que aparecen en los medios de comunicación. No, no son casos aislados, y no me refiero a Irún, pero sí al resto del estado y del mundo. Realmente, da miedo.

Desde tu punto de vista, ¿cómo se explican estos hechos?

Yo no creo que hay personas malas, sino situaciones. En ocasiones se hacen cosas sin querer, por enfado, como una vía de descarga, o por ignorancia. También son una forma de sacar parte del odio. Creo que obedecen al odio.

¿Cómo ha evolucionado la situación en el tiempo transcurrido?

Muy bien, no hay trato con los agresores ni se han vuelto a meter. Sí es cierto que están generando problemas en otros bares. En concreto, conozco una chica que trabajó aquí y ahora lo hace en otro local, y sé a través de ella que han generado problemas como, por ejemplo, robar pintxos de la barra. En el curso de estos percances, suele suceder que le insultan, pero ella lo cuenta como algo anecdótico, como el resultado de una discusión previa. Así, sin más... yo creo que le molesta más que le roben el pintxo.

En su momento, ¿te sentiste respaldado o protegido?

No, para nada. Actué por mi cuenta a través de las redes sociales y busqué mi propio respaldo. Enseguida acudieron los medios de comunicación, claro que también les interesaba. Institucionalmente, no hubo contacto alguno posterior a los hechos por parte del Ayuntamiento, ni acción por su parte. Sí diré que hubo contacto por parte de Gehitu, Shangay (revista digital), Megustas.com...

¿Cómo te sientes hoy en día?

Frente al tema, sin más... La verdad es que no lo pienso demasiado y trato de olvidar lo negativo. Me siento bien y cómodo en el barrio.

Sí tengo que decir que no considero adecuada la intervención en su momento de la Policía Municipal (no así de la Ertzaintza). Creo que carecían de recursos y su forma de actuar ante los incidentes no ayudaba a resolverlos, más bien al contrario, contribuía a que se recrudecieran los enfrentamientos entre las partes. De hecho, en ocasiones posteriores, ellos mismos eran partidarios de que contactáramos directamente con la Ertzaintza.

¿Consideras que ha sido suficiente el apoyo que has recibido?

Quizá no institucionalmente, pero sí a nivel social: "sobrao". Ha habido mucha gente que se ha puesto en contacto conmigo y me han escrito de muchísimos lugares, incluso de otros países: Panamá, Argentina...

¿Qué medidas crees que se deberían tomar ante una situación así?

Mira, no te voy a contestar porque no soy político, soy camarero. Te puedo hablar de cómo se prepara un combinado, o de si debe llevar más o menos hielo... de eso o de otras cosas relacionadas...

Creo que para responder a tu pregunta hay departamentos competentes, personas que saben de ello. Entiendo que es difícil, muy difícil, pero opinar al respecto me parece un intrusismo laboral que no me concierne.

¿Qué le dirías a una persona que está pasando por lo mismo?

En primer lugar, y a un nivel burocrático, que denuncie y que guarde todos los papeles. Le diría, además, que se ponga en contacto con entidades que le puedan ayudar (Gehitu, Eraberean...) y que inicie una lucha social. Es necesario que el agresor vea que tenemos apoyo, que se dé cuenta de que no estamos solos, de que no tenemos miedo.

¿De qué manera ha influido en ti este suceso?, ¿Sientes que te ha cambiado en algo?

Realmente no hay nada que me cambie. He tenido recientemente un problema de salud que, felizmente, está superado. Ésta y otras cosas hacen que vayas perdiendo la inocencia. Uno se da cuenta de que no es un súper héroe y va aprendiendo de las malas experiencias que, en definitiva, te roban la inocencia.

He aprendido que las redes sociales, vía a través de las cuales canalicé la situación, tienen un gran poder, y también que las cosas se pueden hacer mejor. He aprendido que hay mucho oportunismo y que la gente da muchas lecciones y dice muchas tonterías. Todo el mundo parece saber cómo son las cosas y lo que hay que hacer. He aprendido que es necesario filtrar y hacer lo que uno cree.

Entrevista realizada por Jesús Estomba, de Gehitu

➤ Entrevista a una víctima de discriminación por origen nacional

Con ocasión del pasado 21 de marzo, Día Internacional contra la Discriminación Racial, el lehendakari Iñigo Urkullu acompañó y escuchó a diferentes personas migradas y refugiadas víctimas de discriminación. Eran en concreto personas que, a lo largo del 2016, habían sido víctimas de actos discriminatorios atendidas por la Red Eraberean. Pretty Gutiérrez fue una de ellas. En esta entrevista nos cuenta de primera mano su vivencia como persona discriminada.

Las dificultades que tienen las personas refugiadas a la hora de acceder a un piso de alquiler

Pretty Gutiérrez es una mujer refugiada, residente en la actualidad en Vitoria-Gasteiz, que conoce bien el doloroso periplo al que se ven expuestas las personas extranjeras que buscan un piso de alquiler.

Preguntada por ese periplo, Pretty responde que prefiere “no hablar de ‘experiencia vivida’, sino de ‘experiencia sufrida’”. Del sinfín de anécdotas desagradables, recuerda con especial tristeza la que vivió cuando, al ir a ver un piso, un anciano, vecino del mismo portal, le escupió. También le insultó, a ella y a quienes, como ella, estaban esperando a que la inmobiliaria les mostrara la vivienda. “Fue muy denigrante vivir aquello. Que te hagan sentir que eres escoria humana. Nunca imaginé que ser de una nacionalidad diferente fuese aquí motivo de odio y repulsión”.

Su búsqueda de vivienda duró casi dos meses. En ese tiempo, Pretty recogió anuncios cada día en prensa y boletines; pidió favores a contactos que podían dar buenas referencias de ella; se descargó aplicaciones de móvil para encontrar piso; se recorrió todas y cada una de las inmobiliarias de la ciudad. Pero la respuesta siempre era NO. “Durante mi búsqueda de un piso, descubrí el efecto que causa en la sociedad el oír las palabras ‘soy refugiada’. Es un adjetivo que predispone al oyente a sentir miedo y desconfianza. Yo lo viví repetidas veces, una tras otra. Ví sonrisas transformándose en rostros que me cerraban todas las oportunidades. Escuché muchas veces: ‘Lo sentimos; no podemos alquilarle el piso por su condición de refugiada’ o ‘El propietario no alquila a latinos’”.

Pretty habla de esta búsqueda de un inmueble con tristeza. Refiere que el viaje de las personas refugiadas no termina cuando ya han llegado a un país seguro. Por el contrario, el viaje sigue. “Yo no elegí ser refugiada. Yo no decidí salir de mi país perdiéndolo todo. Otros eligieron mi destino; y yo tuve que huir por pensar diferente. Pero al llegar aquí, tuve que empezar una nueva odisea: la odisea de empezar por buscar un lugar en el que vivir”.

Su periplo fue con inmobiliarias y con particulares. En las inmobiliarias acabó desistiendo, porque “claramente me exigían unos requisitos que sabían que yo no podía cumplir. ¿Cómo iba a poder presentar una nómina, un certificado de ingresos, una Declaración de la Renta, si ni siquiera había podido abrir una cuenta bancaria con mi NIE?”.

Fue gracias a particulares, gracias al boca a boca, gracias al trabajo comunitario de algunas entidades, gracias a la red de contactos personales que había ido tejiendo desde su llegada a Euskadi, que localizó a una persona propietaria que le quiso alquiler su inmueble.

Ahora, ya tranquila en su casa, ve la discriminación sufrida con perspectiva y lucidez suficiente como para ponerse en el lugar de quienes le han discriminado. “Yo entiendo el miedo de esta sociedad, que teme a lo desconocido. Porque hasta yo confieso que no termino de comprender cómo, de la noche a la mañana, teniendo una vida normal en mi país, de pronto tuve que salir huyendo y convertirme en ese algo ‘extraño’ que es ser ‘refugiada’ y de cuyo significado hasta ahora sólo conozco lo negativo”.

Por ello, el mensaje de Pretty a la ciudadanía alavesa es que “no tienen nada que temer. Soy una persona con ahorros y con un respaldo económico que me permite afrontar sin problemas mis obligaciones con la propietaria”.

A la ciudadanía alavesa Pretty también agradece su solidaridad con todas esas personas refugiadas que huyen de guerras y conflictos y que no logran llegar a Euskadi. Pero pide que no se deje de lado a quienes ya están aquí: hombres y mujeres que, como ella, en su día a día, sufren discriminación por ser extranjeras.

Entrevista realizada por Rosabel Argote, de CEAR Euskadi

4

**experiencias positivas en
materia de igualdad de
trato y no discriminación**

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

Buenas Prácticas en materia de ITND

Suele decirse que produce mayor estruendo un árbol al caer que cien arboles mientras crecen. Bien pudiera ocurrirnos algo parecido, es decir, que la atención que bien merecen todos y cada uno de los incidentes discriminatorios de los que tenemos noticia hiciera que nos pasaran inadvertidos los avances que, a veces de forma apenas perceptible, se producen en nuestro entorno.

La realidad, de hecho, se mueve en ocasiones en entornos que nos son suficientemente cercanos como para sugerir a los diferentes agentes algunas líneas de acción a las que dar continuidad. A continuación repasaremos someramente algunas iniciativas desarrolladas en 2016 en múltiples niveles y contextos para ilustrar esa afirmación, intentando poner en valor su diversidad.

El mundo del **deporte** ha sido en ocasiones señalado como espacio propicio para comportamientos discriminatorios al amparo del anonimato que facilitan los encuentros multitudinarios en grandes estadios. Sin embargo, una de sus expresiones más populares como es el fútbol ha sido escenario de algunas iniciativas que merece la pena poner en valor.

Buena prueba de ello es la Liga Arco Iris, promovida por Gehitu, a la que se han adherido entre otros equipos, la Real Sociedad, a través de su fundación Real Sociedad Fundazioa, y la S.D. Eibar. Esta adhesión pretende erradicar la homofobia, la lesbofobia, la transfobia y la bifobia en el mundo del

fútbol profesional y animar a toda persona implicada en dicho deporte a salir del armario sin temer el posible rechazo de su propio equipo o la afición en general, además de fomentar la convivencia y el conocimiento de la población LGTBI en el mundo deportivo. Con ese fin se desarrollan diversas actuaciones dirigidas, entre otras, a la afición y al fútbol base y sus practicantes más jóvenes.

En esta misma línea habría que destacar la celebración en Cádiz del I *Orgullo LGTBI deportivo* por iniciativa de la Peña Nenas Cadistas, en colaboración con el Cádiz C.F. y el apoyo de la Federación Arco Iris, en protesta por los insultos homófobos recibidos por un árbitro.

Asimismo interesa poner en valor la disputa de encuentros de fútbol entre personas gitanas y miembros de las fuerzas de seguridad, inicialmente con una intencionalidad lúdica y de confraternización, y que se vienen consolidando con un valor solidario añadido en múltiples localidades. Es el caso de los torneos celebrados en Ponferrada o en Badajoz, este último apadrinado por la Fundación Atlético de Madrid a beneficio de la Asociación Síndrome de Down de Badajoz.

Con las **fuerzas de seguridad** como protagonistas, pero en otro contexto, existen diversas iniciativas igualmente sugerentes. Así ocurre con la aprobación por la Jefatura de la Policía Local de Castellón del *Manual de procedimiento para la atención policial a los delitos de odio y otros incidentes discriminatorios*, que la sitúa a la vanguardia en esta línea, en su apuesta por mejorar la relación de la Policía Local con los colectivos sociales vulnerables y atender mejor sus problemas relacionados con la convivencia y la seguridad ciudadana.

Para ello han contado con la colaboración de expertos de la Plataforma por la *Gestión Policial de la Diversidad*, a la que se debe otra propuesta reseñable, la publicación *Diseño Curricular sobre gestión policial de la diversidad y no discriminación para servicios policiales*. Con esta publicación la Plataforma pretende mejorar la formación de los servicios policiales proporcionando una propuesta de contenidos curriculares que posibilite un acercamiento de los servicios policiales a la diversidad, así como herramientas útiles en su trabajo diario, incluyendo casos prácticos sobre cómo gestionar la diversidad desde el trabajo policial a partir de ejemplos de situaciones reales, de manera que en sus actuaciones se tutele el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y se sepan detectar y gestionar los casos de delitos de odio.

En otro contexto, el compromiso de diversos profesionales de las fuerzas y cuerpos de seguridad con la diversidad se hace evidente a través de la actividad de la Asociación LGTBIpol, formada por funcionarios de FCCSS. Entre otros objetivos aspiran a proporcionar visibilidad de la comunidad LGTBI existente en los cuerpos de seguridad, crear puentes entre el ciudadano víctima de delitos de LGTBIofobia y dichos cuerpos de seguridad, y constituirse en herramienta tanto para las asociaciones LGTBI que puedan necesitar una visión más profesional del funcionamiento de las instituciones de seguridad como para dichas instituciones.

En nuestro entorno próximo, cabe señalar que la formación sobre Gestión Policial de la Diversidad que viene impartándose a las promociones de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (Arkaute)

en el marco de la oferta formativa del Servicio Biltzen, se ha visto complementada con otra formación específica en igualdad de trato y no discriminación y se le ha dado un carácter curricular para todas las nuevas promociones de la Ertzaintza.

Son muchas y variadas las **iniciativas sociales** que merecería la pena destacar, en ocasiones articuladas a través de asociaciones, otras veces a partir de acciones menores que contribuyen a visibilizar la apuesta por el respeto a la diversidad en el ámbito local. Es el caso de la campaña *Las fiestas para todxs-Erasotzaileak kanpora* promovida por la Comisión de txosnas de Sestao y el grupo feminista Emari contra los ataques homo-lesbo-transfobos, racistas y sexistas.

La Coordinadora del 28J con motivo de la celebración del Día del Orgullo LGTBI+ incorporó en sus convocatorias la reivindicación solidaria con las personas refugiadas y contra el acuerdo de Europa con Turkía bajo el lema *Con fronteras no hay orgullo – Harrotasunak ez du mugarik*.

Asimismo podemos recordar la respuesta de los establecimientos hosteleros de la zona Zaballa (Barakaldo) denunciando los intentos de agresiones homófobas en alguno de sus locales y posicionándose públicamente contra la homofobia a través de carteles instalados en el acceso a sus establecimientos. Lluvia fina que contribuye a la sensibilización social en los espacios cotidianos.

Entre otras iniciativas sociales igualmente interesantes podríamos mencionar la red Berdín, impulsada en Oarsoaldea (Errenteria, Lezo, Oiartzun y Pasaia) por SOS Racismo con la colaboración de la Diputación Foral de Gipuzkoa, con objeto de coordinar esfuerzos entre asociaciones, personas e instituciones para detectar y denunciar todo tipo de agresiones o situaciones de discriminación, los llamados “delitos de odio”, por motivos racistas o xenófobos.

Iniciativas sociales que no solo ponen el foco en las situaciones que se dan en el escenario local sino que, como en el caso de la plataforma *Gora Gasteiz* proyecta su compromiso por una ciudad solidaria y plural más allá de la propia localidad que vio nacer la iniciativa y con el estreno del documental *Gora Gasteiz: Izan kolore* viene a denunciar el uso político de los refugiados y solicita la implicación real por parte del movimiento ciudadano para ofrecer una respuesta solidaria a este fenómeno.

En el **ámbito local** no solo son protagonistas las iniciativas sociales, también las administraciones locales juegan un papel relevante. A veces con actuaciones que por su sencillez, no exenta de contundencia, pueden pasar desapercibidas.

Es el caso, por ejemplo, de la respuesta dada desde diversos ayuntamientos ante la aparición de pintadas xenófobas. Así el Ayuntamiento de Zalla condenó públicamente y puso en conocimiento inmediato de la Ertzaintza la aparición de pintadas en contra de la inmigración, agradeciendo a las personas que se lo notificaron y apelando al conjunto de la ciudadanía a construir entre todos y todas un municipio plural y tolerante.

Algo parecido podría decirse de la reacción mostrada por el Ayuntamiento de Barakaldo ante pintadas xenófobas y contra el Islam aparecidas en algunas zonas del municipio, incluyendo además de la limpieza inmediata la publicación de un comunicado oficial en su web institucional en el que apela a la construcción de una ciudad plural y respetuosa con las diferentes sociedades, culturas y religiones.

Las iniciativas locales adquieren en ocasiones una complejidad mayor, como en el caso de la Estrategia Integral contra los Delitos de Odio del Ayuntamiento de Madrid, que integra y amplía los servicios prestados anteriormente a eventuales víctimas de estos delitos desde la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Municipal, entre otros servicios.

Esta Estrategia pretende mejorar la atención y orientación a víctimas de trato discriminatorio, también en la recepción de denuncias penales y administrativas de particulares y de entidades ciudadanas, elaborar protocolos de actuación policial en materia de discapacidad, libertad religiosa, colectivo LGTBI, aporofobia, racismo y xenofobia, asesorar y formar a componentes de la Policía Municipal, y mejorar la colaboración con asociaciones, ONGs y colectivos sociales de víctimas y defensa de derechos humanos. Asimismo, se elaborará un registro de incidentes ocurridos en la ciudad de Madrid determinándose los lugares para establecer operativos de prevención en las zonas más susceptibles de sufrir estos delitos. También se llevarán a cabo investigaciones sobre delitos de odio y realizarán seguimientos de las redes sociales y de Internet para prevenir, detectar y denunciar los delitos de discriminación y odio también en los espacios online.

Siguiendo con lo que se refiere al **espacio online, medios de comunicación tradicionales** y otros que no lo son tanto, no debemos olvidar el trabajo que desarrolla el *Observatori del Discurs d'odi als mitjans de comunicació*, un proyecto del *Grup de Periodistes Ramon Barnils* con la colaboración de la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad del Ayuntamiento de Barcelona y de *SOS Racisme Catalunya* en cuanto al diseño del marco teórico. Con sus investigaciones pretenden analizar el modo en el que algunos medios de comunicación digitales –de entre aquellos que son objeto estudio- fomentan el discurso del odio hacia colectivos potencialmente afectados por racismo, xenofobia, islamofobia, antigitanismo y anticatalanismo. En este sentido centran su análisis en las estrategias discursivas que utilizan los medios para reproducir argumentos, posiciones, estereotipos, prejuicios que alimentan la discriminación hacia personas por razón de su origen, su color de piel, orientación sexual, género, religión, cultura, etnia y un largo etcétera, a partir de una conceptualización del discurso del odio que desborda la formulación puramente legal para posicionarse en línea con el discurso de las organizaciones sociales y de derechos humanos que luchan contra la discriminación.

La Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas FAKALI ha impulsado el *Pacto contra el Antigitanismo: Protocolo de Actuación*, en colaboración con la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía. Se pretende analizar en profundidad el fenómeno del antigitanismo, especialmente su relación con los medios de comunicación y las redes sociales, y proporcionar herramientas e instrumentos útiles en la lucha desde cualquier sector de la sociedad contra la propagación de ideas, actitudes y comportamientos discriminatorios que afectan peyorativamente a las personas gitanas y coartan el desarrollo de su ciudadanía plena.

Además de un buen número de profesionales destacados del ámbito jurídico y de la comunicación, el pacto reúne a instituciones públicas y privadas de índole académica, política y social y simboliza la primera alianza social y política de Andalucía contra el antigitanismo. El documento comprende una guía de buenas prácticas en el tratamiento de la información y de los contenidos que se realicen en relación con la comunidad gitana e impulsa la denuncia de actitudes y comportamientos que difundan, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia o cualquier otra forma de odio basado en la intolerancia a través de los dominios domésticos, nacionales o extranjeros, Facebook, Twitter, Youtube y/o denuncias en otras plataformas ya creadas al efecto.

Así mismo, este Pacto contempla que se promuevan e impulsen los instrumentos legales previstos en las jurisdicciones civil, penal o social, ante conductas o comportamientos antigitanos, dirigidas tanto hacia la población gitana como a sus organizaciones sociales representativas.

Concienciar a la juventud gitana de la importancia de una participación social activa y constante, las dificultades en la reivindicación de sus derechos civiles y la importancia de las redes sociales como herramienta de denuncia ante situaciones de discriminación forma parte de los objetivos del Programa de *Promoción de Valores Solidarios y de no Discriminación entre Jóvenes Gitanos y no Gitanos* promovido por la Fundación Secretariado Gitano junto con la asociación juvenil gitana Aire Nuevo Caló. Esa línea de trabajo se refuerza con la campaña #GipsyFilter que pretende utilizar los recursos y técnicas propias de las redes sociales -Facebook, Instagram o Twitter- poniendo el foco en los filtros, a menudo inconscientes, a través de los que percibimos la imagen de la comunidad gitana.

Cabe esperar que a todo ello contribuya el Código de Conducta promovido por la Comisión Europea y suscrito este pasado 2016 por grandes compañías de Internet como Facebook, Twitter, YouTube y Microsoft con el objetivo de tomar medidas para impedir que el lenguaje del odio se difunda a través de la red y las redes sociales. Entre los principales retos asumidos por estas grandes empresas del sector destaca el compromiso de *examinar en menos de 24 horas la mayoría de alertas notificadas y retirar o bloquear los contenidos, si procede*. Para ello, los firmantes del Código de Conducta establecerán normas o líneas directrices internas que dejen claro que prohíben la promoción de la incitación a la violencia y al odio. También se pide a las plataformas que participen en el diseño y promoción de campañas de contrapropaganda y tomen acciones para sensibilizar a sus usuarios contra los mensajes violentos, al tiempo que se apuesta por una mayor colaboración con Estados miembros y entre compañías. La Comisión quiere con ello una mayor implicación de estas plataformas para evitar que se propaguen de manera viral discursos de odio e ilegales que actualmente se difunden en Internet, con acciones de "responsabilidad colectiva" sin menoscabo del derecho a la libertad de expresión.

Se puede contribuir a fijar una posición pública también de la forma tan simple como contundente que usa eldiario.es, insertando sistemáticamente en sus publicaciones la expresión *Por un periodismo que denuncia las discriminaciones* a modo de declaración de intenciones.

Reservamos un último apartado para referirnos a diversos **recursos especializados**, servicios, propuestas, que en distintos ámbitos y formatos promueven la igualdad de trato desde el respeto a la diversidad y hacen frente a eventuales comportamientos discriminatorios.

Es el caso de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género de la Universidad Complutense de Madrid, integrada junto con la Oficina para la Inclusión de personas con diversidad y la Oficina para la Acogida a personas Refugiadas en la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión de dicha universidad. Con la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género la Universidad Complutense aspira a situarse a la vanguardia de las políticas públicas de reconocimiento de la realidad de las lesbianas, gais, bisexuales y transexuales, al ser la primera universidad pública española que se declara libre de homofobia y transfobia. La intención de la oficina es dar información y asesoramiento a estudiantes, profesores y personal que lo precisen, visibilizar la libertad en la identificación sexual de cada persona, realizar estudios de situación que permitan promover futuros protocolos de actuación, y favorecer la creación de redes de investigación sobre diversidad sexual e identidad de género.

En otro contexto, la Fundación Eddy-G puso en marcha en 2016 el que pasa por ser el primer, y de momento único, hogar de acogida para jóvenes LGTBI con edades comprendidas entre 18 y 30 años, víctimas de maltrato, LGTBIfobia, violencia familiar y bullying que hay en España. No consiste únicamente en ofrecer un piso de acogida libre de gastos para los jóvenes sin más; el proyecto engloba un programa de ayuda psicosocial, terapias y mentorazgo laboral. Un programa diseñado para que en el transcurso de un año como máximo, los jóvenes puedan desbloquearse de un pasado difícil con el objetivo de ofrecerles la opción de rediseñar su plan de vida, y convertirse en adultos libres.

La presencia de personas con nacionalidad española entre quienes han hecho uso de ese recurso en el año transcurrido confirma que a pesar de los avances en lo relativo a derechos de la comunidad LGTBI queda mucho camino aún por recorrer.

También queda largo trecho por avanzar en lo que se refiere al conocimiento de la historia y cultura gitana. A esta carencia pretende responder la decisión de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León de elaborar unidades didácticas y materiales curriculares innovadores para el estudio y difusión de la historia y la cultura del pueblo gitano (ORDEN EDU/71/2016, de 8 de febrero), cuya incorporación al currículum educativo está previsto que sea obligatorio.

El desconocimiento generalizado de la historia y la cultura gitana, provocado por la ausencia sistemática de referencias en los espacios comunes y en los contenidos curriculares, ha contribuido a la generación de una imagen social negativa de la comunidad gitana. La difusión de la historia y la cultura del pueblo gitano contribuirá a mejorar el conocimiento sobre la comunidad gitana, a promover una imagen social más plural y diversa de las personas gitanas, y permitirá la superación de muchos prejuicios y estereotipos negativos entre el alumnado y en el conjunto de la sociedad. Asimismo, las niñas y niños gitanos se verán reflejados en los materiales educativos y se sentirán así parte de una historia común, lo cual contribuirá sin duda a aproximar al alumnado gitano y a sus familias al sistema educativo y aumentar con ello su motivación para la continuidad en sus estudios.

Finalmente, interesa subrayar el interés y compromiso que evidencian los pasos dados desde distintos Colegios de Abogados en relación con la materia que nos ocupa. Es el caso del Ilustre Colegio de Abogados de Córdoba y de su homónimo de Madrid.

La constatación de la proliferación en distintos ámbitos de los llamados delitos de odio, especialmente en las redes sociales y otros soportes de internet, así como las dificultades añadidas que supone para su investigación el hecho de que se trate en muchas ocasiones de víctimas vulnerables que tienen miedo a denunciar, y la necesidad exigencia de probar no solo el hecho delictivo sino también su motivación, evidencian la necesidad de una atención especializada y con ello de fomentar la sensibilización de todos los operadores jurídicos implicados y de ofertar una formación igualmente especializada.

El Colegio de Abogados de Córdoba viene de haber firmado en 2016 un convenio de colaboración con la Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA para impulsar la lucha contra los delitos de odio y discriminación así como el asesoramiento jurídico y la defensa especializada de las víctimas. En el contexto de dicha colaboración y a raíz de la misma se han llevado a cabo distintas acciones formativas para ampliar conocimientos en este tema con el fin tanto de prestar una asistencia letrada especializada como de garantizar una formación mínima necesaria para la incorporación al turno de oficio especial en materia de Discriminación y Delitos de Odio.

El propio Colegio promovió a finales de año la celebración del I Congreso Nacional sobre Discriminación y Delitos de Odio, un espacio de estudio, reflexión y sensibilización de los operadores jurídicos (jueces, fiscales y policía) para detectar y llegar a las víctimas de forma eficaz, así como para concienciar a toda la sociedad de la necesidad de denunciar estas prácticas a fin de proteger a las víctimas.

El Colegio de Abogados de Madrid viene llevando a cabo un recorrido similar, con objeto de mejorar en la asistencia y prevención a las víctimas y los delitos de odio y discriminación, además de fortalecer los vínculos entre todas las partes implicadas (Ministerio Fiscal, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, colectivos y asociaciones civiles y expertos y el Colegio de Abogados de Madrid) y sensibilizar a la sociedad en su conjunto en la lucha contra la infradenuncia y la impunidad ante este tipo de delitos.

A fin de avanzar en el logro de tales objetivos, en el marco del Turno de Oficio y la Justicia Restaurativa el Colegio de Abogados de Madrid ha constituido una Mesa de Trabajo permanente sobre Discriminación y Delitos de Odio, con participación de los responsables del Departamento del Turno de Oficio, la Fiscal Delegada de delitos informáticos y de odio de Madrid, representantes de las fuerzas y cuerpos de seguridad y diversos portavoces de organizaciones sociales vinculadas a los ámbitos LGTBI, gitano y migrante entre otros.

Por último, en este contexto, cabe señalar que en el Primer Congreso Nacional sobre Discriminación y Delitos de Odio celebrado en la ciudad de Córdoba los días 24 y 25 de noviembre de 2016, estos dos colegios profesionales figuraban como ponentes, a través de sus respectivos representantes, en una mesa de trabajo titulada *Organización y funcionamiento del turno de oficio específico sobre discriminación y delitos de odio*.

La recopilación de experiencias y propuestas desgranadas hasta aquí no pretende suponer una revisión exhaustiva de todo cuanto se lleva a cabo en materia de igualdad de trato y no discriminación y resulta merecedor de reconocimiento. Antes bien, como se decía al inicio, simplemente trata de mostrar un amplio abanico de iniciativas en marcha en distintos entornos.

Construyendo experiencias inclusivas en la infancia y la adolescencia

Rafael Mendía
Pedagogo
ZERBIKAS Fundazioa

En los prolegómenos del siglo XXI la UNESCO lanzó un informe sobre la educación para el siglo XXI dirigido por Jacques Delors,¹ que dio nombre al documento, y se difundió con el título “La educación encierra un tesoro”.

Uno de los pilares básicos sobre los que debe cimentarse la educación es “aprender a vivir juntos”, para participar y cooperar con las demás personas en todas las actividades humanas. Sin embargo, siendo uno de los pilares básicos en el ámbito educativo, dominado éste por la insistencia en el conocimiento teórico, no se ha acabado de saber muy bien cómo desarrollar esta dimensión básica de la educación.

Para trabajar este “aprender a vivir juntos” parecería adecuado trabajar en dos direcciones confluyentes a lo largo de toda la vida de la persona: por un lado, el descubrimiento gradual de la otra persona, y por otro, la participación en proyectos comunes como método eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

No ha sido esta la única iniciativa institucional para orientar la Educación en una línea que permita a las personas aprender a vivir partiendo de la convivencia basada en el reconocimiento de la otra persona, en el encuentro con el otro “yo” sea cual sea su condición, su cultura, su orientación sexual, su origen o su religión...

En la Recomendación del Parlamento Europeo² y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, las **Competencias sociales y cívicas** incluyen las personales, interpersonales e interculturales y recogen todas las formas de comportamiento que preparan a las personas para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional.

¹ Delors, J. (1996.): “Los cuatro pilares de la educación” en *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.*

² *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea L394.*

Los elementos fundamentales de esta **competencia** incluyen la capacidad de comunicarse de una manera constructiva en distintos entornos, mostrar tolerancia, expresar y comprender puntos de vista diferentes, negociar sabiendo inspirar confianza, y sentir empatía. Las personas deben ser capaces de gestionar el estrés y la frustración y de expresarlos de una manera constructiva.

Esta competencia se basa en una **actitud** de colaboración, en la seguridad en uno mismo y en la integridad. Las personas deben interesarse por la diversidad de valores y el respeto a los demás, así como estar dispuestas a superar los prejuicios y a comprometerse.

Hay que señalar que muchos de los aspectos recogidos en las Competencias Básicas, sobre todo en las dimensiones personales y sociales, ya las había recogido la Organización Mundial de la Salud³ (OMS) en 1999, que define las **habilidades para la vida** o **competencias psicosociales** como “la habilidad de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria”.⁴

Este enfoque general para la vida de nuestra infancia y juventud surge del reconocimiento de que, debido a los cambios culturales y en los estilos de vida, con frecuencia las niñas, niños y jóvenes de hoy no están suficientemente equipados con las destrezas necesarias para enfrentar los enormes desafíos y presiones del mundo contemporáneo y, por lo tanto, no se trata de que se trabaje exclusivamente en el ámbito de la escuela sino se extiende su intervención tanto en la familia como en el tiempo libre educativo y otras iniciativas de la educación no formal, incidiendo en distintos ámbitos de actuación como pueden ser:

- Desarrollo de la autonomía personal y la inclusión social
- Promoción de comportamientos prosociales
- Fomento de la igualdad entre hombres y mujeres
- Educación afectivo-sexual
- Solución negociada de conflictos de convivencia
- Abuso de drogas
- Afrontamiento de situaciones de violencia

...

Claves para una construcción de ciudadanía de nuevo cuño

Una vez sentadas las bases para el trabajo educativo, para la construcción de una nueva ciudadanía, que desarrolle nuevas habilidades, destrezas y valores se trata de identificar cuáles son las claves de actuación socioeducativa.

³ Organización Mundial de la Salud. *Guidelines: Life Skills Education Curricula for Schools*. Ginebra, Suiza. 1999.

Organización Mundial de la Salud. *División de Salud Mental. Life Skills Education in Schools*. Ginebra, Suiza. 1993.

⁴ Mantilla, L. Y Chahin, I.D. *Habilidades para la vida: Manual para aprenderlas y enseñarlas*. EDEX. Bilbao. 2006.

El profesor José Antonio Marina⁵ plantea su preocupación por restaurar el compromiso social en nuestra ciudadanía y, en especial, en la infancia y adolescencia, para lo que señala como importante fomentar la inteligencia comunitaria, desarrollar la educación cívica y promover el aprendizaje de la convivencia.

Se trata de reconocer las claves para trabajar en el desarrollo de la inteligencia social. Por un lado a través de la educación emocional (la compasión, el respeto y la indignación ante la injusticia); por otro, y simultáneamente, por la educación en valores basada en la experiencia y en la reflexión sobre la experiencia; y, por último, el desarrollo de las fortalezas humanas, como hábitos psicológicos dirigidos a la realización de valores.

Sin embargo es importante señalar que las fortalezas humanas solo se adquieren mediante la acción y por la reflexión en la acción. Es importante que nuestros chicos y chicas adquieran los valores éticos ejerciéndolos, que sientan sus responsabilidades, la densidad de las relaciones humanas y su capacidad de enfrentarse con los problemas.

Descubrir a la otra persona y ponerse en su lugar para comprender, compartir y colaborar: trabajar la empatía⁶

Al principio de nuestro trabajo señalábamos que eran necesarias dos líneas de acción: una de ellas era el descubrimiento gradual de la otra persona.

La **empatía** es la habilidad que nos recuerda que las personas estamos hechas de la misma sustancia: de materia humana, de fibras emocionales, de ganas de vivir, amar y ser amadas. Es decir, la capacidad para sentir, comprender y **cuidar la vida de otros seres**, sin importar si son de mi raza, sexo, partido, fe, país, condición social u orientación sexual.

Lo que se busca al desarrollar la empatía es ser capaces de acompañar en su expresión a las otras personas; reconocerles su derecho a existir, sentir y pensar de la forma en que lo hacen; comprender que cada sentimiento y pensamiento humano es reflejo de una experiencia vital distinta, que requiere expresarse para madurar y que puede ser similar o no al propio. Esta tarea implica el debilitamiento de los prejuicios propios para escuchar sin censura. Invita a tender un puente entre mi orilla y la de la otra persona para aproximarse, para conectar.

Cuando la empatía evoluciona, se convierte en acción, sobre todo si se acompaña de valores como justicia, equidad y derechos.

⁵ Marina, J.A. (2013) :“Prólogo. Aprendizaje- Servicio” en Roser Batlle , *El Aprendizaje-Servicio en España: el contagio de una revolución pedagógica necesaria.* (pp 5-10) Madrid. Editorial PPC.

⁶ Gladys Herrera Patiño Iván Darío Chahín Pinzón (2012). *Empatía. Guía de entrenamiento.* EDEX. Bilbao.

Desarrollar proyectos colaborativos útiles a la comunidad

La segunda línea de trabajo que señalábamos nos hablaba de la participación en proyectos comunes como método eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

Se propone a los grupos de niños, niñas y adolescentes desarrollar acciones en las que tienen que poner todo su empeño y su ilusión, situar a todos los miembros del grupo en plan de igualdad, aceptar la colaboración de todos según sus posibilidades, sus capacidades, sus habilidades, para construir un proyecto común en beneficio de la comunidad.

En un proyecto común cada cual pone en contribución todo su ser, se liman las diferencias, se profundiza en la relación interpersonal, se descubre que la otra persona, sea cual sea su situación personal, es valiosa, tiene valores, capacidades y problemas igual que yo.

Cuando se llega a la culminación del proceso, del proyecto, se ha producido un acercamiento vital, un reconocimiento de la otra persona, un sentimiento de grupo y de pertenencia, un empoderamiento de las distintas personas que conforman el grupo y del grupo como colectivo.

Esta forma de trabajar, esta propuesta educativa se denomina "Aprendizaje-Servicio"⁷

El APRENDIZAJE SERVICIO es una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado, en el que quienes participan se forman al trabajar sobre necesidades reales del entorno con el objetivo de mejorarlo.

(Centre Promotor d'Aprenentatge Servei. Catalunya)

Mediante una metodología de proyectos, donde se aúnan los aprendizajes y el servicio a la comunidad, el Aprendizaje-Servicio propone desarrollar procesos de acción-reflexión desde una perspectiva integrada, que permita construir y consolidar valores, estableciendo redes de conocimiento y solidaridad entre la infancia y juventud en el proceso educativo y entre los distintos actores de la sociedad.

El Aprendizaje y Servicio promueve el desarrollo de componentes educativos clave para la vida de un grupo: conocimientos, destrezas, valores, empoderamiento y desarrollo de la autoestima.

⁷ PUIG, J.M. Y OTROS (2015). *11 Ideas Clave ¿Cómo realizar un proyecto de Aprendizaje-Servicio?* Barcelona. Graó

Construir espacios “acompañados” educativamente en la infancia y adolescencia.

Distintas entidades administrativas, en las últimas décadas, han promovido equipamientos de diverso tipo destinados básicamente a la adolescencia. (casas de juventud, gaztelekus, aula-joven etc.). También han promovido iniciativas de ocio al aire libre (salidas, excursiones, pistas deportivas...). Pocos han promovido iniciativas destinadas a la infancia pensando que ésta ya estaba atendida en la escuela y en las actividades extraescolares o que sus familias se ocupaban de ello.

En estos espacios ha prevalecido la propuestas de actividades de diversa índole pero no se ha dado la importancia necesaria al acompañamiento educativo, siendo éste clave para el crecimiento personal y grupal.

Nuestra infancia y adolescencia precisan de personas adultas que, sin invadir los espacios de decisión propios, realicen una función estimuladora de nuevas propuestas, de instancia crítica a las iniciativas de los grupos, para mejorarlas desde el punto de vista del desarrollo de las personas.

Posiblemente se necesite también la presencia de educadores y educadoras que trabajen a pie de calle en los espacios naturales de presencia de los y las adolescentes, en los espacios deportivos etc.

Seguramente es necesario redescubrir la importancia del acompañamiento educativo que haga posible superar tensiones, superar barreras, prevenir conflictos, facilitar la acogida.

El o la acompañante educativo, es una persona adulta que, poniendo en contribución sus aptitudes, habilidades y actitudes, ejerce la función de estar junto a los grupos de infancia y adolescencia en el proceso de construcción de una experiencia valiosa, aportándoles una presencia cercana, crítica constructiva, su trayectoria y vivencias personales, su palabra animosa y su empatía.

En este proceso se educa a través de la calidad de la relación, transmitiendo interés, entusiasmo y motivación en torno al proyecto compartido; participando en la creación de experiencias, conviviendo y comunicándose en un ambiente de respeto y libertad.

Construir espacios inclusivos

Podemos considerar espacios inclusivos aquellos en los que es posible una igualdad en la relación entre personas, se facilita la pertenencia, se facilita la comunicación entre culturas, entre capacidades, entre orientaciones sexuales distintas, basados en la aceptación, el conocimiento y la comunicación para construir proyectos colectivos de convivencia.

Una de las características de estos espacios inclusivos es que tratan de identificar y derribar las barreras que les impiden el acercamiento personal, la comprensión mutua, la comunicación, la participación sin que las condiciones personales impidan vivir, construir y crecer juntos.

La relación humana en estos espacios se basa en el reconocimiento de la otra persona como persona valiosa que es capaz de aportar sus valores, sus intereses, su cultura, sus sensibilidades etc.

Estamos hablando de personas de otra etnia, personas inmigrantes, refugiadas, personas con capacidades distintas, personas con distinta orientación sexual, etc.

La construcción de espacios inclusivos puede desarrollarse en equipamientos colectivos, en espacios públicos, en espacios sociales, culturales, recreativos, laborales...

Algunas de las barreras sociales que nos impiden acercarnos unas personas a otras, unas etnias a otras, unas culturas a otras -personas con distinta orientación sexual presentan la dificultad añadida de ser invisibles-, son aquellas que tienen que ver con el discurso social dominante que en cada época y contexto se tiene de las personas y los colectivos diversos, y que ahonda su situación de incompreensión y aislamiento o guetización .

Estas barreras invisibles se conforman a través del conjunto de opiniones, valoraciones y pensamientos en el que, de forma más o menos consciente, basamos nuestra percepción de las demás personas y nuestras conductas hacia ellas, y que acaban conformando prejuicios y estereotipos que construyen nuestro sistema de creencias y que carecen de datos fehacientes.

A veces el acercamiento no es fácil porque las barreras prejuiciosas pesan demasiado. La tarea de las educadoras o educadores acompañantes, a través de distintas estrategias, puede contribuir a derribar las barreras que separan a las personas y los grupos de personas.

Es importante conocer para comprender; comprender para compartir; compartir para convivir.

El periodista Julio Flor reflexiona metafórica y frontalmente sobre cómo el Periodismo responde al reto de informar de los casos de discriminación que ocurren, dando voz a quienes la sufren. También pone sobre la mesa, en este artículo, cuestiones fundamentales sobre el periodismo comprometido y sobre la obligación ética de comunicar usando la lente de los derechos humanos. Por último, se pregunta por el papel de cada profesional de la información en ver, y hacer ver, las marcas indelebles de las cicatrices humanas en quienes son víctimas de discriminación por ser personas migrantes, refugiadas, gitanas o integrantes de colectivos LGTBI

La otra cara de la Luna

Julio Flor
Periodista

Ser periodista es ponerse en el lugar del otro. Es acercarse a leer la vida en espacios recónditos. La motivación que ofrece lo desconocido. Es leer libros de Historia cotidiana. Declamar poesía. Ir más allá de lo establecido. Asistir al teatro del mundo. Desear intensamente que el mundo cambie a mejor, porque este mundo, en el que discriminar al otro es esa realidad cotidiana, ha de cambiar a mejor. Es conocer al prójimo y conocerle. Relatar la guerra –si fuera preciso- y la paz. Explicar lo que ocurre, y por qué ocurre.

Es hacer eso y mucho más. Y aunque el mundo no mejore, el Periodismo ha de intentarlo haciendo su trabajo, para que la humana vida sea más cercana, más intensa. Para que se aborde con madurez, respeto y sinceridad. Informar y formar en los Derechos Humanos.

Ser periodista es pasar el acontecer humano -intacto, tal cual es, complejo y contradictorio- a los periódicos, a las revistas, a la radio, a la televisión, a los libros, a las fotografías... pero el ACONTECER real se queda tantas veces en lo oculto, en lo que no se quiere contar. Los medios no reflejan muchas veces la sustancia de la vida de tantos y tantas.

Si hay alegría y reparto de la cosecha, magnífico. Y si hay heridas, hay que visibilizarlas también, porque hay que estar muy ciegos para no ver las marcas indelebles de las cicatrices humanas. ¿Vemos esas marcas? ¿Vemos las heridas de la discriminación en las personas migrantes, refugiadas, gitanas o integrantes de colectivos LGTBI? Qué triste tener la desgarradura delante de los ojos y no poder contarla o escribirla. Ni fotografiarla.

El Periodismo vive uno de los peores momentos de las tres últimas décadas. Como si se enfrentara a la peor versión de sí mismo. Por un lado, cómo no, está el Mercado de masas, el que todo lo banaliza.

Por otro, la descomposición de la prensa escrita, que pierde lectores mes a mes, a favor de la prensa digital. Qué decir de la situación de los profesionales, en un sector en el que se han perdido miles de puestos de trabajo en los últimos años.

El Periodismo, además, exhala desamparo e indiferencia, en tantas ocasiones, respecto a las Minorías. A pesar de conocer la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. A pesar de conocer la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, como subrayó Olimpia de Gouges, que por eso, solamente por eso, fue guillotizada en el París de 1793.

Es una cuesta peligrosa, la degradación de esta maravillosa profesión llamada a explicar contextos, a buscar las causas que desentrañan lo que sucede en un país, en una comarca. En el mundo. Que narra lo que nos pasa a la sociedad. A los seres humanos.

Una gran tarea concierne a las/los periodistas. La de servir para aumentar el conocimiento del otro, el respeto del otro. Una profesión que sirve para hacer ver que la vida de algunos es la vida de todos cuando la estamos leyendo. Un trabajo que ocupa toda nuestra vida. Un quehacer vocacional que nos lleva a mantenernos despiertos, pendientes del acontecer humano, en condiciones de leer los tiempos, de estudiar y aprender constantemente. Y, si fuera posible, a veces, de prever el futuro.

No lo tenemos fácil. Pareciera que los Derechos Humanos no venden en las portadas de los periódicos.

Podemos preguntarnos por qué una periodista saharauí cambió en 2016 la palabra “inmigrantes” por la palabra “viajeros”, al considerar que nuestra sociedad ha convertido la palabra “inmigrantes” en algo ofensivo. “No nos falta cobijo –ha dicho, como viajera que es, Fatma Galia- nos sobra desamparo”.

Contra el estigma. Pero sabiendo que las minorías tienen voz –como bien dijera Eduardo Galeano-. Su propia voz. Debemos señalar las dificultades a las que nos enfrentamos. Las que existen en el camino de los Media. Pero no sólo. Hemos de buscar la manera de remover esos obstáculos con la herramienta del verdadero periodismo. El que dimana de los Derechos Humanos.

Siempre hay otra perspectiva. La que nos otorga la capacidad para la resistencia. La de no situarnos al frente. Sino al lado de los otros. De todos los otros y las otras.

¿Quién es nuestro enemigo principal? ¿El prejuicio, quizá? ¿El mundo gris que nos rodea? ¿El presidio de lo viejo que se resiste a morir? ¿La tecnología, cuando nos aísla? ¿La dificultad para pensar y repensar y volver a pensar? ¿O es el miedo?

Quiero recordar hoy aquí un texto que me leyó **Eduardo Galeano** hace unos años en una entrevista que le hice en Madrid, cuando le pregunté ¿cuál es el mejor consejo que **se les puede dar a los periodistas?**

“Mi primer consejo siempre sería: si tú no quieres ser mudo, tienes que empezar por no ser sordo. O lo que es lo mismo: para ser capaz de dirigirte a otros, hay que ser capaz de escucharlos. Mis amigos queridos de la Teología de la Liberación se equivocan cuando dicen “queremos ser la voz de los que

no tienen voz". Todos tenemos voz, y todos tenemos algo que decir a los demás. Algo que merece ser escuchado por los demás. Y hasta celebrado, o por lo menos perdonado".

En el conjunto de Europa se ha elevado el bulo y la mentira a discurso populista para ganar elecciones. Bulos como que los inmigrantes nos quitan el trabajo. Y por si esto fuera poco, "abusan de los sistemas de protección social", o "el índice de criminalidad de nuestras ciudades aumenta al mismo ritmo que su presencia", etc. Son factores subjetivos, prejuicios, estereotipos, y se combaten con una buena información. Implicando a las autoridades locales, apelando a su responsabilidad, y a la población que vive, en el día a día, buenas experiencias con la población inmigrante. En suma: sabiendo escuchar a los que sí tienen voz.

Qué diferente es el periodismo –el de las buenas prácticas- cuando en el asunto que nos toca se realiza con profesionalidad y compromiso social. "Compromiso" me parece a mí una redundancia. Porque el periodismo o es compromiso o no es periodismo. Periodismo de cercanía, de contacto, de mirar a los ojos del otro, de conocer sus preocupaciones, sus sueños, la creatividad que le guía, la inspiración que atesora como ser humano. También cuando informa sobre discriminación.

5

conclusiones y retos

5. conclusiones y retos

Como se avanzaba en la presentación y contextualización del informe en este capítulo se va a partir de las conclusiones y retos identificados en 2015, revisándolas y actualizándolas. El motivo no es otro que el hecho de que ambos remiten a procesos permanentes y de largo recorrido sobre los que es posible y conveniente hacer un seguimiento.

Insistir, simplemente, en la naturaleza propositiva del informe en general y de este apartado en particular: los retos que se describen se refieren a cambios o tendencias de calado en el escenario global que desbordan la capacidad de la propia Red Eraberean. Aunque se hace un esfuerzo por formular cuál puede ser su contribución a los mismos.

Se mantienen los tres apartados de análisis que aparecían en el informe 2015 y se añade otro, más en clave interna, que avanza algunas de las conclusiones del proceso de evaluación iniciado en 2016.

LA REALIDAD DE LA DISCRIMINACION

Conclusiones	Retos
<p>I. Tanto los estudios como los datos aportados por distintos servicios siguen constatando el aumento de vivencias de discriminación.</p> <p>Pero ello no implica un aumento del número de denuncias, que tiende a estancarse (o incluso descender, según qué fuentes), ni del número de procesos judiciales tramitados como discriminación o delito de odio.</p>	<p>I. La lucha contra la discriminación ha de continuar intensificando su presencia en la agenda institucional y social en todas las dimensiones: desde la sensibilización y concienciación ciudadana, hasta la promoción de la producción normativa, pasando por el diseño de planes, la generación de recursos y la coordinación intra e interinstitucional.</p>

INFORME 2016 DE ACTIVIDAD DE LA RED

Conclusiones	Retos
<p>II. Se está avanzando significativamente en la recopilación, elaboración y difusión de datos estadísticos sobre discriminación y delitos de odio.</p> <p>La mayor sensibilización institucional, la reforma del código penal a mediados de 2015 que clarifica y tipifica los delitos de odio, los esfuerzos de formación acometidos por operadores policiales y judiciales, etc., están detrás de ese avance.</p>	<p>II. Ese avance en lo cuantitativo, pero disperso, no hace sino reforzar el reto de la sistematización, el intercambio y el cruce de datos entre las diferentes instancias que atienden a personas, para poder analizar cualitativamente los cursos de acción: cuántas consultas o quejas pasan a denuncias, cuántas denuncias llegan a ser juzgadas como delitos de discriminación u odio, cuántas se quedan sin responder, etc.</p>
<p>III. La discriminación múltiple sigue siendo un fenómeno poco visibilizado y se continúa evidenciando una menor cantidad de quejas y denuncias protagonizadas por mujeres, lo que hace más intensa esa sensación.</p>	<p>III. Es necesario mejorar los sistemas de recogida y cruce de datos, así como sensibilizar y formar en este fenómeno complejo a las distintas entidades que intervienen en los procesos de atención a víctimas de discriminación.</p> <p>Asimismo se valora necesario reforzar la coordinación con los organismos e instancias que trabajan en el ámbito de la Igualdad entre hombres y mujeres y la discriminación por razón de sexo.</p>
<p>IV. Las NTIC, las redes sociales, los medios de comunicación virtuales, etc., están siendo el canal a través del que se despliegan y propagan nuevas formas de discriminación y delitos de odio. La mayoría de las ocasiones se trata de discursos sobre colectivos enteros, por lo que no suele haber denuncias salvo que sean promovidas por los representantes de los mismos actuando de oficio.</p>	<p>IV. Ampliar el foco en este ámbito de la discriminación y los delitos de odio con fórmulas proactivas de actuación de oficio centradas en el análisis de estos medios y estos discursos.</p>

Eraberean debe intensificar su trabajo en estas tres líneas:

- Aumentar su rol de referente en los procesos de creación de conciencia y alerta sobre la vulneración de derechos, ampliando el conocimiento de lo que es la discriminación, sus consecuencias, etc., y paulatinamente, ha de ir incorporando su propia actividad como ejemplo práctico de logros concretos que contribuyan a generar una dinámica de confianza.
- Desde Eraberean se han de contemplar diferentes vías de acompañamiento e intensificar el análisis de los diversos recursos que contribuyan a minimizar y resarcir el daño recibido. Además de la denuncia, y cuando sea pertinente, el acompañamiento psicológico y las fórmulas de reparación no judicial se antojan prioritarios y se intensificará el esfuerzo de coordinación con terceros que puedan poner en juego recursos para ello.
- Y para mejorar los procesos de denuncia y tratamiento judicial desde Eraberean se continuará haciendo esfuerzos por colaborar en la formación de fuerzas y cuerpos de seguridad y operadores jurídicos, así como en la consolidación de fórmulas que doten de mayor seguridad el acompañamiento a las personas. En este sentido se considera estratégico realizar un análisis de las posibilidades de crear un turno de oficio especializado en alguno de los Territorios Históricos de la CAPV.

LA NORMATIVA

Conclusiones	Retos
<p>I. Sigue sin haber una normativa integral en materia de ITND, pero se está dando un aumento de normativas parciales para algunos motivos de discriminación y la presencia de la discriminación y los delitos de odio están cada vez más presentes en normativas y planes sectoriales.</p> <p>También se observa como cada vez hay más jurisprudencia en lo general y, también, sobre temas concretos.</p>	<p>I. Continúa viéndose necesario avanzar en una normativa integral en materia de ITND que facilite tanto la aplicación de la normativa antidiscriminatoria, como la implementación de los planes permanentes de sensibilización y formación, así como la concreción de recursos y sistemas de acompañamiento a las víctimas de discriminación, la mejora de los sistemas de recogida de datos, etc.</p> <p>Desde una perspectiva práctica, una normativa de este tipo contribuiría a clarificar el encaje formal de Eraberean, el tipo y alcance de las prestaciones, el trabajo coherente en relación a las diferentes miradas y motivos de discriminación, los procesos de coordinación y articulación con terceros.</p>

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

FUNCIONAMIENTO INTERNO

Conclusiones	Retos
<p>I. En ausencia de anclaje en una Ley u otro soporte normativo, Eraberean necesita dotarse de instrumentación necesaria para agilizar la toma de decisiones, las relaciones internas y los procesos de trabajo.</p>	<p>I. Elaborar un Reglamento de Régimen Interno o similar.</p> <p>Revisar y actualizar los protocolos internos de trabajo y los de atención a personas.</p>
<p>II. Eraberean necesita definir y clarificar la estrategia de comunicación externa y establecer formalmente los roles para la coordinación intra e interinstitucional.</p>	<p>II. Diseñar una estrategia de comunicación externa, marcando prioridades, y establecer formalmente las portavocías, atribuciones, etc.</p>
<p>III. La diversidad de entidades y servicios de titularidad pública que componen Eraberean, la diversidad de las acciones que realizan y de los marcos en los que operan, etc., aconseja avanzar en sistemas de planificación compartidos que permitan conocer y evaluar continuamente el despliegue de las acciones que se realizan desde la red.</p>	<p>III. Definir alguna herramienta de planificación conjunta que permita orientar en el medio plazo la actividad de Eraberean.</p>
<p>IV. Eraberean se definió inicialmente como una red que pretendía operar en el ámbito extrajudicial y servir de apoyo a otros operadores policiales y jurídicos, pero la realidad en la que se ha tenido que mover en sus dos años de andadura pública es que parte importante de los casos que atiende vienen ya judicializados, por lo que ante la escasez de operadores especializados, ha de aportar recursos jurídicos de los que dispone en pequeña medida.</p>	<p>IV. Elaborar criterios respecto a los casos que deben considerarse de litigación estratégica poniendo el foco en el valor jurídico, pedagógico, etc. de determinados procesos y, complementariamente, desarrollar fórmulas de formación y activación de recursos jurídicos en los espacios normalizados.</p>

6

anexos

eraberean en la revista *Gehitu Magazine*



eraberean

RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y NO DISCRIMINACIÓN

www.eraberean.net
info@eraberean.net



berdindu!

Lesbiana, gay, bisexual eta
transsexuali arreta emateko zerbitzua
Servicio de atención a lesbianas,
gays, bisexuales y transexuales

#biltzen

Gizartearen eta Kulturaren Bizikidetzaren Euskal Zerbitzua
Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural

eraberean en el Cineforum organizado por Nevipen
película 'La bicicleta verde'



AMARÍ GILDA
Cine Forum Nómada
2 de diciembre
18:00 - 21:00
SAREAN
Wadjda
La bicicleta verde
(Haifaa al-Mansour, 2012)

Organiza:  
Colabora: 
Apoya:  

programa formación en comunicación no violenta 15.06.2016



eraberean
TRATU-BERDINTASUNAREN ALDEKO ETA
DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO SAREA

FORMACIÓN DE ERABEREAN

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN
COMUNICACIÓN NO VIOLENTA (CNV)

0. **Presentación de participantes.**
1. **Presentación de la propuesta de formación**
La relación de ayuda, una relación donde Tú eres Yo.
2. **Aprender a ver a la persona en el otro diferente. El espejo humanizante.**
 - 2.1. Estereotipos, Prejuicios y Discriminación. Teoría sobre la Etiqueta.
 - 2.2. La aceptación incondicional. La ausencia de juicio. La empatía.
 - 2.3. Mirada positiva.
3. **Las herramientas de comunicación**
 - 3.1. La escucha activa.
 - 3.2. Los errores en la escucha.
 - 3.3. Las barreras de la comunicación.
4. **La Comunicación No Violenta (CNV)**
 - 4.1. Observación sin evaluación.
 - 4.2. Las destrezas de acogida. El encuentro con el otro.
 - 4.3. La paráfrasis, el reconocimiento.
 - 4.4. La expresión de los sentimientos.
 - 4.5. La identificación de necesidades.
 - 4.6. La expresión clara de las peticiones.
 - 4.7. La Recepción empática.

FECHA.- MIÉRCOLES 15 DE JUNIO DE 2016

LUGAR.- BILTZEN, CARRETERA BASURTO-KASTREXANA 70, BILBAO

HORARIO.- 10:00-14:00 15:00-17:30

IMPARTE.- BITTOR ARGUIÑARIZ, Escuela de Formadores de Navarra

**programa formación para formar
27.10.2016 y 03.11.2016**

FORMACION FORMADORES ERABEREAN

27 de Octubre y 3 de Noviembre
Gobierno Vasco Gran vía 85
Bilbao
Salón de actos y sala B1

Aforo limitado
Inscripciones (3-4 por antenna)
stitnd@biltzen.org

JUEVES 27 OCTUBRE

10.00-11.00.
CONPECTUALIZACION BÁSICA Y
BREVE DICCIONARIO JURIDICO.

Miguel Angel Viñas. Cear

11.15-13.15
LA DISCRIMINACION EN
ERABEREAN: CONCEPTO,
RECORRIDO, ESPECIAL ATENCION
A LAS DIFICULTADES DE LOS
CASOS DE LA RED

Elena Olaortua. Aldarte

JUEVES 03 NOVIEMBRE

10.00-11.30 MARCO
NORMATIVO: NORMATIVA
INTERNACIONAL Y NACIONAL.
ESPECIAL MENCION A LA PRUEBA
COMO ELEMENTO ESENCIAL.

***Mikel Mazkiarán. Sos
Arrazakeria***

12.00-14.00
LAS TRES MIRADAS (MESA
REDONDA).

***Pascual Borja. Gao Lacho Drom
Xabi Lozano. Errespetuz
Mayra Colado. CITE-CCOO***

eraberean en el informe anual al Parlamento Vasco 2016 presentado por el Ararteko

Capítulo III: Actuaciones del Ararteko en defensa de los colectivos de atención pública.

Personas gitanas y otras minorías culturales

Personas gitanas y otras minorías culturales

sensibilidad y formación a diferentes agentes públicos y a la sociedad en general.

Asimismo, hacen especial hincapié en la importancia del acceso a una vivienda digna por parte de las personas gitanas.

4.2. El Ararteko ha mantenido una reunión con la Asociación y Colegio de periodistas vascos en la que, entre otros temas, se trasladó la preocupación por los derechos de las personas más vulnerables y el tratamiento de los medios de comunicación con relación a determinadas informaciones, y en la que se abordó la aplicación del código deontológico y el procedimiento para hacer llegar las quejas en esa materia.

4.3. El Ararteko publicó una **declaración institucional** el 8 de abril con ocasión del Día del Pueblo Gitano. En la conmemoración de este día, el Ararteko expresó su solidaridad con el pueblo gitano que, de manera tan injusta, ha padecido de manera recurrente, a lo largo de la historia, múltiples formas de discriminación y maltrato. Este año llamó específicamente la atención sobre la necesidad de adoptar medidas educativas que hagan frente al fracaso escolar y permitan la necesaria formación y cualificación de los niños, niñas y jóvenes gitanos, condición necesaria para facilitar su incorporación al mercado laboral en condiciones dignas e invitó a una reflexión pública sobre la mejor manera de alcanzar tales objetivos, y apoya aquellas propuestas innovadoras que sirvan para mejorar la formación educativa y profesional de este colectivo, aumentando así sus posibilidades de superar las situaciones de precariedad que todavía padecen en demasiadas situaciones.

5. Valoración del estado de los derechos ciudadanos

5.1. Las personas gitanas parten de una situación de desigualdad y de exclusión social que debe ser tomada en consideración y ser objeto de políticas públicas de promoción que les permitan tener oportunidades para avanzar social, política y económicamente. Las personas gitanas tienen el derecho y la obligación de contribuir al desarrollo de la vida laboral y económica de la sociedad de la que son miembros. Los obstáculos que todavía siguen padeciendo deben ser removidos con medidas antidiscriminatorias y con políticas públicas que contribuyan a su formación, responsabilidad y participación.

Se siguen manteniendo importantes retos como son los relativos a la mejora en la educación y formación laboral, el acceso a una vivienda adecuada y segura, una mayor participación económica social y política y la lucha contra la discriminación.

5.2. Para avanzar en la lucha contra la discriminación es importante tener en cuenta en el diseño de las políticas públicas la clave intercultural y de gestión de la diversidad, así como en la formación de los agentes públicos. Los programas de formación que se están llevando a cabo desde **Biltzen**, Servicio vasco de integración y convivencia intercultural y las medidas puestas en marcha como es la **red Era**

Berean, impulsada por el **Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco** con la colaboración de determinadas organizaciones sociales para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional, (así como por orientación e identidad sexual e identidad de género), se valoran de manera positiva.

5.3. Son necesarias medidas específicas que permitan avanzar en los itinerarios de inclusión social y laboral que tengan en cuenta las peculiaridades de la intervención con el colectivo gitano. Las personas gitanas son un grupo social vulnerable, cuya opinión y necesidades deben ser tomadas en consideración a la hora de adoptar las decisiones públicas.

En este sentido, Lanbide debería tener en cuenta en la orientación laboral la singularidad de las personas gitanas, con el objeto de que los convenios de inclusión activa incorporen compromisos adecuados a su situación. También en la gestión de las prestaciones de RGI/PCV debería tomar en consideración las dificultades que tienen para disponer de una información suficiente y la importancia de una información adecuada y completa sobre las obligaciones que deben cumplir y las consecuencias que conlleva su incumplimiento. Además, se debería mejorar la comunicación sobre los requisitos que se deben cumplir y la documentación que cabe presentar para solicitar la Renta Complementaria de Ingresos de Trabajo en los casos en los que los ingresos sean escasos y pueda solicitarse la prestación complementaria de Ingresos de Trabajo, así como con relación a las consecuencias que conlleva la pérdida de los requisitos.

Las medidas de promoción del empleo, de la inclusión social o de lucha contra la exclusión, para que puedan ser efectivas deben tener en consideración las especificidades de las personas gitanas y la clave intercultural. Por ello, el Ararteko llamó la atención sobre la situación específica de las mujeres gitanas que debe ser objeto de atención en el diseño de políticas públicas, principalmente en las de promoción laboral y económica. Por último se requieren medidas específicas para atender a la infancia gitana y a las personas mayores cuyas circunstancias y necesidades presentan peculiaridades que deben ser objeto de atención.

5.4. Se valora de interés el apoyo a las asociaciones que trabajan en la defensa de los derechos de las personas gitanas. Estas organizaciones sociales permiten la participación social y política de las personas gitanas y con su interlocución facilitan la efectividad de las políticas públicas dirigidas a éstas. En este sentido el trabajo realizado por el **Consejo para la promoción integral y participación social del pueblo gitano en el País Vasco** es muy relevante para adoptar las medidas necesarias para la mejora de la situación de las personas gitanas y para su reconocimiento cultural. Los compromisos asumidos en los distintos instrumentos acordados (planes, estrategias...) deberían ser asumidos, salvo que concurran razones de fuerza mayor que justifiquen que no son medidas adecuadas.

5.5. Entre los problemas detectados sigue persistiendo la dificultad de acceso a una vivienda adecuada y segura, entre otros motivos, por las reticencias a alquilar viviendas por

III

eraberean en el informe anual al Parlamento Vasco 2016 presentado por el Ararteko

Capítulo III: Actuaciones del Ararteko en defensa de los colectivos de atención pública.

Personas inmigrantes y diversidad cultural

Actuaciones del Ararteko en defensa de los colectivos de atención pública

Además el sistema de asilo en España ha estado colapsado por el aumento significativo de solicitudes de protección internacional como consecuencia de la situación internacional y, particularmente, del conflicto en Siria. Este sistema no ha tenido la flexibilidad suficiente para poder cumplir los compromisos asumidos con la Unión Europea respecto a las reubicaciones y reasentamientos de solicitantes de refugio, de tal manera que Grecia e Italia siguen teniendo un número elevado de personas en espera de que se resuelva su solicitud de asilo que están soportando condiciones penosas durante un periodo excesivamente prolongado.

III

5.2. La respuesta que se está dando a la afluencia de cientos de personas al territorio europeo está siendo insuficiente lo que motiva en muchas ocasiones que las personas solicitantes de refugio continúen su viaje hacia otros destinos sin presentar la solicitud de refugio en los Estados a los que inicialmente acceden o atraviesan. Ello ha llevado a que se reactiven los controles introducidos por algunos Estados miembros con otros países de la Unión Europea. La falta de recursos para la acogida y atención de las personas, y las bajas temperaturas que están soportando en la época invernal, redunda en que miles de personas se encuentren en Europa en condiciones extremas.

Los programas de reasentamiento y reubicaciones están siendo insuficientes y se están realizando a un ritmo extraordinariamente lento para poder atender la emergencia humanitaria. La UE y Turquía firmaron un acuerdo (formalmente una declaración) el 18 de marzo de 2016 sobre control de la migración con el objetivo de interrumpir el flujo de personas que cruzan el mar Egeo, que incorpora un plan de acción en materia de retorno.

En aplicación de dicho acuerdo los migrantes y los solicitantes de asilo que llegan a las islas griegas de manera irregular procedentes de Turquía pueden ser devueltos a Turquía. En el año 2016 ha disminuido el número de personas que han accedido al territorio europeo y han aumentado los retornos.

Las medidas puestas en marcha están cuestionando tanto la capacidad de la Unión Europea para hacer frente a un problema común y la solidaridad de los Estados miembros y su voluntad y compromiso de hacer cumplir el derecho al asilo reconocido en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

5.3. Entre los retos existentes está la acogida a las personas solicitantes de refugio y, al igual que con el resto de personas inmigrantes, su integración y la lucha contra la discriminación.

5.4. Es necesario citar, como cuestión pendiente que sigue sin concretarse, el compromiso del Ministerio de Sanidad con el reconocimiento del derecho a la atención sanitaria en atención primaria con independencia de la situación administrativa de las personas extranjeras. Ello está impidiendo una clarificación del derecho al acceso a la atención primaria

por parte de las comunidades autónomas, como la del País Vasco que han mostrado su voluntad de mantener la cobertura sanitaria a este colectivo.

5.5. Como elementos positivos a destacar, debemos citar el sistema de garantía de ingresos existente en Euskadi que permite el acceso a las prestaciones económicas de RGI/PCV/AES y evita procesos de exclusión grave que son difíciles de rescatar, así como la red local de personal técnico de inmigración, y la implicación de las administraciones públicas vascas con la escuela inclusiva al apoyar diversos programas que favorecen la integración y la sensibilización social y la lucha contra la discriminación (Aholku Sarea, Era Berean y otros programas de integración comunitaria).

5.6. Se sigue valorando la necesidad de impulsar políticas de ordenación urbanística que eviten la segregación de los espacios de culto en determinados ámbitos urbanos, en aplicación de lo que se denomina el "derecho a la ciudad", derecho que tienen todas las personas a acceder a un entorno urbano, en igualdad de condiciones, a los equipamientos y dotaciones necesarios **para el ejercicio de otros derechos, como es el de la libertad religiosa.**

5.7. También se estima necesaria la existencia de una oferta formativa para los jóvenes extranjeros que tenga en cuenta sus circunstancias académicas y sea sensible a las dificultades que implica la regularización de su documentación.

5.8. Un motivo de preocupación, que señalamos cada año es la dificultad de algunas personas, y en especial las personas jóvenes, para acceder a una autorización de trabajo y residencia por no disponer de una oferta de trabajo. Las administraciones públicas vascas están gestionando servicios públicos como el educativo, el de orientación laboral y la formación ocupacional, y, asimismo, están concediendo ayudas y prestaciones a familias extranjeras que viven en nuestras ciudades, algunas desde hace muchos años, para hacer frente a sus necesidades básicas y apoyar su proceso de inserción social y laboral. No obstante, muchas de estas personas no pueden disponer de una autorización para trabajar o su acceso es dificultoso, por lo que se pone de manifiesto una incoherencia entre los esfuerzos que se realizan por las administraciones públicas vascas y los obstáculos para el acceso al mercado laboral, ya que para trabajar se debe disponer de una autorización administrativa cuya concesión corresponde a la Administración General del Estado sin que esas actuaciones de las administraciones públicas vascas tengan el peso que merecen.

5.9. Este año se ha avanzado en la respuesta al discurso del odio. Se valora de interés la difusión de la Recomendación General nº 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y Memorandum explicativo de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), Consejo de Europa. La creación de opiniones estereotipadas y humillantes hacia grupos diferentes y vulnerables va en contra del derecho a la dignidad de las personas, y socaba la lucha contra la discriminación y las políticas de integración.

Eraberean en el informe estatal sobre seguimiento de los delitos de odio realizado en el marco del proyecto europeo *Together 2014-2016*

cias de Girona, Lleida y Tarragona.⁵ Asimismo, en las formaciones organizadas con miembros de la sociedad civil en Barcelona participaron también representantes de la Comisaría General de Información del cuerpo de Mossos de Esquadra, con el objetivo facilitar la interacción entre estos actores.

En el País Vasco se realizaron tres formaciones a cuerpos policiales. La primera en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, impartida por el Fiscal del Servicio de Delitos de Odio y Discriminación de la Fiscalía de Barcelona y Biltzen, el Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, donde participaron 33 agentes de la Ertzaintza. Se han formado también a 49 agentes de policía municipal de San Sebastián y 22 de Rentería, ambos municipios de Guipúzcoa, en dos sesiones que contaron con el apoyo de J.F. Cano, Jefe de la Policía Municipal de Fuentabrada, pionera en España en la implementación de una unidad específica de gestión policial de la diversidad. Así mismo, se han



⁵ Al respecto, un agradecimiento particular va a los fiscales Miguel Ángel Aguilar, Víctor Píllado Quintas, Jorge Lucía Mortans, a la fiscal Ana Belén Ferrero Rúa y la Teniente Fiscal María José Osuna.

realizado dos formaciones con agentes de las organizaciones de la sociedad civil, con un total de 32 participantes.

La implementación del programa, juntamente con el análisis de las evaluaciones cuantitativas y cualitativas sobre las sesiones de formación de las personas participantes, permitieron identificar los elementos de mayor interés y utilidad para el personal de policía, de cara a la incorporación de formaciones específicas sobre la identificación e investigación de los delitos de odio en el currículo formativo obligatorio de los cuerpos policiales. En particular, se destaca la necesidad, identificada por las y los agentes, de disponer y analizar ejemplos de delitos de odio de manera integral (es decir, desde una perspectiva legal, de investigación, de atención a las personas victimizadas etc.); así como de disponer de protocolos y metodologías de investigación, indicadores de polarización para la identificación de dichos crímenes e indicaciones prácticas para la realización del atestado policial en casos de posibles delitos de odio, entre otros aspectos. Además, hay que destacar la importancia de que participen en ese tipo de formaciones el personal de patrulla, de las oficinas de atención a la ciudadanía, asistencia a la víctima y relación con la comunidad, así como las y los jefes de turno de servicio,⁶ para que los contenidos y las metodologías aprendidas se puedan implementar de manera homogénea y transversal en la actividad policial.

De la misma manera, en relación con la sociedad civil se evidenció la necesidad de apoyar las organizaciones que trabajan a contacto con grupos y comunidad potencialmente vulnerables a los delitos de odio, proporcionándoles conocimientos y metodologías estandarizadas para el registro de la información sobre este tipo de crímenes. Lo anterior representa un paso indispensable para facilitar la identificación y registro de manifestaciones y crímenes de odio por parte de esos actores, incrementando de tal manera el número de denuncias y la información disponible sobre estos delitos.

⁶ Por otro lado, se detectó la importancia de Además de las unidades especializadas en delitos de odio, en el caso de los cuerpos policiales que dispongan de dichas unidades.

impulsar espacios de interacción, formación y comunicación entre los cuerpos de policía (en particular, las unidades especializadas en la investigación de dichos delitos) y las organizaciones de la sociedad civil, para favorecer su reconocimiento mutuo como actores centrales en este tema, el intercambio de información y una comprensión más profunda de los contextos específicos en los que cuerpos policiales y la ONGs operan, así como de los diferentes problemas y necesidades que enfrentan en el desarrollo de sus funciones.

Al respecto, vale la pena mencionar que, en el marco del proyecto *Together*, en Cataluña se intensificó la colaboración con las fiscalías provinciales especializadas en tema de delitos de odio, y, más específicamente, se realizaron reuniones de coordinación con los Fiscales Delegados para la Tutela Penal de la Igualdad y la No Discriminación de las provincias de Girona y Tarragona, con el objetivo de establecer mecanismos de comunicación con la sociedad civil local y entidades especializadas,⁷ sobre posibles casos de delitos de odio detectados y/o denunciados.⁸

⁷ Es el caso de SOS Racisme Catalunya, que a pesar no disponer de oficinas de atención a las víctimas de racismo y xenofobia en las provincias mencionada, proporciona atención integral a nivel de toda Cataluña.

⁸ El objetivo es poder replicar el mecanismo de reuniones periódicas con las organizaciones de la sociedad civil, impulsado en la provincia de Barcelona por el Fiscal titular del Servicio de Servicio de Delitos de Odio y Discriminación, que tiene como objetivo facilitar el seguimiento y el trabajo judicial de los procedimientos penales por delitos de odio.



Por otro lado, se llevaron a cabo reuniones de trabajo con la oficina del Comisionado por la Seguridad del Ayuntamiento de Barcelona, responsable de la Guardia Urbana del municipio, para impulsar la incorporación del programa de formación sobre delitos de odio en el plan formativo obligatorio del personal policial, así como mejorar el intercambio de información entre SOS Racisme Catalunya y la Guardia Urbana.

En el País Vasco se han realizado diversas reuniones tanto con la Academia Vasca de Policía y Emergencias, a fin de coordinar los contenidos curriculares relativos a delitos de odio que se imparten en los módulos formativos necesarios para las promociones en el ámbito de la Ertzaintza y las Policías locales. Gracias a los encuentros mantenidos con la de la Secretaría General de la Ertzaintza, el jefe de su Sección de Derechos Ciudadanos y Seguridad Ciudadana, Aitor Larrea, junto con el Subdirector Técnico de BILTZEN, Diógenes Sabana, participaron en la conferencia internacional final del proyecto *Together*,⁹ que tuvo lugar en junio de 2016 en Milán, presentando como buena práctica el triple abordaje frente a los delitos de odio que se realiza en el País Vasco, entre Policía, Gobierno Vasco y organizaciones de la sociedad civil, en el marco de la Red Eraberean.¹⁰

⁹ Véase: <http://www.togetherproject.eu/hate-crimes-europe-challenge-institutions-society-international-conference-milan>

¹⁰ 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 e identidad sexual e identidad de género. <http://www.gizartelan.ejgv.eustadi.eus/eraberean/45-completes/>

eraberean en el Ayuntamiento de Gernika-Lumo

http://www.gernika-lumo.net/es-ES/Noticias/Paginas/20160218_eraberean.aspx



eraberean en el Ayuntamiento de Ermua

<http://immigration.ermua.es/gestion.asp?codges=21&i=es>

