

Bidea Zabaldu

Tokiko erakundeen papera
diskriminazio arrazista, xenofobo,
romafobo eta LGBTIfoboaren aurka.
Teoriatik praktikara

**Laburpen
exekutiboa**



EUSKADIKO UDALEN ELKÁRTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERROKIA DEMOGRAFIKAREN SALA
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO



Bidea Zabaldu

Tokiko erakundeen papera
diskriminazio arrazista, xenofobo,
romafobo eta LGBTIfoboaren aurka.
Teoriatik praktikara

**Laburpen
exekutiboa**



"Bidea Zabaldu. Tokiko erakundeen papera diskriminazio arrazista, xenofobo, romafobo eta LGBTIfoboaren aurka. Teoriatik praktikara" eskuliburua.

Laburpen exekutibo hau eskuliburu honekin lotuta dago:

"BIDEA ZABALDU. Tokiko erakundeen papera diskriminazio arrazista, xenofobo, romafobo eta LGBTIfoboaren aurka. Teoriatik praktikara".

Eskuliburua dokumentu teknikoa da, eta atal gehiago ditu, hala nola diskriminazio-gertakarien aurrean tokian toki jarduteko protokolo-eredu bat.

Hurrengo QRan eta web-orrietan deskarga daiteke:

www.eudel.eus eta **www.euskadi.eus**



@EUEL @Eusko Jaurlaritzako Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila

2026ko ekaina

LG: BI 00886-2026

Egilea: EUEL-Euskadiko Udalen Elkarte eta Eusko Jaurlaritzako Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Saila

Diseinua eta maketazioa: Marra servicios publicitarios

Itzulpena: Labayru Fundazioa

Inprenta: Printheus



**Aitorpena-EzKomertziala-LanEratorririkGabe
4.0 Nazioartekoa**

Agiri hau Creative Commons-en lizentziapean dago. Baimena duzu lan hau kopiatu, banatu eta publikoki hedatzeko, betiere, kontuan hartuta lanaren kredituak adierazi behar dituzula, eta ezin duzula merkataritza-xedeetarako erabili. Ezin da lan honetatik eratorritako obrarik aldatu, eraldatu edo sortu. Lizentzia, osorik:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Aurkezpena	5
Sarrera	6
1. Etapa: Aniztasuna, desberdintasuna eta diskriminazioa ulertzea	8
1.1. Aniztasunerako, diskriminaziorako eta gorrotorako hurbilketa labur bat	8
1.2. Diskriminazioaren eta gorrotoaren errealitate soziala euskal gizartean	12
1.3. Biktimgan eta elkarbizitzan duen eragina	14
2. Etapa: Tokiko eskumena onartzea eta lege esparrua ezagutzea	16
3. Etapa: Eraldaketa sozialarekin eta araudia betetzearekin konprometitzea	20
3.1. Oinarrizko betetzea	20
3.1.1. Diskriminazio-gertakarien aurrean jarduteko protokoloa	21
3.1.2. Herritarren sentsibilizazioa	25
3.1.3. Langile teknikoen prestakuntza	26
3.1.4. Tratu-berdintasunerako planak eta barne-protokoloak	26
3.1.5. Kontratazio publikoa eta dirulaguntzak	27
3.1.6. Tokiko araudia egokitzea	27
3.2. Sektorekako eta kolektibokako abordatzea	28
I. Eranskina. Diskriminazio- eta gorroto-gertakarien aurreko protokoloaren fluxugrama	29



Eskuliburu hau egiteko, EUDEL-Euskal Udalen Elkartearen eta Eusko Jaurlaritzako Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailaren partaidetzazko prozesu bat garatu da, sei saio monografikoren inguruan 2025. urtean; aniztasunarekin, diskriminazioarekin eta indarrean dauden lege-esparruekin lotutako hainbat alderdiri buruzkoak izan dira saioak.

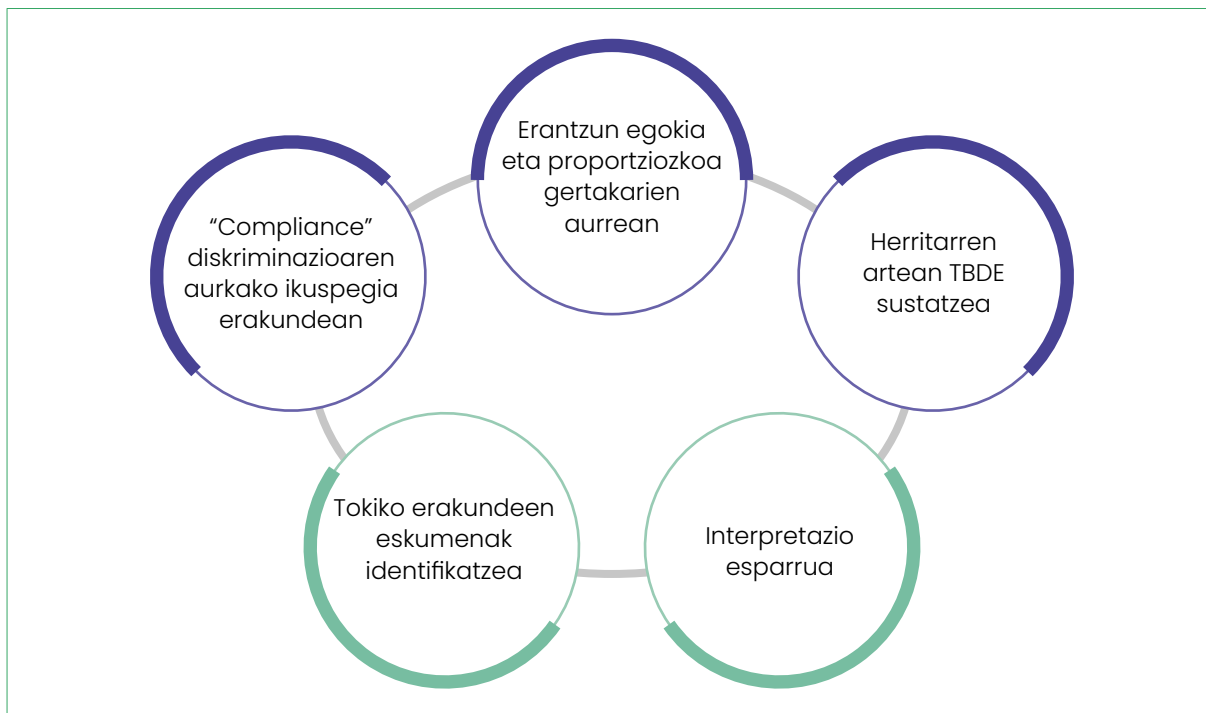
Prozesua eta edukia errazteko lana Berean-Tratu berdintasunerako eta Diskriminaziorik Gabeko Euskal Zerbitzuko teknikariek egin dute; Eusko Jaurlaritzako Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailari atxikitako zerbitzua da.

Aipatutako bilkuretan parte hartu duten erakundeen zerrenda honako hau da:

Amorebieta-Etxanoko Udala	Getxoko Udala
Amurrioko Udala	Irungo Udala
Arrasateko Udala	Laudioko Udala
Basauriko Udala	Ordiziako Udala
Berrizko Udala	Pasaiaiko Udala
Bilboko Udala	Gasteizko Udala
Donostiako Udala	Zarautzko Udala
Durangoko Udala	Zestoako Udala
Eibarko Udala	Arabako Kuadrilletako bizikidetza mahaien Idazkaritza teknikoak.
Galdakaoko Udala	

Era berean, eskuliburu honen edukia aho batez onartu du EUDEleko Batzorde Eragileak, 2026ko ekainaren 11n egindako bileran.

TBDE erreferentzia-esparrua eta tokiko erantzuna gorroto-gertakarien aurrean



Dokumentu honek proposamen zehatza, gauzagarria eta tokian tokikoa jasotzen du, auzotar batzuek beren egunerokotasunean diskriminazio- eta gorroto-egoera desberdinei aurre egin behar dietelako, besteak beste, beste jatorri nazional batekoa izateagatik, beste larruazal kolore bat izateagatik, beste sinesmen erlijioso edo praktika eta sexu-identitate batzuk izateagatik.

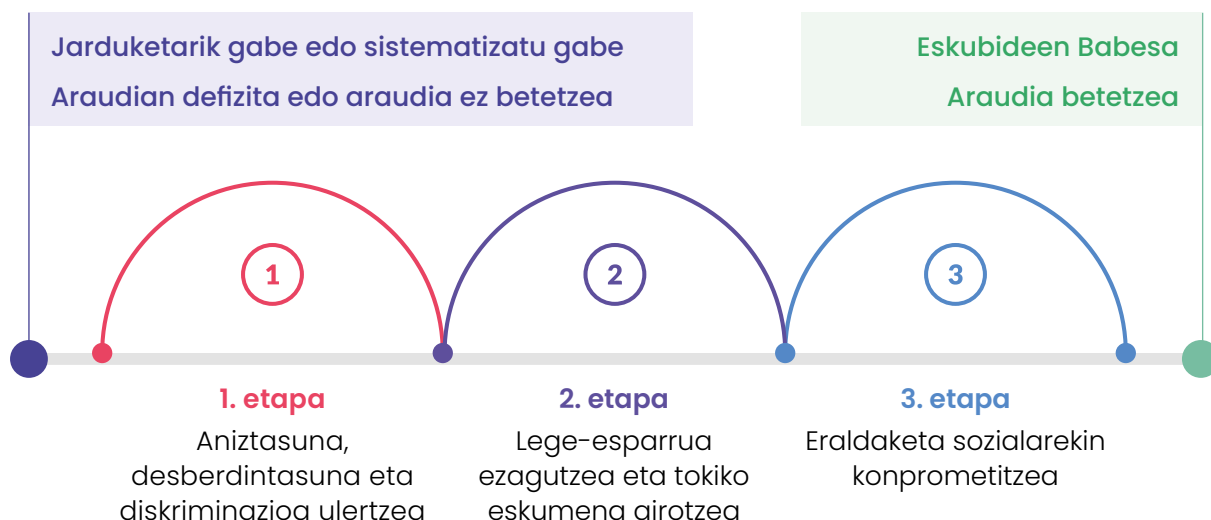
Proposamen hau ebidentzia zientifikoan oinarrituta dago, **19 udalerri, kuadrilla eta mankomunitatetako** teknikariekin kontrastatuta eta mota eta zeinu desberdinetako erakundeen artean adostuta.

Berariaz praktikara eraman nahi du, toki-erakundeek dituzten betebeharrak betetzeko modua dela eta indarreko lege-esparrutik eratortzen direla sinetsita, eta, batez ere, desberdin eta, aldi berean, eskubide eta betebeharretan berdin izateko eskubidean oinarritutako bizikidetzan aurrera egiteko modua. Alde horretatik, araudia betetzea eta gizartea eraldatzeko bokazioa batzen dira.

Edukiak hainbat ataletan antolatu dira. Atal horietan, Euskadiko diskriminazioaren egoera aurkezten da, tokiko erakundeek eremu horretan duten eskumena esplizitatu beharreko hainbat azterlan eta txostenetan oinarrituta, eta araudia betetzeko proposamen zehatzarekin amaitzen da. Ildo horretan, dokumentu honek egiten duen ekarpen nagusia diskriminazioaren aurkako araudia betetzeko gutxieneko estandarra zein den aurkeztea da.

Hala, asmoa da hori izatea erreferentziazko dokumentua EAEko toki-erakundeentzat, diskriminazio askori aurre egiteko betebeharrari dagokionez, diskriminazio horiek zuzeneko eragina baitute pertsona eta haiek elkarren aurka jartzen dituzten kolektiboengan eta herritarren bizikidetzan.

Eraldaketa sozialerako etapak



1. Etapa

Euskal gizartean, mendebaldeko gainerako gizarteetan bezala, diskriminazio arrazistak, xenofoboak, romafoboak eta LGBTIfobikoak jarraitzen dute egituraz. Horrek eragina du herritarren oinarriko eskubideen erabileran.

2. Etapa

Nazioarteko, Europako, Estatuko eta Autonomia Erkidegoko lege- eta arau-esparru konplexu bat dago, herritarren eskubideak eta erakundeek (baita tokikoek ere) eskubide horiek babesteko eta sustatzeko dituzten betebeharrak zehazten dituenak.

2. Etapa

Bidegabekeria-egoera horren aurrean, ekintza instituzionala egokia da eta toki-erakundeak eskudunak dira. Funtsezkoa da gure herri eta hirietako bizikidetzak komunitarioa zaintzea.

3. Etapa

Erakundeen betebeharrak horiek betetzen dituzten jardura eta programa batzuk garatzeko konpromisoa hartu behar da. Dokumentu honetan jasotako proposamenetik abiatuta egin daiteke, euskal errealitatean zehatza, egingarria eta lurreratua baita.

1. Etapa:

Aniztasuna, desberdintasuna eta diskriminazioa ulertzea

1.1. Aniztasunerako, diskriminaziorako eta gorrotoarako hurbilketa labur bat

Aniztasuna oso termino intuitiboa da, eta interpretazioetarako bidea ematen du. Hala ere, pertsonok gure artean desberdintasunak markatzen dituzten ezaugarriak ditugula soilik (sexua, azalaren kolorea, fenotipoa, erlijio-sinesmenak, kultura-praktikak, jatorri nazionala, genero-identitatea, sexu-orientazioa, sexu-praktikak...) deskribatzen edo egiaztatzen du.

Horrela, aniztasun terminoa maiz erabiltzen da errealitate partikularrak aipatzeko. Horrela, ohikoa da pareen erabilera, hala nola: kultur aniztasuna, aniztasun etnikoa, nazio aniztasuna, erlijio aniztasuna, sexu aniztasuna, aniztasun funtzionala, adin aniztasuna... Hiru talde handitan antolatuko ditugu, nahiz eta dokumentu honetan batez ere lehen biei helduko diegun:

- **aniztasun soziokulturala**, kultur aniztasuna, erlijio aniztasuna eta etnizitateari dagokiona barne;
- **sexu- eta genero-aniztasuna**, sexu-ezaugarriak, genero-identitatea, genero-adierazpena, sexu-orientazioa eta sexu-praktikak barne; eta;
- **beste gizarte-aniztasun batzuk**, aniztasun funtzionala edo desgaitasuna eta adin aniztasuna barne.

Bestalde, desberdintasun horietako batzuen gizarte-irakurketek, desberdintze-prozesuen bidez, eragiten dute boteredesberdintasuna eta ondasun ekonomiko eta kulturalak eskuratzeko eragiten dute. Hau da, desberdintasuna, bazterketa eta diskriminazioa.

Garrantzitsua da desberdintasunaren balioari garrantzirik ez kentzea; izan ere, adierazten dutena estu lotuta dago identifikatutako pertsonen eta taldeen (pertsona arrazializatuak, LGBTI kolektiboa, desgaitasuna duten pertsonak...) aurkako indarkeria zuzen, egiturazko eta kulturalarekin, batez ere, menderatze-sistema historikoarengatik (arrazakeria, heteropatriarkatua, kapazitismoa...).

Garrantzi berezia du aniztasun horiek desberdintasun etengabeko adierazpenak direla dioen baieztapenak; izan ere, menderatze-sistema horien helburu nagusia da sistema horiek legitimatzeko desberdin gisa eraiki dituzten taldeak edo kolektiboak ezabatzea, baztertzea edo hierarkizatzea.

Horiei aurre egiteko, giza eskubideen paradigmatic, besteak beste, talde eta kolektibo horiei babes berezia eman nahi zaie, eta Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza deitu ohi den eskubidearen eredu bat sustatzen da.

Berdintasuna eskubide gisa aurkezten duen printzipioak pertsona guztiak legearen aurrean berdintzat onartzeari egiten dio erreferentzia; printzipio gisa, ardatz orientatzaile gisa funtzionatzen du, gobernuko ekintza guztiek berdintasun erreal eta efektiboaren alde egin dezaten sustatzeko.

Hala ere, printzipio hori onartzeak ezin du ekarri praktikan izatez desberdinak direnak eskubide berdinekotzat hartzea. Berdintasunak behar du pertsonen eskubide berak eta ekintzarako eta garapenerako aukera berdinak izatea, eta gutxiengoaren arteko desberdintasuna errespetatzea eta kolektibo diskriminatuentzako justizia sozial birbanatzailea garatzea ere behar du.

Bestalde, izaera edo ezaugarri batzuei lotutako diskriminazioa debekatzea da horren adierazpen zehatzetako bat. Horrela, Nazio Batuen Giza Eskubideen Batzordearen 18. Ohar Orokorren eta 1966ko Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Itunaren arabera, **diskriminazioa** honako hau da: "[...] arrazoi jakin batzuetan (hala nola arraza, kolorea, sexua, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoa edo beste mota batekoa, jatorri nazionala edo soziala, egoera ekonomikoa, jaiotza edo beste edozein baldintza sozial) oinarritzen diren bereizketa, bazterketa, murrizketa edo lehentasun guztiak, eta pertsona guztien giza eskubideen eta oinarritzko askatasunen aitortzea, gozamina edo egikaritzea deuseztatze edo kaltetzeko helburu edo ondorioa dutenak, berdintasun baldintzetan".

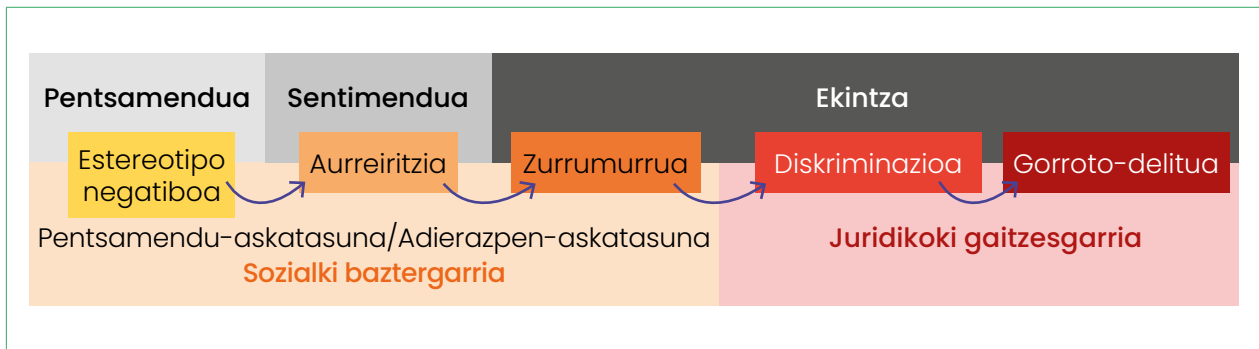
Aurreko definizioaren osagarri, komeni da **egiturazko diskriminazioa** kokatzea, hau da, talde batzuek besteekiko dituzten botere- eta mendeotasun-harremanak sistematikoki erreproduzitzen dituzten prozesu eta gizarte-ereduen ondorio dena, eta zeinaren erantzukizuna ezin den modu indibidualizatuan identifikatu. Dinamika horiek errepikatzeak berekin dakar talde batzuentzat sistematikoki desabantailak diren emaitzak egotea, baita zuzenbideak babestutako diskriminazio-arrazoi espliziturik ez dagoenean ere.

Ekintzagatik edo ez-egiteengatik diskriminazio-era askotakoak izan daitezke, batez ere, honako hauen bidezkoak: arbuioa; mesfidantza; mespretxua; bazterketa; seinalamendua; ikusezin bihurtzea; publikoki estigmatizatzea; legez kontrako miaketak; drogarekin edo delinkuentziarekin lotutako aurreiritziak; ohiturekiko diskurtso asimilazionista; desberdinarekiko intolerantzia; herritar kaltetutzat, interesatutzat edo guztion onerako diren gizarte-dinamiekiko konprometitutzat ez hartzea; tratu desorekatua, arauak betetzeko orduan zenbat eta gehiago eskatu orduan eta besteekiko tolerantzia gutxiago izanez; eta abar.

Lege-testuetan diskriminazio motak bereizi ohi dira. Jarraian, ohikoenak aurkeztuko ditugu: zuzeneko diskriminazioa, zeharkakoa, elkartzeagatik, errakuntzagatik, jazarpen diskriminatzailea, diskriminatzeko agindua, diskriminazio anizkoitza, interseksionala edo instituzionala.

Diskriminazio-ekintzak pertsonen bizitzako edozein eremutan gertatzen dira: osasunean eta kirolean, segurtasun publikoan, hezkuntzan, enpleguan edo gizarte-babesean. Alde horretatik, **dimentsio anitzekoa, integrala, progresiboa eta ziklikoa da bere eragina**. Hau da, talde edo kolektibo bateko kide guztiei eragiten die (berdin ez bada ere), errepikatu egiten da, kaltea pilatuz eta areagotuz denborak aurrera egin ahala. Hori dela eta, oso ondorio larriak ditu pertsonen bizitzan eta gizartearen kohesioan eta elkarbizitzan.

Diskriminazioaren barruan, gorroto-delituen figura dugu, eta hori da haien adierazpenik larriena. Hala ere, egoera horretara iritsi aurretik, badaude beste elementu batzuk, hala nola zurrumurruak, estereotipoak eta aurreiritziak (**intolerantziaren bidea** deritzoguna). Portaera eta jarrera horietako batzuk ezin dira juridikoki zigortu, eta, kasuaren arabera, zigortu daitezkeenean, administrazio-mailan edo zuzenbide penalaren aldetik zigortu daitezke.



Elkarri estu lotutako kontzeptuak dira. Batzuetan, beste modu batzuekin erlazionatzen dira, baina uste dugu horiek aurkezteko modu hori dela dokumentu honen helburuetarako eraginkorrena.

- **Estereotipoak** zerikusia du pentsatzen dugunarekin. Pertsona talde jakin baten errealitatea negatiboki sinplifikatzen duen uste edo iritzi orokorra da. Aurretiazko esperientzia puntualen batetik abiatuta eraiki ohi dira, talde oso bati pertsona batzuen baina ez dena orokortzeko erabiltzen dena.
- **Aurreiritziak** sentitzen dugunari erantzuten dio. Pertsona edo talde batekiko sentimendu negatiboa eta mesfidatia adierazten du, ezagutu gabe, haiei buruz ditugun estereotipoengatik bakarrik. Osagai emozional handia duenez, ez da erraza datuekin desmuntatzea.
- **Zurrumurrua** aurrekoen lehen agerpen publikoa da. Esan daiteke modu informalean, pertsonatik pertsonara, dabilen informazioa dela, erabat edo partzialki faltsua dela eta, zabaltzean, sorreran dauden aurreiritzi eta estereotipoen indartzea eragiten duela, baita talde sozial baten aurkako jarrera diskriminatzaileetarantz beste urrats bat aurrera egiteko legitimazioa ere.

Hiru elementu horiek partekatzen dutena da pentsamendu eta adierazpen askatasunaren parte direla. Hau da, sozialki arbuigarriak izan arren, ez dute muga zeharkatu juridikoki zentsuragarriak izateko; honako hauek, aldiz, bai:

- **Diskriminazio-egintzak.** Lehen ere definitu dugu zer den diskriminazioa. Kasu horretan, pertsona edo talde baten kontra gauzatuko litzateke, ekintza jakin batzuen bidez, hala nola: etxebizitza bat ez alokatzea, lokal batera sartzen ez uztea edo hutsik dagoen lanpostu baterako ez kontratatzea. Egintza horien ezaugarria da zentsura juridikoa, batez ere, administrazio-eremuan gertatzen dela.
- **Gorroto-delituak.** Diskriminazio-egintzak dira, eta ez-zilegi penalak; hau da, Zigor Kodean tipifikatuta daude.

Aurkeztu berri ditugun elementu guztiek **desberdintasunarekiko gorroto, bazterkeria edo intolerantzia motibazio bati** erantzuten diote.

Gorroto-delitua da "edozein arau-hauste penal, pertsonen edo jabetzen aurkako arau-hausteak barne, baldin eta biktima, lokala edo arau-haustearen helburua honako hauen arabera aukeratzen bada: lotura, sinpatia, filiazioa, laguntza edo talde bateko kide izatea; berdin dio hori benetakoa edo ustea den".

Gorroto-diskurtsoa deitu ohi dena, berriz, honela defini daiteke: "edozein komunikazio mota, ahozkoa zein idatzizkoa –portaera ere bai–, pertsona edo talde bati dagokionez gutxiespenezko edo diskriminaziozko hizkuntza erabiltzen duena, haren sinesmenetan, etnian, nazionalitatean, arrazan, adinean, generoan, sexu-orientazioan, generoan edo beste identitate-forma batzuetan oinarrituta". Hauek dira funtsezko elementuak: hainbat modutan gauza daitekeela, ilustrazioak, memeak edo sinboloak barne; diskriminatzailea dela; gutxiesgarria dela; eta nortasun-faktoreetan oinarritzen dela.

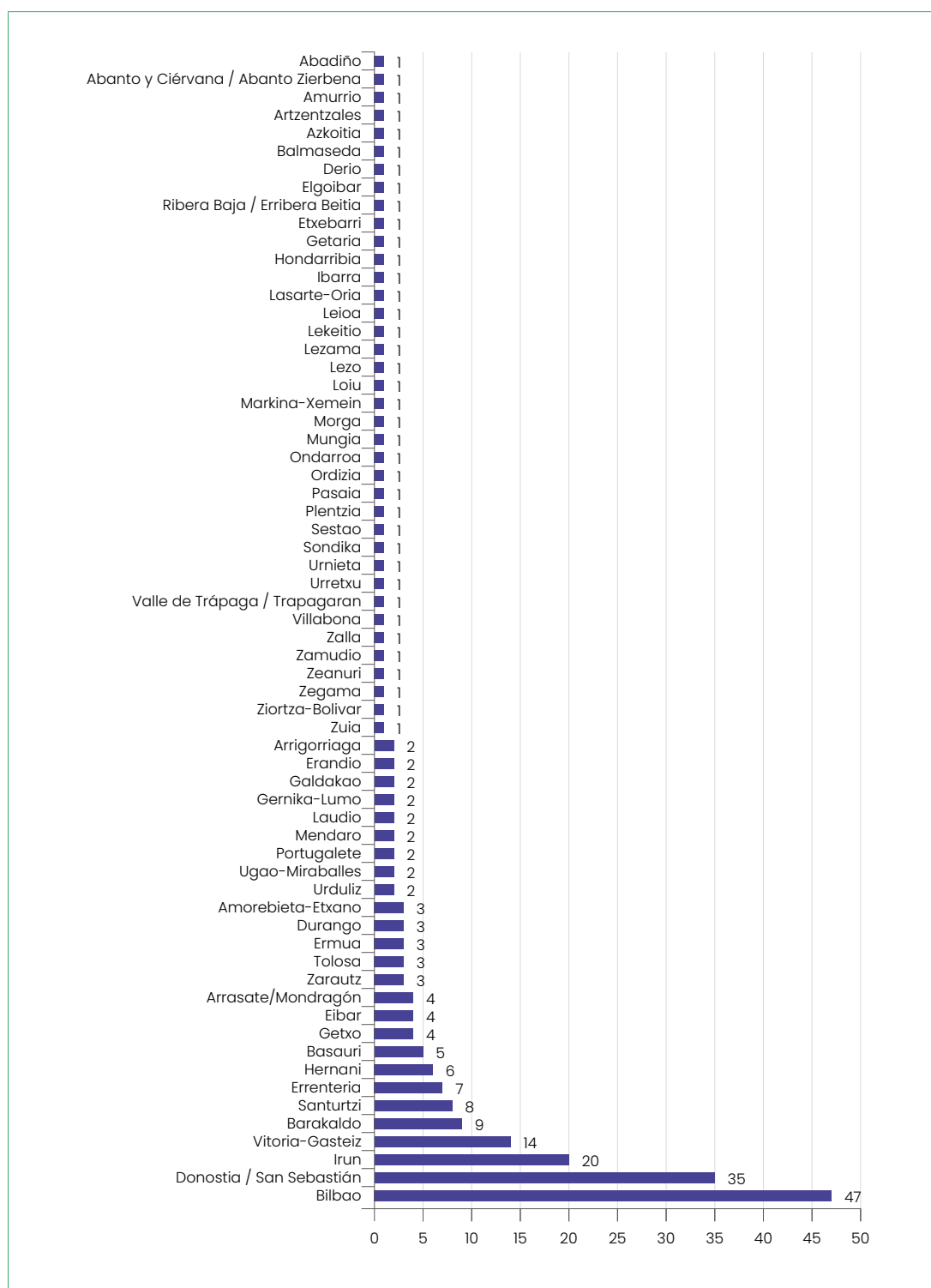
Batzuek zein besteek Zigor Kodearen 10/1995 Lege Organikoan dute beren itzulpena, bi zentzutan: batetik, diskriminazioaren astungarri bat gehituz, eta, bestetik, tipo penal jakin batzuk sartuz.

Amaitzeko, adierazi beharra dago gorroto-delituak eta –gertakariak funtsezko ezaugarri bat dutela botere publikoen jardura bideratzeko, haien eragina ez baita iristen biktima zuzenarengana soilik. Biktimak beren ezaugarriaren batean oinarrituta aukeratzen dituzte, egiten duenak beldurra zabaltzeko nahi duelako edo gizarte-talde bat edo pertsona-talde bat beldurtu nahi duelako. Ildo horretan, beste delitu arrunt batzuekin baino askoz ere **kalte handiagoa egiten zaie komunitate-egitura eta bizikidetzari**.

Azkenik, politika publikoaren ikuspegitik, garrantzitsua da ordenamendu juridikoan jasotako figura bat aipatzea, hala nola **ekintza positiboko neurriak**. Edozein diskriminazio edo desabantaila prebenitu, ezabatu eta, hala badagokio, diskriminazio edo desabantaila horien dimentsio kolektiboan edo sozialean konpentsatzera bideratutako tratu-desberdintasunak dira. Aldi baterakoak dira, diskriminazio-egoerak edo horiek justifikatzen dituzten desabantailak irauten duten bitartekoak. Gainera, zentzuzkoak eta proportzionatuak izan behar dute.

1.2. Diskriminazioaren eta gorrotoaren errealitate soziala euskal gizartean

Diskriminazioaren eragina zein den jakiteko, hainbat motatako iturriak ditugu, elkarren osagarri direnak. Adibidez, gorroto-gertakarien inguruan osatuena Ertzaintzak urtero argitaratzen duen txostena da, EHUKo Giza Eskubideen Katedrak egina.



2016tik 2024ra, inflexio-puntu argi bat dago 2020an, pandemiaren eta zenbait sektore politikok historikoki diskriminatutako kolektiboan aurka gero eta ezinikusi handiagoa izatearen testuinguruan. Urtean 230 gertakari baino gehiago izaten dira EAEn. Azterketa-maila tokiko eremura jaitsiz gero, **horrelako gertakariak mota guztietako testuinguruetan** gertatzen ari direla ikus dezakegu, ez hiriburuetan bakarrik.

Motibazioaren ikuspegitik ikus dezakegu **arrazakeriak, xenofobiak eta LGBTIfobiak** biltzen dituztela urtero gertakari gehienak (2024an gertatutako guztien % 85). Banaketa hori ez da aldatzen lurralde historikoen arabera. Era berean, arrazakeriaren kasuan, jatorri eta kolektibo guztiei eragiten dien arren, arabiar eta latinoamerikar pertsonengan kontzentratzen da.

Gertakari motaren ikuspegitik, ohikoenak **lesioak eta mehatxuak dira, eta, ondoren, gorrotozko diskurtsoa**. Urte sasoiari dagokionez, urteko hilabete guztietan izaten dira, eta udazkenean eta udan ugaritzeko joera izaten dute. Hala ere, asteburuetan erregistratzen dira gehien, eta arratsalde eta gauetan, ordutegiaren ikuspegitik. Hori bat dator gertakari horietarako lekurik ohikoena espazio publikoa izatearekin.

Ikusgunek, Gasteizko LGBTIfobiaren aurkako behatokiak edo Donostiako Udalak LGBTIfobiako gertakarien inguruan egiten dituzten txostenek joera eta eredu horiek berresten dituzte. Halaber, Eraberean Sareak jasotzen duen informazioak ere -526 kasu artatu dira martxan egon den 10 urteetan- berretsi egiten ditu alderdi horiek.

Ikuspegi Migrazio eta Bizikidetzak Katedrak, Eusko Jaurlaritzak eta EHUK sustatua, aldiro-aldiro argitaratzen ditu barometroak, euskal herritarrek diskriminazioaren eta atzeritarren, ijitoen, erlijio-aniztasunaren edo LGBTI kolektiboaren inguruan dituzten pertzepzio eta jarrerai buruzko inkestekin. Inkestan parte hartu duten pertsonen % 26,7k onartu dute diskriminazio-gertakariak ikusi dituztela, bizitzako esparru nagusi ia guztietan: etxebizitza, enplegua, legeen aplikazioa, gizarte-babesa eta, neurri txikiagoan bada ere, zerbitzu publikoak.

Era berean, ikusten da, halaber, **Ijito Herria dela Euskadiko kolektiborik estigmatizatuena**, euskal gizartearen pertzepzioei eta jarrerai buruzko ikerketen arabera. Ijitoen aurkako sinesmen faltsu eta diskriminatzaileek maila kezkagarriak hartzen dituzte, eta baieztatu egiten dute romafofia gaur egungo errealitatea dela gure gizartean, eta erakunde publikoei ahalegina eskatzen diela.

Inkesta horiek **ezkutuko zifrari** buruzko informazio baliotsua ere ematen dute, hau da, salatzen ez diren gertakari eta ekintza diskriminatzaileen proportzioa. Ildo horretan, gertakari horien % 16,1 baino ez da salatzen.

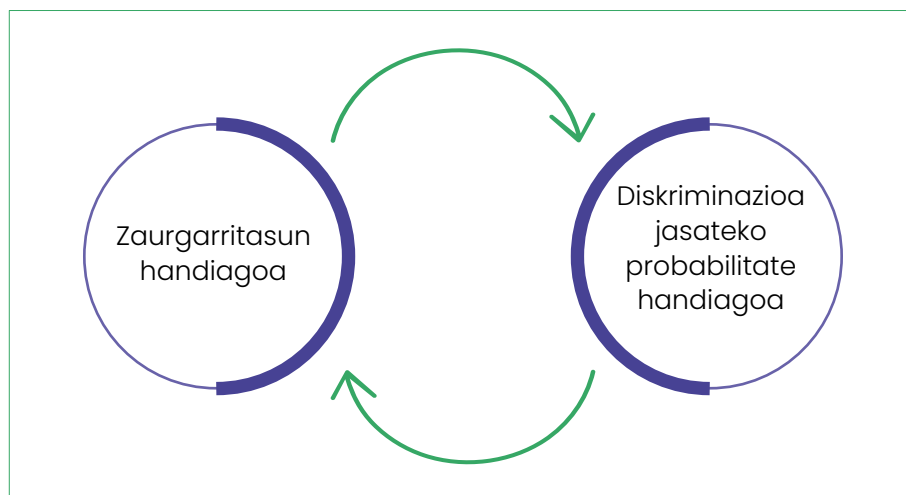
1.3. Biktimengan eta elkarbizitzan duen eragina

Diskriminazioaren berezitasuna da pertsona horiek direnaren eta ordezkatzan dutenaren aurkako eraso zuzena dela. Euren identitatearen muinari egindako erasoak dira (pertsona beltzak, latinoak, LGTBI, ijitoak, magrebtarrak...). Ezaugarri jakin bat edukitze hutsagatik edo talde jakin bateko kide izate hutsagatik kalte bati aurre egiteak dakarren bidegabekeria egiaztatzeak **sakonki kantetzen du autoestimua**.

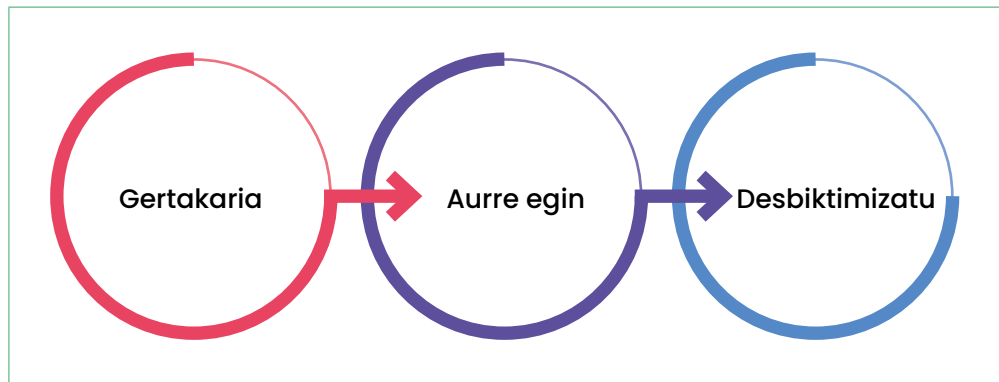
Hau da, bere izate intimoenaren aurkako erasoak dira, eta bere ondorioak familia-ingurunera, ezaugarri berak dituen kolektibora eta gizarte osora proiektatzen dira. Horregatik, **biktimengan eta komunitate-egituran eragiten duten kalte handiagatik**, legeak berezitasun batzuk aurreikusten ditu, bai botere publikoek haiengandik babesteko betebeharrari dagokionez, bai egin beharreko lanari dagokionez.

Diskriminazioa bizitzako esparru guztietan gertatzen da (hezkuntzan, osasunean, lanean, aisialdian, kirolean, etab.) eta haren ondorioek pertsonen alderdi guztiak ukitzen ditu (familiakoa, soziala, psikologikoa, aukerak...), eta talde edo kolektibo bateko kide guztiak ere. Gainera, errepikatu egiten da, kaltea pilatuz eta areagotuz denborak aurrera egin ahala. Hori dela eta, esan ohi da dimentsio anitzeko izaera duela, integrala, ziklikoa eta progresiboa.

Talde bateko kide guztiei eragiten badie ere, ez du berdin eragiten, hau da, ez du zertan modu berean edo intentsitate berarekin eragin, sexua, adina, klase soziala eta beste faktore batzuen arabera. Izan ere, diskriminazioak gehiago eragiten die betidaniko **pertsona zaurgarrienei**, are zaurgarriago bihurtuz. Horrek guztiak azaltzen du gorroto-delituen eta -gertakarien biktimek eragin psikologiko handiagoa dutela delitu arrunten biktimek baino.



Ondorio horiek indibidualetatik eta arlo psikologikotik haratago doaz; izan ere, talde horietako pertsonak gizartean, politikan edo kulturean duten parte-hartzea alda dezakete, eta, ondorioz, gizarteko talde nagusiek isolatu edo segregazioa indartu dezakete.



Puntu honetan, funtsezkoa da agintariak horrelako egoerak errotik mozteko duten erantzukizuna nabarmentzea, zigorgabetasunaren pertzepzioarekin amaitzea eta diskriminatutako taldeek erakundeekiko konfiantza berreskuratzea.

Nolanahi ere, dinamika horien deskribapenak ezin du eraman kolektibo eta pertsona horiek betiko biktimen paperera murriztera. **Izaera komunitarioa duten politika publikoak** aktibatzea, bereziki, funtsezkoa izango da aurre-egite eta desbiktimizatze prozesuetan, gertakari baten aurrean.

2. Etapa:

Tokiko eskumena onartzea eta lege esparrua ezagutzea

Nazioartean, European, estatuan eta autonomia-erkidegoetan, arau-esparru ugari jorratzen dute diskriminazioa eta tratu-berdintasuna, giza eskubideen ikuspegitik.

Adibidez, 1948ko Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala, Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna eta Eskubide Ekonomiko, Sozial eta Kulturalen Nazioarteko Ituna, bai eta diskriminaziorik eza gai nagusi duten nazioarteko konbentzio batzuk ere.

Europari dagokionez, nabarmentzekoak dira 1950eko Giza Eskubideak eta Oinarritzko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmena, EBI (Europar Batasunaren Ituna), EBFI (Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Ituna), EBko Oinarritzko Eskubideen Gutuna eta diskriminaziorik buruzko zenbait zuzentarau.

Estatu mailan, Espainiako Konstituzioak ere babesten du diskriminazioaren aurrean, eta duela gutxi onartu da **Tratu Berdintasunerako eta Diskriminaziorik Ezerako 15/2022 Lege integrala**. Lege horrek diskriminazioaren aurkako babesaren oinarriak ezarri ditu administrazio-mailako zenbait eremutan, eta, hala, osatu egin du zigor-zuzenbidetik babesten dituen jarreraren aurrean larrienak direnentszat ezarritakoa.

Lege hauek ere: 4/2023 Legea, trans pertsonen berdintasun erreal eta efektiborakoa eta LGBTI pertsonen eskubideak bermatzekoa; 4/2000 Lege Organikoa, atzerriarrek Espainian dituzten eskubide eta askatasunei eta haien gizarteratzeari buruzkoa; eta 19/2007 Legea, kiroleko indarkeriaren, arrazakeriaren, xenofobiaren eta intolerantziaren aurkakoa.

Autonomia-erkidegoan, salbu Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabe Bizitzeko Legearen 1/2023 Legegintzako Dekretua, diskriminazioaren aurkako lege bakarra dugu: 4/2024 Legea, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa. Era berean, Tratu Berdintasunari eta Diskriminazio Ezari buruzko Euskal Legea izapidetzen ari dira.

Nazioartekoa	Eskualdekoa	Estatua	Autonomikoa
– Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsala – PIDCP – PIDESC – Beste itun eta konbentzio batzuk	– GEEHK – EBT – EBFT – CEDFUE – Berariazko zuzentzarauak	– Espainiako Konstituzioa – Zigor Kodea – 15/2022 Legea – LOEX – 4/2023 Legea – Beste lege batzuk	– 4/2024 Legea – Beste lege batzuk – TBDEren etorkizuneko legea

Arau multzo horrek guztiak agerian uzten du Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza legeetan jasotako gaia dela, eta, bertan, administrazio publikoen betebeharrak identifikatzen direla (baita tokikoak ere). Horrela, 15/2022 Legeak hainbat terminotan zehazten ditu botere publikoen betebeharrak (zehatzak izateko asmorik gabe):

- Partikularren arteko harremanetan tratu berdina eta diskriminaziorik eza sustatzeko politikak **bultzatzea** (33.1 artikulua).
- Ekintza positiboko neurriak **hartzea** (33.1. artikulua), ezarritako arrazoen arabera.
- Irakaskuntza eta prestakuntza **sustatzea** (33.4. artikulua); bereziki, azken hori, administrazioen zerbitzura dauden teknikarientzat (38. artikulua).
- Herritarrak **sentsibilizatzea** (33.4 eta 54 artikulua).
- Diskriminazio-ekintzen, indarkeriaren eta gorroto-gertakari eta -diskurtsoen salaketak prebenitzeko eta sustatzeko neurriak **indartzea** (33.3 artikulua).
- Ekintza diskriminatzaileak hautemateko eta **bitartekoak jartzea** (25. artikulua), eta, horretarako, horrelako gertakarien berri duenean jardun egiten duela ziurtatzea (31. artikulua), bermatuz (53.1 artikulua) biktimei informazioa emango zaiela, zerbitzu telematiko eta presentzialen bidez, erasoen, intolerantzia-egintzen edo gorroto-gertakarien eta diskriminazio-jokabideen biktimei arreta integrala eta diziplina anitzekoa emateko.

Horri dagokionez, adierazten du (2.4 artikuluko b eta c atalak) betebeharrak horiei dagozkien botere publikoak direla, besteak beste, autonomia-erkidegoak eta toki-administrazioa osatzen duten erakundeak.

Halaber, 4/2000 Lege Organikoak eta 4/2023 Legeak aurreko paragrafoetan adierazita-koarekiko esparru koherentea eta osagarria ezartzen dute.

Eskumenen ikuspegitik, ikusten dugu Gernikako Estatutuak —Euskadiko Autonomia Estatutuari buruzko abenduaren 18ko 3/1979 Lege Organikoa— ezartzen duela (10.12 eta 10.39 artikulua) euskal erakundeek eskumen eskusiboa dutela gizarte-laguntzako eta garapen komunitarioko politiketan. Baita (10.2 artikulua) autogobernu-erakundearen antolamenduan, araubidean eta funtzionamenduan ere.

Ilde horretan, **Euskadiko Toki Erakundeei buruzko apirilaren 7ko 2/2016 Legeak**, printzipio gidaritik abiatuta (4.1.a artikulua), honako hau ezartzen du: "Eskumen publikoak, lehentasunez, **herriarregandik hurbilen dauden agintarien** esku egongo dira". Lege horrek beretzat gordetzen ditu (17.1.2 artikulua) "espazio publikoko bizikidetzaren harremanak antolatzea eta kudeatzea"; (17.1.13 artikulua) "gizarte-zerbitzuak antolatzea, planifikatzea eta kudeatzea"; (17.1.35 artikulua) "**immigrazioaren arloko gizarteratze-politikak** kudeatzea, atzerriartasun-arloko legeriarekin bat etorritik eta erakunde autonomikoekin lankidetzan" eta (17.1.27 artikulua) "genero-berdintasuneko politikak antolatzea eta kudeatzea eta **ekitatea sustatzea**"; azken hori nabarmentzen dugu, bai emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, oro har, bai eta, bereziki, ekitateari dagokionez ere, zentzu zabalagoan ulertuta eta kolektibo zaurgarriari edo diskriminazio-egoera historikoei aurre egin behar izan dieten kolektiboari bideratuta.

Gizarte zerbitzuen arloko eskumena ere nabarmendu nahi dugu, 15/2022 Legeak (53.2. artikulua) adierazten baitu gorroto- eta diskriminazio-gertakarien biktimenezako arreta integral erreal eta efektiboak barne hartu behar dituela “aholkularitza, laguntza, bereziki osasun-laguntza, eta errekupeazio integrala erraztera bideratutako neurri sozialak”.

Errealitatea	Udal eskumena
Herritarren elkarbizitzari eragiten dion gaia da.	4.1.a artikulua: “eskumen publikoak, lehentasunez, herritarrengandik hurbilen dauden agintarien esku egongo dira”.
Espazio publikoan izaten dira gorroto-gertakari gehien.	17.1.2. artikulua: “espazio publikoko bizikidetza-harremanak antolatzea eta kudeatzea”.
Diskriminazio-gertakarien biktimei arreta emateko, besteak beste, legeak behar sozialei erantzun behar die.	17.1.13. artikulua: “gizarte-zerbitzuak antolatzea, planifikatzea eta kudeatzea”.
Gorrotoaren jomuga den kolektiboetako bat LGTBI da. Talde jakin batzuen ekitatea eta berdintasuna sustatzeko beharra dago. Esku-hartze intersektionalak behar dira.	17.1.27. artikulua: “genero-berdintasuneko politikak antolatzea eta kudeatzea eta ekitatea sustatzea”.
Itu edo helburu nagusia atzeritar jatorriko pertsonak dira.	17.1.35 artikulua “immigrazioaren arloko gizarteratze-politikak kudeatzea”.

Politika horiek zehaztu nahi diren alderdietako bati dagokionez, hau da, diskriminazio-gertakariei aurre egiteko tokiko jarduera-protokoloek dagokienez, botere publikoek, biktimari arreta integrala emateko betebeharra izateaz gain, betebehar hauek dituzte:

- Diskriminazio-kasu baten berri dutenean **jardutea** (15/2022 Legearen 31. artikulua eta 4/2023 Legearen 63. artikulua), dela dagokion administrazio-prozedura hasiz, dela gertaera horien berri berehala emanez beste administrazio eskudun bati.
- **Diskriminazio-egoera horiek hautemateko** metodo edo tresna nahikoak aplikatzea (15/2022 Legearen 25. eta 33.3 artikulua eta 4/2023 Legearen 62. artikulua), bai prebentzio-izaerarekin, bai, hala dagokionean, egoera horiek eteteko neurriak hartzeko.
- **Herritarrek sentsibilizatzea** tratu-berdintasunean eta diskriminazioaren aurka (15/2022 Legearen 54.1 artikulua eta 4/2023 Legearen 5. eta 6. artikulua), “horien salaketa sustatuz eta biktimei laguntza bermatuz, salaketarik jartzen ez bada ere”.

Berriro ere, **denak pentsarazten du tokiko erakundeak direla egokienak eginkizun horiek betetzeko, dagoeneko esleituta dituzten eskumenetan oinarrituta**. Zentzu berean, zuzen eta egokia da aipatzea diskriminazio- eta gorroto-gertakariak harreman zuzena dutela Euskadiko Toki Erakundeei buruzko 2/2016 Legeak herritarrentzat adierazten dituen eskubide eta betebeharren esparruarekin.

Hala, honako betebeharrak hau ezartzen du (44.1.e artikulua): “espazio publikoan herritarren arteko bizikidetzak-arauek errespetatzea eta gainerako pertsonen eskubideak errespetatzea”. Eta, bestetik, zerbitzu publikoetara eta interes orokorreko zerbitzu pribatuetara modu efektiboan eta berdintasunean iristeko eskubidea aitortzen du (43.1.e artikulua), “bereziki gizarte-desabantailan dauden edo objektiboki hala eskatzen duten pertsonen, kolektiboen eta taldeen kasuan” eta (43.1.j artikulua) “udal-administrazioen aldetik tratatu berdina izateko eskubidea [...] sexua eta beste edozein zirkunstantzia alde batera utzita, diskriminazio anizkoitza jasaten duten pertsonen edo taldeen oinarritzko eskubideak bermatuz”.

Eskubide horiek udalerriko atzeritarrei ere aitortzen zaizkie (43.2. artikulua). Hori garrantzitsua da, hain zuzen ere, diskriminazio historikoko sistema bati, arrazakeria/xenofobiaren sistemari, aurre egiten dion pertsona-talde baten babesari dagokionez; izan ere, ikusi dugunez, 2/2016 Legeak eskumena ematen die tokiko erakundeei.

Bestalde, **erakundeen arteko lanari** dagokionez, hain zuzen ere, botere publikoek eginkizun horiek guztiak beren gain hartzea aurreikusten dute legeak (15/2022 Legearen 35. artikulua eta 4/2023 Legearen 8. artikulua). Haien arteko **kooperazioa** izango da beren eskumenak gauzatzean, bai eta **elkarriketa eta lankidetzak** ere (15/2022 Legearen 39. artikulua), tratatu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza bultzatzeko interes legitimoa duten gobernu kanpoko erakundeekin.

Azken paragrafo horretan eta aurrekoetan adierazitako guztia kontuan hartuta, modu koherentean ondorioztatu daiteke toki-erakundeek ere tratatu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloko politikak garatu behar dituztela, autonomia-erakundearekin lankidetzan.

3. Etapa:

Eraldaketa sozialarekin eta araudia betetzearekin konprometitzea

3.1. Oinarrizko betetzea

Araudia betetzeak, beste eremu batzuetan *compliance* deiturikoak, **erakunde batek** jarduera-eremu jakin batean aplikatu beharreko **lege, arau eta estandar etikoek xedatzen dutenarekin bat datorrela ziurtatzeko hartzen dituen politika, prozedura eta ekintzei egiten die erreferentzia**. Administrazio publikoen kasuan, ohikoa izan ohi da hainbat kontutan: datuen babesa, kontratazio publikoa, emakume eta gizonen arteko berdintasuna... Gure kasuan, esparru hori diskriminazioaren aurkakoarena litzateke.

Nolanahi ere, erakunde publikoetan araudia betetzeak gainditu egiten du arauak betetzeko betebeharrak hutsa, eta herritarren eskubideak babestera eta ondasun publikoak sustatzera ere bideratzen da, hala nola tratu-berdintasuna.

Hori dela eta, dokumentu hau ez da geratzen tokiko erakundeak behartzen dituen indarreko arau-multzo bat dagoelako egiaztapen hutsean; aitzitik, betebeharrak horien zehaztapen praktikoa eta egunerokoa identifikatzen saiatzen da, eta betebeharrak horiek **betetzeko** modua proposatzen du, **eraldaketa soziala bilatuz eta egiturazko bidegabekeriak desagerrarazten saiatuz**.

Gure ustez, oinarrizko araudia sei puntutan betetzen da, eta taula honetan jaso ditugu horiek:

Betetzea	15/2022 Legea	4/2023 Legea
1. Diskriminazio-gertakarien aurrean jarduteko protokoloak	5. artikulua, 25. artikulua, 31. artikulua, 33.3 artikulua eta 53. artikulua	63. artikulua, 67. artikulua, 68. artikulua eta 70.2.d artikulua
2. Herritarren sentsibilizazioa	54. artikulua	5.2 artikulua eta 6. artikulua
3. Langile teknikoak trebatzea	33.4 artikulua eta 38. artikulua	12. artikulua eta 33. artikulua
4. Tratu-berdintasunerako planak eta barne-protokoloak		11. artikulua, 14. artikulua eta 15. artikulua
5. Tokiko araudia egokitzea	2.4.c artikulua eta 4.3 artikulua	2. artikulua
6. Kontratazio publikoa eta dirulaguntzak	37. artikulua	82. artikulua eta Azken xedapenetako hamazazpigarrena

3.1.1. Diskriminazio-gertakarien aurrean jarduteko protokoloa

Legeriak diskriminazio-egoeren **biktimek** herri-administrazioetatik informazioa eta aholkularitza jasotzeko duten **eskubidea** aitortzen du. Zehazki, arreta integral eta espezializatua bermatua izateko eskubidea, gutxienez honako hauek barnean hartuta: bere eskubideei buruzko **informazio eta orientazio** eskuragarria, bai eta eskuragarri dituen baliabideei buruzkoa ere; **laguntza psikologikoa eta orientazio juridikoa**; eta biktimak aurkezten dituen lan- eta gizarte-arloko **premiei arreta ematea**.

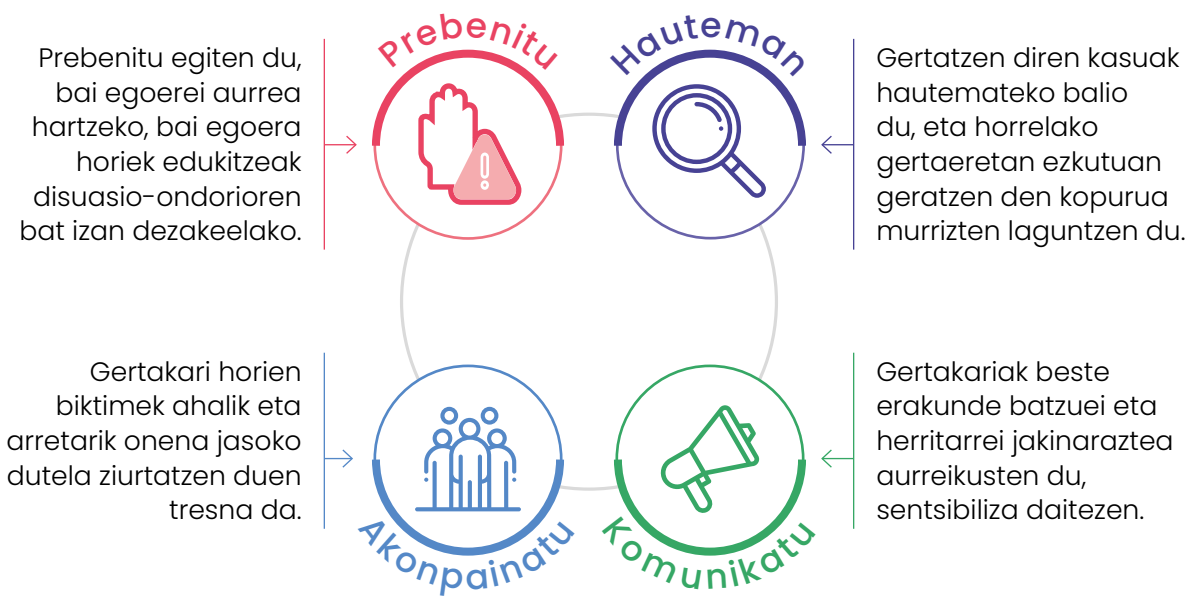
Era berean, 15/2022 Legeak berak honetara behartzen ditu administrazio publikoak:

- (33.3 artikulua) Diskriminazio-, indarkeria- eta gorroto-ekintzen eta -diskurtsoen prebentzioa eta salaketaren sustapena indartzeko **tresna eraginkorrak izatea**.
- (25.1 artikulua) **Metodo eta tresna nahikoak aplikatzea** diskriminazio-egoerak hautemateko, prebentzio-neurriak hartzeko eta haiek eteteko neurri egokiak artikulatzeko.
- (31.1 artikulua) **Administrazio-prozedurak abiaraztea**, kasua ikertzeko beharrezko neurriak hartzeko eta kasua ezabatzeko neurriak hartzeko, edo, hala badagokio, gertakari horien berri berehala emateko administrazio eskudunari.
- (25.3 artikulua) **Neurri egokiak hartzea** diskriminazio-gertakari bat **berriro gerta ez dadin bermatzeko**.

Izan ere, honako hau ere adierazten du (25.2 artikulua): betebehar horietako batzuk betetzen ez dituzten administrazioek "erantzukizun administratiboak eta, hala badagokio, erantzukizun penalak eta zibilak izan ditzakete sor daitezkeen kalte-galerengatik, eta erantzukizun horien barruan sartu ahal izango dituzte bai itzulketa bai kalte-ordaina, biktimentzako erreparazio osoa eta efektiboa lortu arte".

Eskubide, betebehar eta erantzukizun horiei erantzuteko, tokiko erakundeei gomendatzen diegu beren ezaguerara iristen diren **gertakari arrazista, xenofobo, romafobo eta LGBTIfoboen aurrean jarduteko protokoloak har ditzatela**. Dokumentu honen bertsio ez-laburtuan protokolo-adibide bat dago; laburpen honetan, Eranskin gisa, haren fluxugrama dago.

Zehazkiago, protokolo horiek lau foku nagusi izan beharko lituzkete: prebentzioa, hautematea, akonpainamendua eta komunikazio publikoa.



Era berean, estrategia hori ezartzeak hainbat ondorio ditu tokiko erakundearen antolaketan. Hona hemen ondorioak:

- Gorroto- eta diskriminazio-gertakarien **biktimentzako informazio-gune bat bermatzea**: udal- edo eskualde-mailakoa, ezaguna eta irisgarria.
- **Biktimari lehen harrera egitea ziurtatzea** informazio-puntu horretatik; hau da, biktimari entzuteko, egonkortzeko, lehenesteko eta deribatzeak aukera ematea, urgentziaz edo urgentziarik gabe.
- Diskriminazio-gertakarien aurrean **jarduteko eta erantzuteko modu argia antolatzea**, bai biktimari laguntzeari dagokionez, bai herritarrek aktibatzeari dagokionez.
- Ahal denean, laguntza psikologikorako eta orientazio juridikorako **zerbitzu propioekin osatzea**, tokiko erakunde ertain edo handien kasuan.
- Zerbitzu propioak eskaintzen ez baditu, titulartasun publikoko baliabideetara lehentasunez edo gizarte-titulartasuneko baliabideetara **behar bezala deribatuko dela bermatzea**.
- **Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak** biktimen beste beharrian batzuei **arreta emateko aukera erraztea**.

Biktimei ematen zaien arretaren zatiari dagokionez, **pertsona ardatz duen arretaren** filosofia hartzen du, entzute aktibo eta enpatikotik abiatuta, beren eskubideak baliatzeko informazio erabilgarria eta beren beharretara egokitua eskainiko diena. Une oro planteatzen da akonpainamendu terminoetan, erabakiak hartzerakoan duen autonomiarekiko errespetutik abiatuta, eta une oso konplexu batean sostengua emango dion arreta eskainiz.

Bestalde, **erakundeek gertakarien aurrean eman beharreko erantzunari** dagokionez, erantzun hori, zehatza bada, biktimarekin adostu beharko da, inolako presiorik gabe, eta printzipio demokratikoetara egokitzeko funtsezko printzipio batzuetara mugatu behar da, hala nola: botere-banaketa, errugabetasun-presuntzioa, justizia leheneratzailea eta erantzun instituzionalaren proportzionaltasuna.

Azkenik, sarean lan egiteko logika horren barruan, funtsezkoa da **erakundeen arteko koordinazioan** lan egitea, are gehiago kontuan hartuta oso litekeena dela sistema eta zerbitzu publiko batzuen eta besteen arteko deribazioak egin behar izatea.

Alde horretatik, hainbat helburutarako deribazio-baliabideen edo kontraste-eskaeren mapa posible bat aurreratzen dugu:

Xedea	Baliabideak	Ezaugarriak
Presazko edo larrialdietako egoeretan	Udaltzaingoa (baldin badago) eta Ertzaintza	- Polizia-indarren arteko lankidetzak-esparru esplizituak eta formalak, autonomikoak nahiz tokikoak. - Ertzaintzako Idazkaritza Nagusia, Alkatetzak informazioa eman diezaion edo gertakariaren bat izenez gero aholkua eman diezaion.
	Osakidetza	Zauri fisiko nahiz psikikoen parte medikoak gordetzearen garrantzia.
Biktimentzako laguntza	Biktimei Laguntzeko Zerbitzua	- Espezializatu gabea. - Ez espezifikoa. - Bai integrala: psikologikoa, juridikoa eta soziala. - Etengabeko arreta. - Hiru lurralde historikoetan presente. - Doakoa.
	Eraberean Sarea	- Bai espezializatua. - Bai espezifikoa. - Ez integrala. - Auzi estrategikoa. - Hiru lurralde historikoetan dago. - Doakoa.
	Berdindu	- Espezializatu gabea. - Bai espezifikoa, LGTBI. - Ez integrala. - Hiru lurralde historikoetan dago. - Doakoa.
Tokiko erakundeei laguntzea	Berean	- Espezializatua eta espezifikoa. - Kontrastea kasuen balorazioan. Ez 24/7. - Tokiko protokoloak ezartzeko laguntza. - Tokiko teknikarientzako prestakuntza. - Doakoa tokiko erakundeentzat.

Xedea	Baliabideak	Ezaugarriak
Bestelako baliabideak	Gizarte zerbitzuak. SMUS	Etzegabetasunari eta aporofobiari lotutako egoerak. Biktimen gizarte- eta lan-arloko premiei erantzutea. Adingabeen babesgabetasun-egoeretan deribatzeneko puntu posiblea.
LGTBI espezifikoak	Udalenak	Batzuek baliabide espezifiko propioak dituzte.
Bestelako baliabideak	Gorrito-delituatarako fiskaltzak	Lurralde historiko bakoitzean dago.
	Adingabeen Fiskaltzak	Biktima adingabea den kasu batzuetan eta adingabeen babesgabetasun-egoeretan.
	Arartekoa	Agente diskriminatzailea publikoa denean.

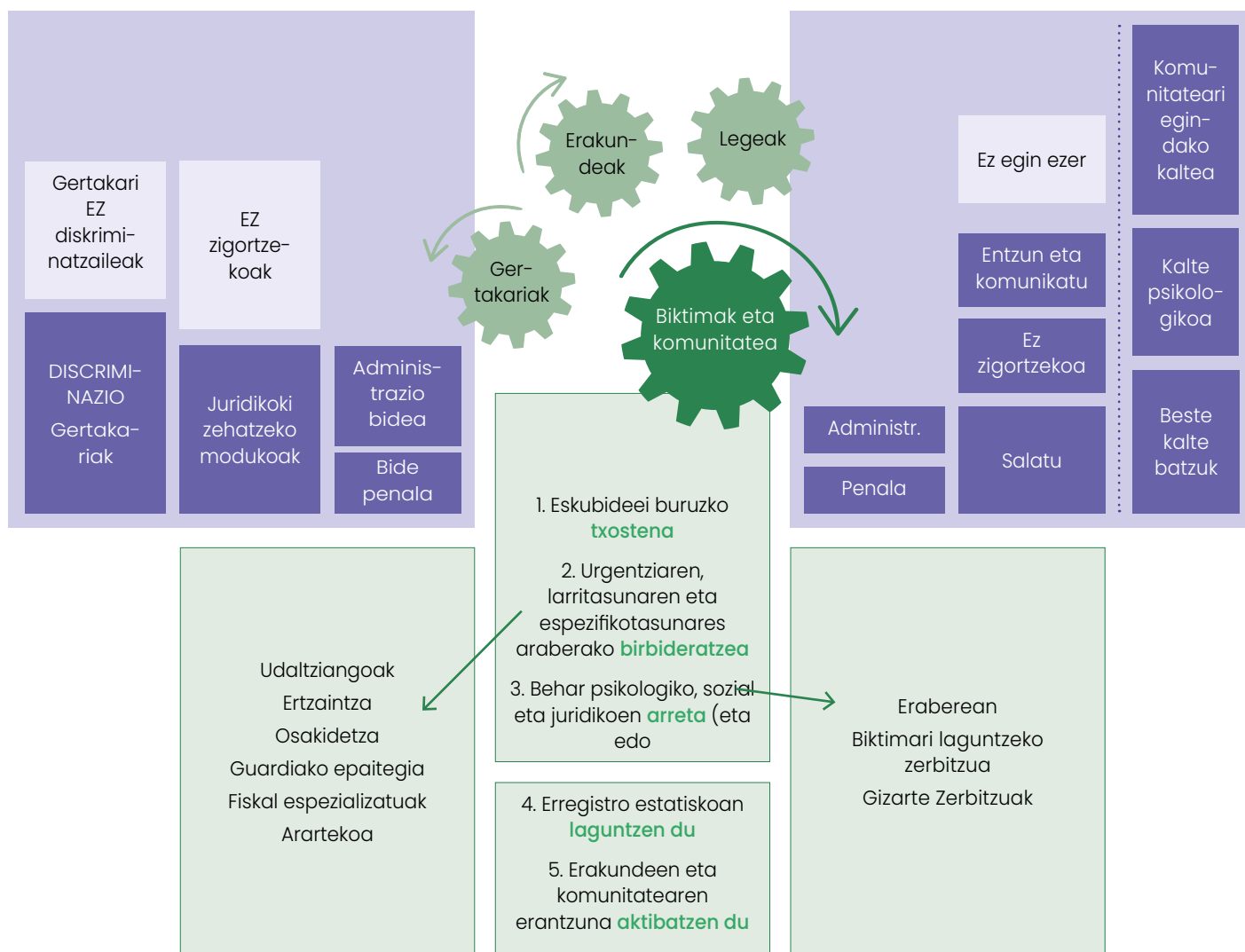
Mota horretako protokoloak tokiko erakundeek beste erakunde batzuekin koordinatuta sustatzen dituzten tresnak dira. Hau da, diskriminazioa bezalako eremu sentikor batean hainbat eragile instituzionalen jardura antolatzea bilatzen duen tresna da.

Protokoloen xedea da engranaje gisa jokatzeko gertakari batzuen, lege-esparru baten, erakunde eskudunen, biktimen eta komunitatearen artean. Grafikoan konplexutasun hori laburbiltzen da:

- Diskriminatzaileak izan arren, juridikoki zigortzeko modukoak ez diren **gertakariak**, eta, hala direnean, bide desberdinetatik zigor daitezkeenak: zigor-bidea gorrito-delituatarako eta administrazio-bidea beste gertakari batzuetarako.
- Eskatzen duten erantzuna baldintzatzen duten hainbat kalteekin iristen diren **biktimak**. Erantzun hori ez ekitetik, entzute eta komunikazioa bilatzera, zigortzekoak ez diren alternatibak bilatzera edo bide penal edo administratibotik salatzera joan daiteke.
- Hainbat erantzun eskaini behar dituzten **erakundeak**: eskubideen arabera informatzea; deribatzea urgentziaren eta larritasunaren arabera (segurtasun kidegoak eta Osakidetza) edo espezifikotasunaren arabera (adingabeen fiskaltza, Arartekoa); biktimen behar askotarikoei (psikologikoak, sozialak eta juridikoak) erantzutea edo zerbitzu horiek jaso ahal izateko deribatzea; erregistro estatistikoan laguntzea; eta, hala badagokio, komunitatearekin batera herritarren erantzuna aktibatzea.

Erakundeen arteko koordinazioa funtsezko alderdia da biktimei erantzun egokia emateko. Koordinazio horrek bakoitzaren espezializazio-eremuak errespetatu behar ditu. Adibidez, 5.2.1. puntuan ikusiko den bezala, herritarren segurtasunari buruzkoak nabarmentzen dira. Hala, delitu penalak diren gertakarien kasuan, funtsezkoa da Udaltzaingoa eta Ertzaintza eginkizuna.

Diskriminazioaren aurkako tokiko protokoloak



3.1.2. Herritarren sentsibilizazioa

Arauek adierazten dutenez, botere publikoek tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko eta intolerantziaren aurkako sentsibilizazio-kanpainak egingo dituzte, aniztasunari balioa emanez eta errespetua eta bizikidetzak sustatuz. Ildo horretan, jarduera horiek hiru ardatzen inguruan egituratzea proposatzen dugu:

→ **Diskriminazio-gertakarien aurrean jarduteko protokoloak, erakundearen eta gizartearen erantzunari dagokionez.** Erakundearen posizionamendua, adostasunez, biktimarekiko (eta biktimarioaren errugabetasun-presuntzioarekiko eta identitatearekiko) errespetuz, eta gertakariaren atzean dagoen gorrotoa deslegitimatze asmo argiarekin.

→ **Hainbat kausa eta talderentzako egun seinalatuak ospatzea.** Jarraian, sei data iradokitzen ditugu, arrazakeriaren, xenofobiaren, romafobiaren edo LGBTIfobiaren aurka lotuen erantzuten dietela uste dugunak. Hala ere, tokiko erakundeak, gizarte-ehunarekin elkarriketan, beste batzuk ere oroitzea erabaki dezake. Nolanahi ere, ospakizunak talde horietako kideei ahotsa ematea gomendatzen da.

- Martxoak 21: Arraza-diskriminazioa ezabatzeko nazioarteko eguna
- Apirilak 8: Ijito Herriaren nazioarteko eguna
- Maiatzak 17: LGBTIfobiaren aurkako nazioarteko eguna
- Maiatzak 21: Kultur Aniztasunaren nazioarteko eguna
- Ekainak 28: LGBTI Harrotasunaren nazioarteko eguna
- Azaroak 16: Ijito Herriaren eguna Euskal Herrian

→ **Sektore jakinetan sentsibilizazio-ekintzak egitea;** adibidez, kirolean, garraioan eta kontsumoan (etxebizitzan eta aisialdi-lokaletan).

3.1.3. Langile teknikoen prestakuntza

Antolamendu juridikoak **erakunde publikoen zerbitzura dauden langileak balio demokratikoetan eta giza eskubideetan prestatzearen eta sentsibilizatzaren garrantzia** nabarmentzen du, aurreiritziak eta estereotipoak desagerraraziz. Bereziki, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioek beren funtzioen garapenean duten garrantziari buruz, bai teoriarik, bai aplikazioetan. Era berean, diskriminazio- eta gorroto-gertakarien biktimei laguntzeko prestakuntza ere proposatzen dute eduki gisa.

3.1.4. Tratu-berdintasunerako planak eta barne-protokoloak

Erakunde publikoen eta horien mendeko sozietate eta erakundeen barruko lan-esparruan diskriminazioaren aurkako babesari, begira, legeriak hainbat jarduera aurreikusten ditu. Hasieran 4/2023 Legeak LGBTI pertsonentzat soilik aurreikusten baditu ere, beste kolektibo diskriminatu batzuentzat ere gauza bera egitea interesgarria dela uste dugu.

Alde horretatik, xedapen horiek betetzeko proposamena da administrazioak, haren organismo autonomoek, sozietate publikoek, partzuergoek eta abarrek osatzen duten tokiko sektore publiko osoa berdintasun-planek eta diskriminazioaren aurkako protokoloek hornitzea erakunde barruan. Eta egin dezatela hori arrazakeria, xenofobia eta romafobiari ere aurre egingo dion begirada zabala gehituz, legeak berariaz eskatzen duen LGBTIfobiaren aurrean begirada espezifiko bat diluitu gabe.

Hori egiteko, 1026/2024 Errege Dekretuan aurreikusitakoa har daiteke erreferentziatzat, zeinaren bidez enpresetan LGBTI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ez egiteko neurrien multzo planifikatua garatzen baita. Diskriminazioaren aurkako plan eta protokolo horiek **negoziazio kolektiboan adostu behar dira.**

3.1.5. Kontratazio publikoa eta dirulaguntzak

Kontratazio publikoaren eta dirulaguntzen esparruek berezko arau-esparruak dituzte, hala nola Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/24/EB Zuzentaraua; Batzordearen interpretazio-komunikazioa, kontratu publikoei buruzko Erkidegoko legeriari eta kontratu horietan alderdi sozialak txertatzeko aukerei buruzkoa (2001/C 333/08); Sektore Publikoko Kontratuen Legea (9/2017 Legea); Dirulaguntzei buruzko 38/2003 Lege Orokorra edo 3/2016 Legea, zenbait klausula sozial kontratazio publikoan sartzeari buruzkoa.

Esparru horien arabera, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko legeria espezifikoak botere publikoen betebeharrak eta ahal batzuk aipatzen ditu.

Lehenik eta behin, kontratazio publikoaren arloan, honako egoera hauek aurreikusten ditu:

- **Administrazio Publikoarekin kontratuak** egitea debekatzea diskriminazioagatik zehapen administratibo irmoa jaso duten pertsona fisiko edo juridikoei (4/2023 Legearen 80. artikulua).
- **Kontratuetan baldintza bereziak sartu** ahal izatea, tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatzeko (15/2022 Legearen 37. artikulua eta 4/2023 Legearen azken xedapenetako hamazazpigarrena).

Bigarrenik, dirulaguntza eta laguntza publikoen esparruan egoera hauek aurreikusten dira:

- Zehatutako jokabideak erasotzen, bultzatzen, sustatzen edo toleratzen dituzten **jarduerak diruz laguntzea debekatzea** (15/2022 Legearen 37.4 artikulua eta 4/2023 Legearen 82. artikulua).
- Administrazio-ebazpen irmoaren bidez zigortutako pertsona fisiko edo juridikoak, publikoak edo pribatuak **baztertzea** (15/2022 Legearen 37.2 artikulua).
- Tratu Berdintasuna eta Diskriminaziorik Eza modu efektiboan lortzeko jardueren balorazioa **sartzea oinarrietan** (15/2022 Legearen 37.1 artikulua).

3.1.6. Tokiko araudia egokitzea

Tokiko erakundeek, botere exekutiboaz gain (adibidez, alkateen edo gobernu-batzarraren bidez), arautzeko ahalmena dute (normalean, udalbatza baten, kuadrillako batzorde baten edo antzekoren baten bidez), beren eskumen-esparruaren barruan ordenantzak eta araudiak onartzeko.

Tokiko erakundearen tamainaren eta baliabideen arabera, ordenantza eta araudi horien kopurua, mota eta aldizkako eguneratzea nabarmen aldatzen da. Izan ere, batzuetan indarrean jarraitzen dute zenbait aldaketa partzialekin diskriminazioari buruzko kontzientzia hartu aurretik eta, ziurrenik, 15/2022, 4/2023 edo 4/2024 legeak indarrean jarri aurretik, idatzi eta onartu ziren ordenantzek.

Horregatik, ez da harrizkoa **ordenantza eta erregelamendu horien edukian zuzenean edo zeharka diskriminatzaileak diren xedapenak egotea**. Indarrean dagoen tokiko araudi osoa berrikustea da toki-erakundeak ekin behar dion jardueretako bat.

Ekintza positiboko neurriak sartzeko aukera ere badago. 15/2022 Legearen 6.7 artikuluan xedatutakoaren arabera, “diskriminazio edo desabantaila oro, kolektiboa zein soziala, prebenitzeko, ezabatzeko eta, hala badagokio, konpentsatzeko tratu-desberdintasunak” dira. Neurri horiek diskriminazio-egoerak edo horiek justifikatzen dituzten desabantailak irauten duten bitartean aplikatuko dira, eta zentzuzkoak eta proportzionalak izan beharko dute, neurriok garatzeko bitartekoei eta lortu nahi diren helburuei dagokienez”.

3.2. Sektorekako eta kolektibokako abordatzea

Sektore eremuak	Funtsezko kolektiboak
Herritarren segurtasuna	Atzerritarrak eta arrazializatuak
Kontsumoa	Pertsona arrazializatuaren artean, Ijito Herria
Garraioa	LGTBI Kolektiboa
Kirolak	Beste kolektibo batzuetara hedatzeko aukera

Zenbait eremu sektorialetan presentzia bereziki handia dute diskriminazioak eta gorroto-gertakariak. Espazio publikoarekin eta aisiarekin, segurtasunarekin, garraioarekin, kirol-jarduerarekin edo kontsumoarekin lotutakoak nabarmentzen dira. Horregatik, komeni da hurbilketa espezifikoak egitea.

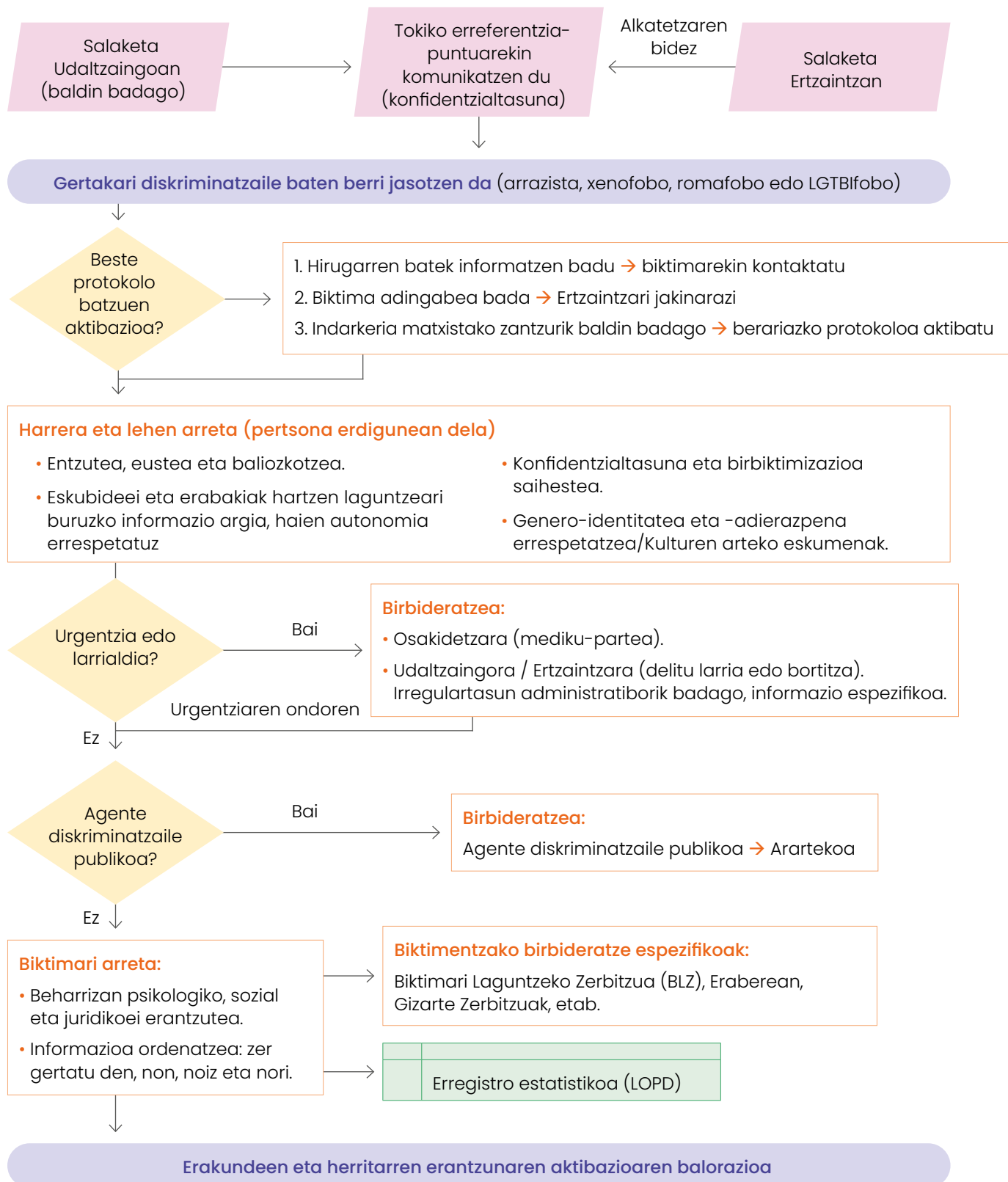
Era berean, funtsezkoa da **kategorien edo kolektiboen arabera abordatzea egitea, haietako bakoitzaren gai espezifikoak identifikatuz, baita guztien artean komunak eta partekatutak direnak ere.** Aniztasunaren tokiko politika, nahitaez, partikularra dena kontuan hartzen duen eta horren aurrean egokitzapenak egiten dituen politika da, benetako berdintasun efektiboa bermatzeko.

Alde horretatik, kategoria eta talde horien errealitatea, askotan, haiei buruzko ezjakintasunak eta abordatze onenari edo egokienari buruzko zalantzek, eztabaidek edo kontraesanek tindatzen dute. Izan ere, aitortu behar da errealitate horiek, egunerokotasunean presente egon arren, ez direla beti aintzat hartu edo ez direla eskubideen ikuspegitik aintzatetsi, eta badirela paradigma desberdinak errealitate horietara hurbiltzeko, eta horiek ez daudela beti eztabaida sozialetik salbuetsita.

Sektorekako zein kolektibokako abordatzeen zehaztasuna dokumentu honen bertsio ez-laburtuan aurkitu daiteke garatuta.

I. Eranskina

Diskriminazio- eta gorroto-gertakarien aurreko protokoloaren fluxugrama



Erakundeen eta herritarren erantzunaren aktibazioaren balorazioa

Kasuaren txosten teknikoa:

- Egiazkotasun-zantzuak
- Motibazio-zantzuak (polarizazio-adierazleak)
- Eraginaren sailkapena biktimarengan eta elkarbizitzan: oso handia, handia, moderatua.

Kanpo-
kontrastea?

Bai

Erkidegoko baliabideak:

- Berean, TBDE zerbitzua.
- Berdindu, LGTBI arreta zerbitzua.
- Ertzaintzaren Idazkaritza Nagusia.

Ez

Biktimaren
onarpena?

Ez

Jarraipena

Bai

Eragin-
maila?

Protokoloko erantzunak aktibatzea:

- Pintadak, hitzezko kargu-hartzeak, prebentzio-neurriak, kontzentrazioa, albisteak, adierazpena... ezabatzea.
- Eragile politiko eta sozialekiko komunikazioa.

Kanpo-komunikazioa:

- Biktimaren eta biktimarioaren identitateak ez ezagutaraztea.
- Gorroto-motibazioaren deslegitimazio aktiboa.
- Posizionamendu instituzional argia.

Urteko ebaluazioa, eragile instituzional, politiko eta sozialekin batera.