



# eraberean

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

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

## Informe 2019 de actividad de la Red Eraberean

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

ENPLEGUKO ETA GIZARTE  
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y POLÍTICAS SOCIALES





# eraberean

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

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

## Informe 2019 de actividad de la Red Eraberean

**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, 2020

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, julio 2020

**Tirada:**

60 ejemplares

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

**Internet:**

[www.euskadi.eus](http://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:**

Servicio de Imprenta y Reprografía del Gobierno Vasco

**D.L.:**

xxxxxx

# índice

<b>ACTIVIDAD DE LA RED ERABEREAN EN 2019</b>	<b>5</b>
<b>Eraberean: Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación</b>	<b>7</b>
<b>Actividad de la Red Eraberean en 2019</b>	<b>11</b>
ACTIVIDAD INTERNA	11
ACTIVIDAD EXTERNA	16
• <b>Eje de trabajo 1: Prevención, Formación y Sensibilización</b>	<b>17</b>
Actividades de información y de difusión de la Red	17
Actividades de formación	27
Actividades de sensibilización	32
Actividades complementarias	37
• <b>Eje de trabajo 2: Atención, Asesoramiento y Acompañamiento</b>	<b>43</b>
Datos más relevantes sobre los casos atendidos en 2019	44
Información sociodemográfica	45
Perfil sociodemográfico según miradas	59
Ámbitos de discriminación	67
Casos de especial consideración	81
<b>ENTREVISTAS A PERSONAS ATENDIDAS POR LA RED ERABEREAN</b>	<b>83</b>
<b>Entrevista a una víctima de trato discriminatorio antigitano</b>	<b>85</b>
<b>Entrevista a una víctima de discriminación por llevar velo islámico</b>	<b>88</b>



ACTIVIDAD DE LA  
**RED ERABEREAN**  
**EN 2019**





## ERABEREAN: RED PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Eraberean es una red impulsada por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, a través de su Dirección de Política Familiar y Diversidad, que nace a finales del año 2014 para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación o identidad sexual e identidad de género.

Desde el comienzo se valoró la importancia de realizar este trabajo en red junto a diferentes entidades sociales que no solo contaran con una dilatada trayectoria de intervención en el ámbito de la inmigración, de la promoción del pueblo gitano y de los colectivos LGTBI, sino que también fueran referentes para las personas o colectivos que pudieran acudir a ellas para relatar un caso de discriminación, actuando de esta manera como “antenas” para detectar vulneraciones de derechos por origen racial, étnico o sexual y para contribuir a la difusión del principio de igualdad de trato y no discriminación a través de acciones de información, sensibilización y formación.

En adelante nos referiremos coloquialmente a esas organizaciones como antenas y a las tres aproximaciones antes citadas –migrante, gitana y LGTBI- como miradas. Esta es una terminología propia de la Red Eraberean que se ha ido consolidando con su uso y que pretendemos respetar en este informe.

El resultado fue un consenso en cuanto a la configuración de una red de trabajo a nivel autonómico, con un modelo de intervención compartido y el compromiso de adhesión por parte de un amplio grupo de organizaciones sociales, inicialmente 12 y actualmente 11, además del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, a través de la Dirección antes mencionada.

Las antenas que forman parte de la Red Eraberean son las siguientes: Aldarte, CEAR- Euskadi, Cruz Roja; Gao Lacho Drom, CITE-CCOO Bizkaia, Errespetuz, Kale Dor Kayiko, Nevipen, AGIFUGI, Gehitu y SOS Racismo Gipuzkoa.

Posteriormente, en 2018, otras dos asociaciones se incorporaron a la Red Eraberean, en calidad de entidades colaboradoras. Se trata de las asociaciones Bizigay (ámbito LGTBI) y Amuge (ámbito Pueblo Gitano).

Estas entidades, junto con personal propio de la Dirección, de sus servicios Biltzen y Berdindu y de la Secretaría Técnica del Consejo del Pueblo Gitano en Euskadi configuran la Red Eraberean, que tiene como objetivos fundamentales:

- Fomentar políticas en materia de Igualdad de Trato y No Discriminación por razones de origen racial, étnico o nacional, orientación o identidad sexual e identidad de género.
- Ofrecer a la ciudadanía las herramientas necesarias (información, asesoría, orientación) para hacer valer sus derechos cuando éstos hayan podido verse vulnerados por un trato discriminatorio en los ámbitos anteriormente señalados.

- Sistematizar un registro de casos atendidos por las diferentes entidades o antenas que conforman la Red y presentarlos en un informe que permita el análisis de los mismos en función de algunas variables relevantes.

Las principales estructuras de funcionamiento dentro de la Red, son las siguientes:

- Grupo motor: Lo conforman miembros de la Dirección, Biltzen, Berdindu y la Secretaría Técnica del Consejo del Pueblo Gitano en el País Vasco. Tiene la labor de impulsar la Red a nivel político, la búsqueda de recursos, y el seguimiento y evaluación de la misma.
- Secretaría técnica: Coordina y facilita el funcionamiento de la Red. La Dirección de Política Familiar y Diversidad delega esa labor en Biltzen.
- Plenario: Es el espacio en el que se encuentran todos los agentes que conforman la Red. Se reúnen periódicamente para compartir en red las actuaciones que desde cada antena realizan o prevén realizar, los casos que están atendiendo y en general cualquier cuestión que se entienda relevante para el funcionamiento de la Red.
- Comisiones: Son grupos de trabajo especializado constituidos dentro de la Red. Las comisiones están formadas por los propios componentes de la Red: representantes de las antenas, así como miembros del grupo motor y secretaría técnica. En un principio se constituyeron las siguientes comisiones:

- Información y Documentación
- Formación y Sensibilización
- Atención, Asesoramiento y Acompañamiento a víctimas de discriminación.

Además de estas tres comisiones, existe un grupo de trabajo creado en 2017 con el objetivo de dar respuesta puntualmente a cuestiones muy concretas que han ido surgiendo relacionadas con las comunicación interna y externa de la Red, pero que no se ha constituido formalmente como comisión de trabajo estable.

## ACTIVIDAD DE LA RED ERABEREAN EN 2019

El objetivo principal de este informe es recoger los aspectos más significativos de la labor desarrollada por la Red Eraberean durante el año 2019.

Como en años anteriores, esta labor se ha realizado en dos niveles: interno y externo.

### ACTIVIDAD INTERNA

#### **Articulación, cohesión, consolidación y desarrollo de la Red**

Consiste en la dinámica habitual que permite el funcionamiento, coordinación y dinamización de la Red, a través de las reuniones celebradas por las diferentes estructuras de coordinación de la misma:

1. Grupo motor: para realizar sus funciones de impulso de la Red y de seguimiento y evaluación de la misma, el grupo motor se reúne sistemáticamente antes de cada sesión plenaria, y además, cada vez que lo considera necesario: en 2019 el grupo motor se ha reunido en 10 ocasiones.
2. Sesiones plenarias: La Red Eraberean se ha reunido en 2019 en 9 sesiones plenarias en las que han participado los y las representantes de las entidades que conforman la Red y los miembros del grupo motor y la Secretaría técnica
3. Comisiones: como espacios de trabajo especializados, las tres comisiones existentes (Información y Documentación; Formación y Sensibilización; Atención, Asesoramiento y Acompañamiento a víctimas de discriminación)

han mantenido diversas reuniones a lo largo del año 2019. La mayoría de estas reuniones se han realizado dentro de las sesiones plenarias.

- En cuanto a actividad interna de la Red, debemos mencionar, además, la relacionada con el **Reglamento:**

El Informe de actividad 2017 de la Red dio a conocer la elaboración y posterior aprobación, en sesión plenaria del 18 de septiembre de 2017, del Reglamento de funcionamiento Interno de la Red Eraberean.

Dicho Reglamento recoge, entre otras normas básicas, la definición y ámbito de actuación de la Red; sus actividades, organización, estructura y funcionamiento de la misma, etc.

El Reglamento se estimaba necesario para sistematizar el funcionamiento de la Red en su conjunto, definir los aportes de cada uno de sus componentes y orientar toda la actividad de la Red a objetivos consensuados y compartidos.

El artículo 14.2 de dicho Reglamento establece que, durante los dos primeros años desde su aprobación en sesión Plenaria, se procederá a una revisión de su funcionamiento cada 6 meses de su puesta en marcha, y que la Coordinación General promoverá dicha revisión en sesión plenaria mediante su inclusión en el orden del día correspondiente.

Así, en cumplimiento de dicho artículo, en 2019 se ha realizado una revisión del Reglamento. En esta ocasión, además, ha sido necesario realizar un cambio en la redacción de uno de los artículos del Reglamento. En efecto, el **Artículo 16. Protección de Datos** ha tenido que ser modificado al objeto de considerar la nueva Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales, cuya mención ha sido incluida en dicho artículo.

Al margen de esta modificación, el Reglamento ha sido ratificado en sesión plenaria de 17 de junio de 2019.

- Por otra parte, a nivel interno, es importante señalar que en 2019 se ha desarrollado un proceso de **revisión del aplicativo de la Red y propuestas de mejora**.

A este respecto, a lo largo del año, a través de un proceso participativo en el que todos los participantes de la Red, tanto de las antenas como del grupo motor, han tenido ocasión de hacer sus aportaciones, se ha procedido a completar y mejorar ciertas funcionalidades del aplicativo, cuya mejora venía siendo reclamada por los usuarios de las antenas.

En este sentido, cabe destacar la posibilidad de introducir un caso en el aplicativo no sólo cuando la víctima sea una persona física concreta, sino también cuando lo sea un colectivo, como por ejemplo ocurre recurrentemente en el discurso del odio sobre todo en redes sociales.

Paralelamente, desde la Comisión de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento se ha elaborado un documento sobre las libertades y derechos fundamentales vulnerados en los posibles incidentes discriminatorios de los que tenga conocimiento la Red. El documento se estimaba necesario para disponer de una definición de cada derecho fundamental, común a todas las antenas, a fin de minimizar las diferencias de interpretación a la hora de valorar qué tipo de vulneración se ha llevado a cabo en cada caso concreto. Se pretende con ello, que la recogida de datos sea más homogénea, y esto facilite la elaboración de posteriores informes.

- En otro orden de cosas, como labor destacada en 2019 a nivel interno, es inevitable mencionar la **actividad que se deriva del Convenio de colaboración**<sup>1</sup> entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y la Clínica Jurídica por la Justicia Social de la Universidad del País Vasco, que firmaron en 2018 ambas entidades.

---

<sup>1</sup> En el Informe 2018 de actividad de la Red se ofreció amplia información sobre dicho convenio

El convenio establece que el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco aportará la visión y experiencia de las entidades que conforman la Red Eraberean en la atención a casos de discriminación; y la Clínica Jurídica aportará a la Red Eraberean el conocimiento técnico jurídico de sus especialistas, y el acceso a la doctrina y jurisprudencia en la materia.

Para ello, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales promueve la participación del personal de la Red Eraberean en los seminarios llevados a cabo desde la Clínica Jurídica, y facilita a ésta la información sobre casos reales atendidos por las entidades de la Red Eraberean.

Por su parte, la Clínica Jurídica estudia dichos casos y los devuelve a la Red aportando un tratamiento especializado. Además, la Clínica Jurídica presta su colaboración para abordar aquellos otros contenidos que resulten de interés estratégico para la Red Eraberean.

Esta colaboración se ha materializado en 2019 en diferentes actividades que se han realizado conjuntamente a lo largo del año:

- Asistencia y participación de la Red Eraberean en los seminarios de formación llevados a cabo desde la Clínica Jurídica. Entre ellos, caben destacar:
  - La sesión de “presentación de casos” que consiste en la presentación por parte de la Red Eraberean, al alumnado de la Clínica Jurídica, de una selección de casos atendidos por la Red.
  - La sesión de “devolución de casos” por parte de la Clínica Jurídica, que consiste en la devolución de casos presentados anteriormente por la Red, y que han sido objeto de trabajo del alumnado de la Clínica Jurídica.

(Más detalles sobre estas sesiones en este mismo capítulo, en el apartado **Sesiones de formación organizadas por la Clínica Jurídica por la Justicia Social**).



- La Clínica Jurídica ha prestado su colaboración a la Red Eraberean para abordar contenidos de interés estratégico para la Red.

Los contenidos que la Red Eraberean consideró prioritarios en este sentido son:

- Litigación estratégica
- Revisión del protocolo de atención a víctimas
- Módulos formativos de tres niveles para formadores de la Red Eraberean
- Jurisprudencia

Dichas prioridades suponen sendas líneas de trabajo, dos de las cuales ya se han iniciado en 2019, concretamente, las referentes a litigación estratégica y jurisprudencia (correspondiente a aquellos casos atendidos por la Red que han sido trabajados por la Clínica Jurídica).

- Participación de la Clínica Jurídica en las reuniones de evaluación y seguimiento del I Congreso Vasco sobre Igualdad de Trato y No Discriminación.

## ACTIVIDAD EXTERNA

### Proyección social y atención a personas y colectivos

Esta actividad se lleva a cabo en torno a dos ejes de trabajo. El primero de ellos comprende todas las actuaciones desarrolladas en materia de **información, documentación, prevención, formación y sensibilización** en relación con el principio de Igualdad de Trato; el segundo de estos ejes toma como centro las personas que a través de las antenas se ponen en contacto con la Red Eraberean porque se sienten víctimas o son testigos de un trato o un hecho discriminatorio, o de un delito de odio por razón de origen, etnia, nacionalidad, orientación e identidad sexual y de género, y a quienes se presta **atención, asesoramiento y acompañamiento**.

### Eje de trabajo 1: Prevención, Formación y Sensibilización

Este eje de trabajo hace referencia a todas aquellas actividades de información, documentación y difusión de la Red, así como de formación, sensibilización y asesoramiento a instituciones, organizaciones sociales y sociedad civil.

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 confluir y realizarse proyectos y/o actividades de forma conjunta.

Cabe señalar en todo caso que no todas las actividades realizadas en torno a este eje, se llevan a cabo desde las mencionadas comisiones.

## **Actividades de información y de difusión de la Red:**

En materia de información y difusión de la Red, se han llevado a cabo actuaciones de diferente alcance y a diferentes niveles:

### **Informe 2018 de actividad de la Red**

La elaboración del Informe 2018 de actividad de la Red Eraberean, y la difusión del mismo, constituye quizá la actuación más significativa en cuanto a información sobre la Red.

El informe recoge la actividad de la Red Eraberean en su cuarto año de andadura y tiene como objetivo principal dar visibilidad al trabajo realizado durante 2018 por la Red y por las asociaciones que la componen.

En él se detallan las actividades más relevantes de la Red durante ese año: actividades de información y difusión de la Red, actividades de formación, actividades de sensibilización, etc.

En otro orden de cosas, en el informe se ofrecen los datos sobre el número de casos atendidos por la Red en 2018 y un análisis de los mismos. Junto a ellos, se recogen los pormenores de una selección de casos atendidos por las antenas.

Este informe se incorporó a la página web institucional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco <sup>2</sup>. Además, se realizó una edición impresa del informe de 60 ejemplares.

---

<sup>2</sup> El informe se encuentra disponible en el siguiente enlace: <http://www.euskadi.eus/rederaberean>

Por último, la difusión del informe, tanto en versión digital como en papel, se realizó en puntos de especial interés.

### **Difusión de la Red a cargo de las antenas**

Las entidades integrantes de la Red Eraberean han realizado a lo largo del año 2019 una intensa labor de difusión de la Red, llevando a cabo una serie de actuaciones en espacios diversos: jornadas, charlas, espacios festivos, ferias, encuentros abiertos, instituciones universitarias, centros escolares, publicaciones especializadas...

- **CEAR-EUSKADI:**

CEAR-Euskadi ha dado a conocer el servicio de la Red Eraberean a sus delegaciones en el País Vasco, así como al resto de delegaciones de CEAR, y lo ha hecho durante un taller con el voluntariado global de la entidad impartido vía Skype en noviembre de 2019.

Por otra parte, desde CEAR-Euskadi han participado a lo largo de año en diversas charlas, cursos, jornadas... sobre migración y asilo en general, en las que han difundido el trabajo de la Red Eraberean.

Por otra parte, CEAR-Euskadi se ha referido a la pertenencia a la Red Eraberean en las intervenciones en medios de comunicación a propósito del 21 de marzo, Día Internacional contra la Discriminación Racial.

Estas intervenciones se han centrado en la "Guía contra incendios", publicación divulgativa que CEAR-Euskadi elaboró con la colaboración de SOS Racismo Gipuzkoa.

La “Guía contra incendios” está dirigida a la ciudadanía y ofrece 19 herramientas para hacer frente a los discursos de odio, una de las cuales es precisamente el uso de la Red Eraberean.

La “Guía contra incendios” ha tenido amplia cobertura en las redes sociales.

- **SOS RACISMO GIPUZKOA:**

SOS Racismo Gipuzkoa ha difundido el trabajo de la Red Eraberean en su resumen de noticias a través del Observatorio de prensa MUGAK.

- **CITE-CCOO:**

CITE-CCOO ha difundido el trabajo de la Red Eraberean en las diferentes comisiones y delegaciones de CCOO, informando de cómo actuar ante un posible acto discriminatorio que puedan detectar.

Asimismo, ha incluido el logo de la Red Eraberean en su revista mensual BILTZAR, al objeto de darla a conocer entre sus afiliados.

- **CRUZ ROJA:**

Dando continuidad a la estrategia trazada en 2018, en 2019 Cruz Roja ha llevado a cabo actuaciones dirigidas a dar difusión a la Red Eraberean, tanto a nivel interno como externo.

A nivel interno, se han mantenido reuniones informativas con el personal técnico que trabaja con los colectivos vulnerables susceptibles de sufrir discriminación, concretamente, con el personal técnico del área de empleo, y con el del programa de personas en extrema vulnerabilidad.

A nivel externo, se han establecido contactos con dos asociaciones, las cuales han sido seleccionadas por su trabajo con dichos colectivos vulnerables. Así, el 28 de marzo de 2019 se celebró una reunión con la Asociación de Residentes Afroamericanos “Afro” de Vitoria-Gasteiz, en la que se hizo un trabajo de información en relación a la Red.

Del mismo modo, el 29 de marzo de 2019 se celebró una reunión con la Fundación ADSIS. A ambas entidades se les hizo entrega de los trípticos y otros materiales informativos sobre la Red Eraberean.

Por otra parte, a lo largo del año Cruz Roja ha llevado a cabo diversas actuaciones con el objetivo de sensibilizar y formar a la sociedad en general, en relación a la importancia de la no discriminación y del respeto y la tolerancia hacia todas las personas.

En dichas actuaciones Cruz Roja ha difundido el trabajo de la Red Eraberean e informado acerca del papel de la entidad como antena de la Red. Estas actuaciones han sido las siguientes:

- Campaña “La maleta que más pesa”, desarrollada en varias sesiones, realizadas en los centros escolares San Prudencio, Sagrado Corazón, Koldo Mitxelena, Lakua BHI, Los Herrán BHI, CPEIPS Presentación de María, y Olabide Ikastola, todos ellos de Vitoria-Gasteiz.

El objetivo de la campaña es sensibilizar a la población sobre la problemática de las personas que se ven forzadas a migrar.

- Campaña “Sense of home”, desarrollada en varias sesiones en los centros escolares de Iparralde, Zabalgana y presentación de María, todos ellos de Vitoria-Gasteiz.

El objetivo de la campaña es fomentar la concienciación, la comprensión y la empatía mediante una experiencia de realidad virtual, que ofrece al espectador una sensación de presencia entre la población siria refugiada, en los campos de refugiados de Líbano.

- **KALE DOR KAYIKO:**

Kale Dor Kayiko ha dado continuidad a la difusión de información sobre la Red y los servicios que ofrece en actividades propias de la asociación.

Ha establecido mesas informativas con material sobre la Red Eraberean en:

- Premios Kale dor Kayiko 2019, el 19 y 20 de junio en Donostia y Bilbao, respectivamente.
- Getxo-Folk, el 5 de septiembre en Getxo.
- Fiesta Bizipoza, el 5 de octubre en Barakaldo.
- En el marco de la presentación del informe anual “Periodistas contra el Racismo” de Unión Romaní. En este caso se estableció un punto informativo con material sobre la Red Eraberean en la vía pública.
- Con motivo de la actuación “Acércate a conocernos”, el 18 de octubre en la calle Bailén, Bilbao.

- **AGIFUGI:**

AGIFUGI ha llevado a cabo la difusión de la Red Eraberean y de su papel como antena de la Red, a través de las actividades de información y sensibilización del área de mujer de la asociación. Han sido las siguientes:

- Asambleas mensuales en la sede de la asociación, los jueves de 16:00 a 18:00, utilizando este espacio para crear debate entre las mujeres, para que éstas a su vez, puedan servir de informantes a su propia familia del recurso Eraberean.
- Coloquios bimensuales “café-caló” este año se han llevado a cabo en espacios más informales, realizando quedadas en la calle y en los barrios de las participantes, dando espacio a comentar las posibles situaciones de discriminación en que pudieran encontrarse las mujeres gitanas.
- Charla informativa en la UPV sobre Historia del Pueblo Gitano, el día 15 de abril. Bajo el nombre de “Intervención socioeducativa en contextos desfavorecidos” se ofrecieron pautas sobre la Historia del Pueblo Gitano a alumnos de Educación Social. Asimismo, se informó sobre el trabajo que la entidad realiza como antena de la Red Eraberean.
- Información a través de correo electrónico para una eficaz comunicación interna con los educadores en caso de que existiera algún caso de discriminación en los ámbitos de vivienda, salud, educación, etc.



- **NEVIPEN:**

Continuidad en el propósito de dar a conocer la Red Eraberean a diferentes asociaciones y entidades con las que trabajan. Esta difusión se ha llevado a cabo en diferentes espacios:

- Como en años anteriores se han mantenido varias reuniones con grupos de mujeres gitanas en los centros educativos del barrio de Otxarkoaga.
- Participación y difusión de la Red en la mesa socioeducativa de Santutxu, el 27 de marzo, en la que participan diferentes profesionales de la zona: los servicios sociales municipales, el equipo de intervención socioeducativa de la zona, psicólogos del SSB de Santutxu, centros educativos de primaria y secundaria, Haurrentza (centro de salud mental infanto juvenil), Módulo Auzolan y pediatras y salud escolar de la zona. En 2019 se ha realizado, también, de forma compartida con otra antena de la Red, Errespetuz.
- Difusión de la Red entre los alumnos de Educación Social y Trabajo Social de primer curso de la Universidad de Deusto, aprovechando una visita que realizan de forma rutinaria al barrio de Bilbao La Vieja-San Francisco y a la asociación Nevipen.
- Difusión de la Red a través de un stand en la "Fiesta del pan" celebrada el 23 de marzo de 2019 en el barrio de Irala de Bilbao. En dicho stand se mostraron materiales de información/sensibilización sobre la Red Eraberean y la entidad. La iniciativa ha consistido en ofrecer información acerca de la Red, de manera informal, junto con un café gitano.

- Difusión de la Red Eraberean a través de una formación realizada en los locales de Nevipen en colaboración con Errotik cooperativa feminista. El encuentro se llevó a cabo el día 10 de octubre.

- **GEHITU:**

Gehitu durante el año 2019 ha difundido la Red Eraberean a través de las siguientes vías:

- Web: mediante la inserción de información actualizada sobre la Red Eraberean, y de un formulario para denuncias.  
<https://www.gehitu.org/servicios-gehitu/>
- Magazine: mediante la inclusión de publicidad de la Red en los nºs 104 (junio de 2019) y 105 (septiembre de 2019).  
<https://www.gehitu.org/category/gehitu-magazine/>
- Redes sociales: mediante la publicación de información sobre Eraberean en las redes sociales habituales de la asociación.

Aparte de estos soportes habituales, Gehitu ha difundido la Red Eraberean con ocasión de actividades relevantes de la propia asociación y ha repartido trípticos informativos en diferentes espacios. Por mencionar los más significativos:

- Las proyecciones del Zinemaldi (Donostia, 20-28 de septiembre).
- Las representaciones de "Teatro con orgullo" (Irun, 27 de noviembre; Ondarroa, 11 de diciembre; Elgoibar y Pasaia, 15 de diciembre).

- Las proyecciones de Zinegoak (extensión Gipuzkoa, Donostia 4-6 de marzo).
- Diversas charlas y jornadas a las que ha tenido ocasión de asistir a lo largo del año: presentación "Diagnóstico realidades LGBTI Gipuzkoa" (Donostia, 26 de noviembre); "Diversidad Sexual y de Género, realidades Norte/Sur" (Medicus Mundi, Donostia, 6 de marzo), "Diversidad sexual e Identidad de género, realidades sin edad ni fronteras" (Donostia, 4 de diciembre).

- **ALDARTE:**

Desde Aldarte se ha hecho una labor de difusión de la Red Eraberean y del trabajo que realiza, en diferentes actuaciones a lo largo del año.

- **ERRESPETUZ:**

Errespetuz ha difundido la información sobre la Red Eraberean y ha distribuido trípticos informativos en diferentes charlas y jornadas de formación en las que ha participado. Destacamos algunas de ellas:

- Sesiones de formación específica en transexualidad, impartidas de enero a noviembre en los 23 colegios de Barakaldo.
- En el Colegio la COPE de Basauri, a estudiantes de 2º de la ESO, el 20 de febrero.
- Día de la Visibilidad Trans con IRIS Sestao, en la biblioteca de Sestao, el 15 de marzo.

- Presentación de la Red Erabarean a la comisión socioeducativa de Santutxu, el 27 de marzo.
- Jornada de la Memoria Trans en Marienea, Basauri, el 29 de marzo.
- A través de la Mesa Transexualidad en el marco de Jornadas Landaize, el 6 de abril.
- Sesión de formación a educadores sociales en Gurenduz, el 14 de abril.
- Con motivo de las jornadas contra la LGTBIfobia, en la Sala Torre de Santurtzi, el 15 de mayo, y en la sala Clara Campoamor de Barakaldo, el 17 de mayo.
- A través de un stand informativo por el Día del orgullo LGBTI en Santurtzi, los días 14 y 15 de junio.
- En la jornada de Médicos del Mundo, bajo el nombre “La atención a las personas trans en la sanidad pública”, en el Centro Cívico de San Francisco en Bilbao, el 21 de junio.
- Día de la Despatologización de la Transexualidad, en Bilbao, el 19 de octubre.
- En el marco de las jornadas De lo personal a lo político: Reflexiones LGBTIQ+ Guatemala-Euskal Herria, en Bilbao los días 22 y 23 de octubre.
- A través de un stand informativo por el Día Internacional del VIH, en Santurtzi, el 1 de diciembre.

## Actividades de formación:

Estas son las actividades de formación realizadas por la Red Eraberean en 2019:

### 1. Sesiones de formación interna organizadas por la Red Eraberean

En el marco de un programa formativo para los agentes de la Red Eraberean, a lo largo del año 2019 se han realizado tres sesiones de **formación interna** organizadas por la propia Red. Se trata de las siguientes sesiones:

#### ▪ Sesión de formación sobre “Derecho colaborativo”

El 17 de junio se llevó a cabo una sesión formativa, de dos horas de duración, sobre “Derecho colaborativo”, que puede ser entendido como otra forma de gestionar los conflictos.

La formación fue impartida por dos abogadas de la Asociación de Derecho Colaborativo de Euskadi, que ofrecieron, de forma dinámica, una presentación de los principios que inspiran esa forma de entender el Derecho.

Partiendo de una introducción básica, a base de símiles de la vida cotidiana, introdujeron al personal de la Red en las bases del proceso colaborativo:

1. Escuchar a la otra parte
2. Identificar posiciones e intereses
3. Recordar los intereses de ambas partes
4. Generar propuestas
5. Acordar compromisos

En Derecho colaborativo se pretende empoderar a las partes para que puedan resolver sus propios conflictos. Se trata, en definitiva, de sacar los conflictos de los juzgados.

La segunda parte de la sesión consistió en resolver un caso práctico entre los asistentes.

- **Sesión de formación sobre “Alquileres conscientes”**

Formación impartida el 16 de septiembre por la Asociación de Derecho Colaborativo de Euskadi en colaboración con Fundación Arteale y ACCEM.

Alquileres conscientes hace referencia a otra forma de alquilar una vivienda, basada en construir una relación de confianza entre las partes.

De forma conjunta, las representantes de las tres asociaciones desvelaron a la Red los pormenores de los “Alquileres conscientes”.

## **2. Sesiones de formación organizadas por la Clínica Jurídica por la Justicia Social**

El personal de la Red Eraberean ha participado en las sesiones de formación de la Clínica Jurídica durante el año 2019, gracias al convenio de colaboración entre el Departamento de Empleo y Políticas Sociales y la Clínica Jurídica por la Justicia Social de la UPV/EHU, tal y como se ha expuesto anteriormente en este mismo capítulo en el apartado sobre **Actividad interna** de la Red.

- El 10 de abril de 2019 tuvo lugar la sesión formativa **Litigación estratégica en temas relacionados con el pueblo gitano**. Su impartición corrió a cargo de una abogada miembro del equipo de asistencia legal de la Fundación Secretariado Gitano.

Dicha sesión se enmarca dentro de las actividades realizadas en colaboración entre la Clínica Jurídica y la Red Eraberean y responde a una línea de trabajo considerada como prioritaria por la Red Eraberean: Litigación estratégica.

Asimismo, dentro del plan formativo de la Clínica Jurídica para el curso 2019-2020 caben destacar las siguientes sesiones:

- La sesión de **devolución de casos** por parte de la Clínica Jurídica. Al hilo de los casos presentados desde Eraberean, que han sido objeto de trabajo de la Clínica Jurídica (TFG y TFM)<sup>3</sup>, se ha planteado una sesión de devolución de casos a la Red en su conjunto, por parte del alumnado responsable de esos trabajos. Esta sesión tuvo lugar el día 20 de noviembre por la mañana y en ella se realizó la devolución de dos casos, elegidos por la Red de entre aquellos trabajos ya finalizados.
- Ese mismo día por la tarde tuvo lugar la sesión de **presentación de casos reales de discriminación atendidos por la Red Eraberean**, dentro de los seminarios de formación en la Clínica Jurídica. Para ello, participantes de la Red Eraberean, en colaboración con la Comisión de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento de la Red, han seleccionado una serie de casos de diferentes antenas y miradas, que han considerado de interés tanto para el alumnado de la Clínica Jurídica como para las propias antenas y el trabajo en red.

En concreto, en esta sesión fueron presentados casos reales atendidos por las siguientes antenas: Gehitu, SOS Racismo Gipuzkoa, Nevipen, CITE-CC.OO y Aldarte.

---

<sup>3</sup> Trabajos fin de grado y trabajos fin de máster

Además de la aportación que suponen a la Clínica Jurídica, dado el interés de las antenas en analizar dichos casos, estas sesiones son consideradas por Eraberean a modo de formación propia de la Red.

### **3. Formación organizada por la Asociación de Derecho Colaborativo de Euskadi**

La Asociación de Derecho Colaborativo de Euskadi ofreció a la Red Eraberean la posibilidad de participar en una formación sobre “Negociación Colaborativa”.

Respondiendo a dicha oferta, los representantes de dos antenas de la Red, en concreto, Gehitu y Kale Dor Kayiko, asistieron a la formación, de 20 horas de duración, dividida en dos módulos:

Módulo 1. Estrategias y herramientas de la negociación. (10 horas)

Módulo 2. Negociación avanzada. (10 horas)

La formación se impartió en Vitoria-Gasteiz los días 3 y 4 de octubre (Módulo 1) y los días 28 y 29 de noviembre (Módulo 2).

### **4. Sesiones de formación externa organizadas por antenas que componen la Red Eraberean**

- **Sesión de formación sobre “Discriminación” de la mano de CEAR-Euskadi en colaboración con SOS racismo Gipuzkoa.**

En diciembre de 2019 se organizó en Agurain un seminario de formación específico sobre Discriminación. El seminario, con formato de conversatorio, fue impartido y dinamizado, respectivamente, por los representantes de dos antenas



en la Red Eraberean: SOS Racismo Gipuzkoa (Mikel Mazkieran), y CEAR-Euskadi (Rosabel Argote).

La sesión contó con la presencia del alcalde del municipio, Ernesto Sainz; la Directora de Política Familiar y Diversidad, Irune Muguruza; la responsable de Igualdad de ayuntamiento de Agurain, además de personal técnico y más representantes políticos.

- **Sesión de formación sobre “Atención y asistencia en diversidad sexual y de género” impartida por Aldarte a Cruz Roja.**

Partiendo de una petición de Cruz Roja, motivada por la sensación generalizada, de no dominar el tema, y a raíz también de las quejas de un par de usuarios de Cruz Roja acerca del modelo de intervención de la organización o de alguna trabajadora social en particular, se organizó una formación obligatoria para todo el personal del grupo de asistencia a refugiados de Cruz Roja.

El objetivo de la formación fue que el personal de Cruz Roja que está en contacto con las personas solicitantes de asilo, sea al nivel que sea (profesional o voluntario), tenga la sensibilidad y conocimiento adecuados para poder ofrecer un servicio adaptado a las necesidades de las usuarias, así como para evitar actos involuntarios de discriminación por negligencia.

Debido al gran número de participantes, el grupo inicial se dividió en dos grupos más manejables. Se realizaron, por tanto, dos sesiones de dos horas, que tuvieron lugar los días 12 y 13 de diciembre.

Tratándose de un grupo diverso, en edades y formación sobre género, el tema fue abordado de una manera general, pudiendo profundizar en base al nivel de cada grupo.

A continuación, el programa de dicha sesión formativa:

- Diversidad sexual y de género, ¿de qué hablamos? (20 min.)
- Sexismo: violencia de género, violencia LGTBIfóbica. (10 min.)
- ¿Cómo llega la gente exiliada? ¿Qué han sufrido? (20 min.)
- ¿A qué se exponen aquí hablando de violencia sexista? ¿Son/pueden ser visibles (y nosotras)? (15 min.)
- ¿Hasta dónde sé acompañar, me siento cómoda? ¿Qué se me escapa? (20 min.)
- ¿Qué problemas veo en Cruz Roja en lo que concierne a este tema? ¿Cómo los podemos solucionar? (20 min.)
- Necesidades y alianzas fuera de Cruz Roja. (20 min.)

## Actividades de sensibilización:

Las actividades de sensibilización realizadas por la Red Eraberean en 2019 son las siguientes:

- **Nueva edición de la *Guía Básica-Igualdad de Trato y No Discriminación*.<sup>4</sup>**

La Red Eraberean ha realizado en 2019 una nueva edición en versión digital de la Guía Básica sobre Igualdad de Trato y No Discriminación.

La guía, que ha contado con aportaciones de diferentes entidades pertenecientes a la Red, pretende ser una herramienta para todas aquellas personas que trabajan en el ámbito de la discriminación, a efectos de favorecer su sensibilización en dicha materia y de servirles de ayuda a la hora de detectar posibles casos de discriminación.

---

<sup>4</sup> La Guía está disponible en la página de la Red: <http://www.euskadi.eus/rederaberean>

- **Redifusión de la campaña +SÚMATE A LOS ALQUILERES QUE SUMAN+ de la mano de CEAR-Euskadi**

En 2018, en el marco de la Red Eraberean y partiendo de una iniciativa de CEAR- Euskadi, se realizó una campaña de sensibilización contra la discriminación en el acceso al alquiler de vivienda: la campaña +SÚMATE A LOS ALQUILERES QUE SUMAN+, para promover el alquiler de viviendas sin discriminación <sup>5</sup>.

Como continuación al trabajo realizado en 2018, CEAR-Euskadi ha realizado en 2019 un trabajo de sensibilización, consistente en la redifusión de la campaña +Súmate a los alquileres que suman+ entre las inmobiliarias de Vitoria-Gasteiz.

Para ello, CEAR-Euskadi ha partido de la actualización de la lista de inmobiliarias de Vitoria-Gasteiz, que fueron contactadas en 2018, y las ha vuelto a recorrer para sondear el posible impacto que dicha campaña tuvo en su forma de actuar.

Algunas de ellas accedieron a colocar carteles en sus escaparates y repusieron, además, los trípticos informativos sobre la campaña. En el resto, se pidieron tarjetas de visita al objeto de contactar de nuevo en 2020 y organizar una reunión o similar.

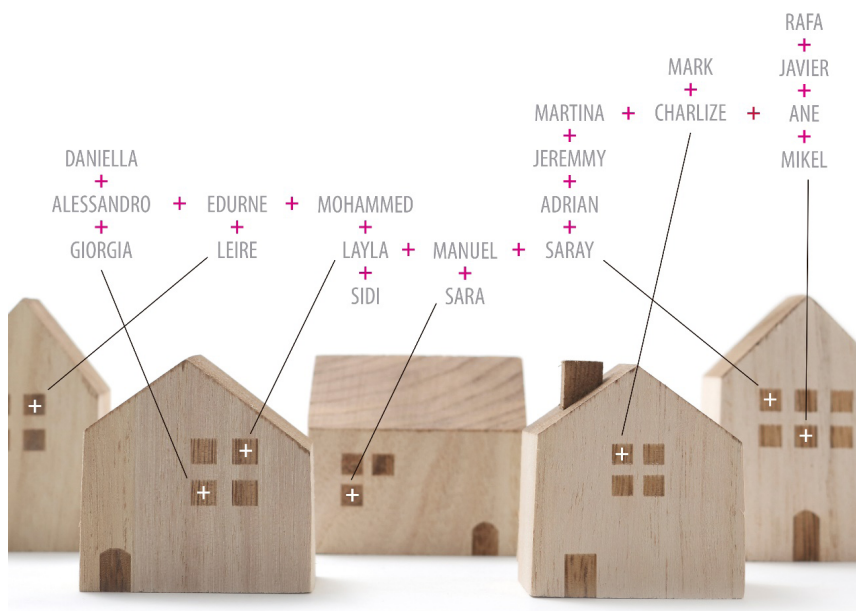
Cartel y folletos informativos de la campaña +SÚMATE A LOS ALQUILERES QUE SUMAN+

---

<sup>5</sup> En el Informe 2018 de actividad de la Red se ofreció amplia información sobre dicha campaña

+ EGIN BAT DISKRIMINAZIORIK GABEKO ALOKAIRUEKIN +

+ SÚMATE A LOS ALQUILERES QUE SUMAN +



ALOKATU DISKRIMINAZIORIK GABE, AURREIRITZIRIK GABE ETA ZURRUMURRURIK GABE  
ALQUILA SIN DISCRIMINACIÓN, CON CERO PREJUICIOS Y LIBRE DE RUMORES

[www.euskadi.eus/erabereansarea](http://www.euskadi.eus/erabereansarea)



## 35

## ▪ Manifiesto “Nuestra riqueza es la diversidad” de la mano de Aldarte

Con motivo del Día del Pueblo Gitano de Euskadi se publicó, en el marco de la Red Eraberean, el manifiesto “Nuestra riqueza es la diversidad” a favor de la diversidad sexual y de género de las personas gitanas, haciendo hincapié en la importancia de la visibilidad. El manifiesto se difundió a través de las redes sociales de Aldarte (Facebook y Twitter), asimismo, se realizó un envío por correo electrónico a diferentes colectivos y agentes sociales.

En la misma línea, el día 2 de diciembre se llevó a cabo una charla en la sede de Aldarte sobre las personas gitanas LGBTI.

8 de Abril de 2019. Bilbao.

2019ko apirilak 8a. Bilbo.

### MANIFIESTO Día del Pueblo Gitano

#### La Diversidad, nuestra riqueza.

Una sociedad diversa es una sociedad con un gran potencial y riqueza a todos los niveles. En esta Diversidad, con motivo del día 8 de abril, Día del Pueblo Gitano, desde ALDARTE y de la mano de diversas asociaciones que trabajan con la comunidad gitana, queremos poner en valor a las personas gitanas LGBTI.

Hoy, en la celebración de este día queremos reivindicar una sociedad libre de prejuicios y estereotipos en todos los ámbitos, y en especial, queremos unirnos a la lucha del pueblo gitano en su lucha contra la discriminación, entendiendo que es un trabajo que nos atañe a la sociedad en su conjunto y en la que todas las personas nos tenemos que implicar.

Por ello, con motivo del día 8 de abril, invitamos a todas las personas, asociaciones, administraciones y organismos, a trabajar conjuntamente para la creación de las condiciones necesarias para que la visibilidad de la comunidad gitana LGBTI sea posible en nuestra sociedad y se trabaje para que la Diversidad sexual y de género sea vista como una diversidad que suma, que contribuye a una sociedad más plural, igualitaria y solidaria.

### Herri Ijitoaren Eguneko MANIFESTUA

#### Aniztasuna gure aberastasuna

Jendarte anitzek, maila guztietan, sekulako ahalmena eta aberastasuna daukate. Aniztasun horretan, apirilaren 8a dela eta, Herri Ijitoaren Eguna, ALDARTEk eta ijito komunitatekin lan egiten dugun hainbat elkarte LGBTI ijitoak nabarmendu nahi ditugu.

Egun honetan, aurreiritzi zein estereotiporik gabeko jendarte bat aldarrikatu eta, batik bat, bazterketaren aurkako herri ijitoaren borrokaratu nahi dugu, pentsatzen baitugu jendarte guztia dagokigun lana dela eta guztiok inplikatu behar dugula.

Hori guztia dela eta, apirilak 8 honetan, gure jendartean LGBTI ijito komunitatearen ikusgarritasuna posible egiteko beharrezkoak diren baldintzak elkarrekin eratzeko gonbidapena egin nahi diegu pertsona, elkarte, administrazio eta erakunde guztiei. Era berean, sexu- zein genero-aniztasuna modu positiboan ikusteko lanean jarraitzeko aldarria egin nahi dugu, jendarteari askotarikoago, parekideago eta solidarioago izaten laguntzen baitio.



## Actividades complementarias:

No se pueden considerar actividades propias de la Red Eraberean pero son iniciativas realizadas de manera complementaria a las actividades planificadas desde la Red, y que están dentro de la lógica de Eraberean. En algunos casos se trata de iniciativas que algunas antenas desarrollan en diferentes marcos, como actividades propias o en colaboración con otras antenas.

En 2019 caben destacar como actividades complementarias:

- **Jornadas de encuentro y reflexión “Retos para afrontar los delitos de odio por diversidad sexual y de género”, a cargo de Aldarte.**

Aldarte ha organizado en 2019 las Jornadas de encuentro y reflexión “Retos para afrontar los delitos de odio por diversidad sexual y de género”.

El objetivo principal de las jornadas ha sido generar un espacio de reflexión, diálogo e intercambio de experiencias entre diferentes agentes políticos y sociales de la CAPV que permita, por un lado, un análisis desde una perspectiva local y global de la situación de los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género (delitos de odio por OSIG) y, por otro lado, seguir fomentando la Red Internacional para la articulación de estrategias de denuncia y movilización social.

Dichas jornadas han tenido lugar en Gasteiz, Bilbao y Zarautz los días 27, 28 y 29 de marzo, respectivamente, y en ellas se han llevado a cabo las siguientes actividades:

**Gasteiz, 27 de marzo:** Presentación de la investigación y taller *Estrategias de Resistencias de personas LGBTI+ ante las violencias*. De 16:00 a 20:15h.

**Bilbao, 28 de marzo:** Jornada de Encuentro y Reflexión *Retos para afrontar los delitos de odio por diversidad sexual y de género*. De 9:00 a 20:00h.



**Zarautz, 29 de marzo:** Mesa redonda *Uniendo miradas frente a los delitos de odio por OSIG*. De 18:00-20:00h.

- **Presentación del informe Periodistas contra el Racismo, de Unión Romaní.**

Fue una iniciativa de la Red Eraberean y del Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco, acoger la presentación en Euskadi del Informe Periodistas contra el Racismo que anualmente elabora la Unión Romaní.

El informe resulta de interés a la Red porque apunta varias cuestiones a considerar en lo que se refiere al trato que dan los medios de comunicación a la cuestión gitana. El informe cuenta, además, con una separata correspondiente a Euskadi.

Así, se organizó la jornada “¿Periodistas contra el racismo? 2018 La prensa española ante el Pueblo Gitano” que tuvo lugar el día 31 de octubre en el centro municipal de distrito de Abando (Bilbao), en el marco de la Red Eraberean en colaboración con Unión Romaní, la Federación de Asociaciones Gitanas de España y el Colegio Vasco de Periodistas.

En la jornada intervinieron:

- Juan de Dios Ramírez Heredia, abogado y periodista. Presidente de Unión Romaní, Federación de Asociaciones Gitanas de España.
- Amaia Goikoetxea, Periodista y Licenciada en Sociología, Ciencias Políticas y Ciencias de la Administración. Vicepresidenta del Colegio Vasco de Periodistas – Asociación Vasca de Periodistas.



He aquí el cartel de la jornada:



**Centro Municipal de Distrito de ABANDO**  
C/ Elcano 20, Bilbao

**Jueves 31 de octubre, 10:00-11:30**

*Intervienen:*

• **Juan de Dios Ramírez-Heredia**,  
Abogado y periodista.  
Presidente de Unión Romani,  
Federación de Asociaciones Gitanas  
de España



• **Amaia Goikoetxea**, Periodista y  
Licenciada en Sociología, Ciencias  
Políticas y Ciencias de la  
Administración.  
Vicepresidenta del Colegio Vasco de  
Periodistas – Asociación Vasca de  
Periodistas.



*Es una iniciativa de la Red Eraberean para la igualdad de trato y no discriminación y el Consejo para la promoción integral y participación social del Pueblo Gitano en el País Vasco, en colaboración con Unión Romani, Federación de Asociaciones Gitanas de España, y el Colegio Vasco de Periodistas/Asociación Vasca de Periodistas.*



Coordinación:



Para concluir este capítulo sobre la actividad de la Red Eraberean, como actuación de especial interés e incidencia en 2019 tenemos que señalar:

- **La realización del coloquio Valientes/Ausartak el 6 de noviembre en el Museo Artium de Vitoria-Gasteiz, organizado por CEAR-Euskadi.**

Se trata de una acción de la Red Eraberean enmarcada en el contexto del II Congreso Vasco sobre Igualdad de Trato y No Discriminación, previsto para 2020.

Conviene recordar que el 13 de diciembre de 2018 tuvo lugar la primera sesión de Valientes/Ausartak, a cargo también de CEAR-Euskadi, como parte del programa complementario del I Congreso Vasco sobre Igualdad de Trato y No Discriminación.

Esta es, pues, la segunda sesión de Valientes/Ausartak. En esta ocasión, se realizó la presentación del libro VestiMentes y se llevó a cabo un diálogo sobre “velo islámico y discriminación”.

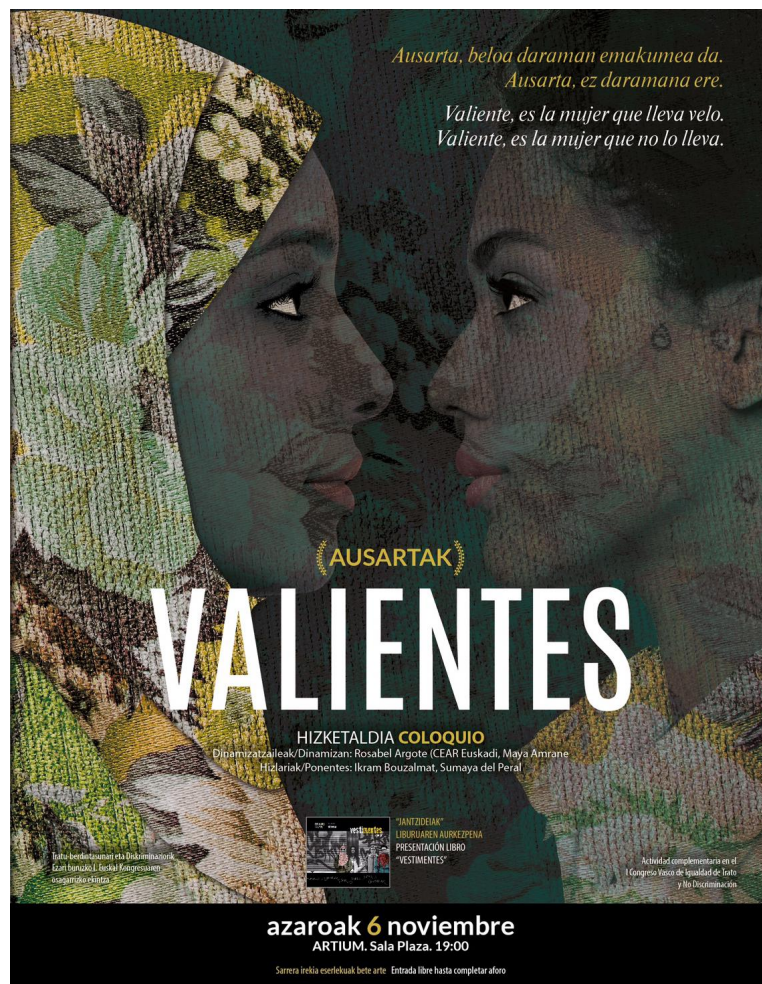
El objetivo que se planteó para dicha charla fue el visibilizar, aplaudir y calificar de valientes a las mujeres musulmanas, tanto las que llevan velo islámico como las que no llevan, tratándose en ambos casos de uno de los colectivos que sufren más discriminación a fecha de hoy.

Partiendo del análisis del caso concreto del hiyab, se analizó la cuestión de la discriminación desde el punto de vista de la identificación, el abordaje y denuncia, y la reparación de las víctimas.

Las mujeres participantes en la charla fueron:

- Maya Amrane
- Sumaya del Peral
- Ikran Bouzalnat
- Rosabel Argote (dinamizadora, de CEAR-Euskadi)

La charla contó con una asistencia de 250 personas aproximadamente, muy superior a la capacidad de la sala que, literalmente se quedó pequeña. El cartel anunciador de la charla fue el siguiente:



*Ausarta, beloa daraman emakumea da.  
Ausarta, ez daramana ere.*

*Valiente, es la mujer que lleva velo.  
Valiente, es la mujer que no lo lleva.*

**AUSARTAK**

# VALIENTES

HIZKETALDIA **COLOQUIO**  
Dinamizatzaileak/Dinamizari: Rosabel Argote (CEAR Euskadi), Maya Amrane  
Hizlariak/Ponentes: Ikram Bouzalmat, Sumaya del Peral

Libro presentado en esta ocasión: "Vestimentas" de Ikram Bouzalmat y Sumaya del Peral, editado por CEAR Euskadi.

Actividad complementaria en el I Congreso Vasco de Igualdad de Género y los Derechos LGTBI.

**azaroak 6 noviembre**  
ARTIUM. Sala Plaza. 19:00

Sarrera irekia eserlekuak bete arte. Entrada libre hasta completar aforo

Por otra parte, con extractos de entrevistas realizadas a las personas participantes en la charla como ponentes, se han realizado unas pastillas audiovisuales que se usarán como material formativo para futuras formaciones en materia de discriminación a mujeres musulmanas.

La actividad tuvo repercusión en medios escritos:

- El hiyab, en la voz de las mujeres musulmanas. **Gara**, 21/11/2019

[https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/editions/2019-11-21/hemeroteca\\_articles/el-hiyab-en-la-voz-de-las-mujeres-musulmanas](https://www.naiz.eus/es/hemeroteca/gara/editions/2019-11-21/hemeroteca_articles/el-hiyab-en-la-voz-de-las-mujeres-musulmanas)

- Mucha gente nos persigue con la mirada porque llevamos velo. **Diario de Noticias de Álava**, 7/11/2019

<https://www.noticiasdealava.eus/2019/11/07/araba/mucha-gente-nos-persigue-con-la-mirada-porque-llevamos-velo>

- Emakume musulmanen ordezkaria izan nahi dut. **Berria**, 8/11/2019

<https://www.berria.eus/paperekoa/1886/040/001//2019-11-08/emakume-musulmanen-ordezkaria-izan-nahi-dut>

## **Eje de trabajo 2:**

### **Atención, Asesoramiento y Acompañamiento**

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 o identidad sexual e identidad de género.

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.

#### **- Comisión de Atención, Asesoramiento y Acompañamiento**

Su misión 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.

Durante el año 2019, la comisión ha seguido con las funciones y actividades desarrolladas en años anteriores: estudiar los casos y proponer las estrategias jurídicas a seguir; identificar aquellos que puedan tener el carácter de estratégicos; hacer propuestas de mejora en la atención jurídica; aportar documentación jurídica especializada en materia de ITND; realizar propuestas de formación jurídica y participar como formadores en acciones formativas internas y externas.

#### **- Antenas: detección y atención de posibles casos de discriminación**

Las **antenas** desarrollan una labor de **detección** de incidentes discriminatorios, y de **atención directa** a personas o colectivos, posibles víctimas de un trato discriminatorio o de un delito de odio.

En 2019 se ha continuado ofreciendo este servicio de atención por parte de las antenas. La información sobre los casos atendidos se ha recogido, como es habitual, en la aplicación informática de la Red Eraberean, que garantiza la absoluta confidencialidad en relación con la normativa de protección de datos personales y que es de acceso restringido.

### **DATOS MÁS RELEVANTES SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS EN 2019**

Se ofrecen a continuación los datos más relevantes sobre los casos atendidos por la Red Eraberean durante el año 2019 y un análisis de los mismos.

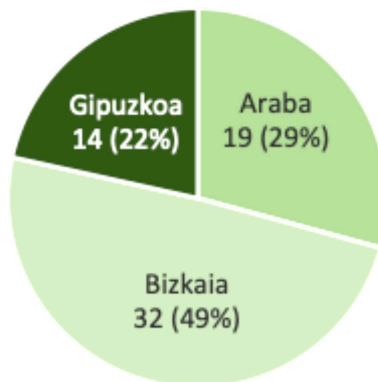
Por un lado, se recogen de manera gráfica los principales resultados del análisis de los datos recogidos en el aplicativo informático de la Red Eraberean. Por otro, la exposición de los datos se acompaña ocasionalmente de la descripción de algunos casos atendidos por las antenas, tratando de que ayuden a comprender las situaciones reales a que hacen referencia dichos datos y dotándolos así de una aproximación más humana.

#### **Total de casos atendidos:**

En 2019 la Red Eraberean ha atendido un total de 65 casos.

De esos 65 casos, casi la mitad (49%) han tenido lugar en Bizkaia, seguido de Araba, con un 29% de los casos, y, por último, Gipuzkoa, que presenta un 22 % del total de casos atendidos en 2019.

**Gráfico 1.** Casos atendidos por Territorio Histórico (2019)



## INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

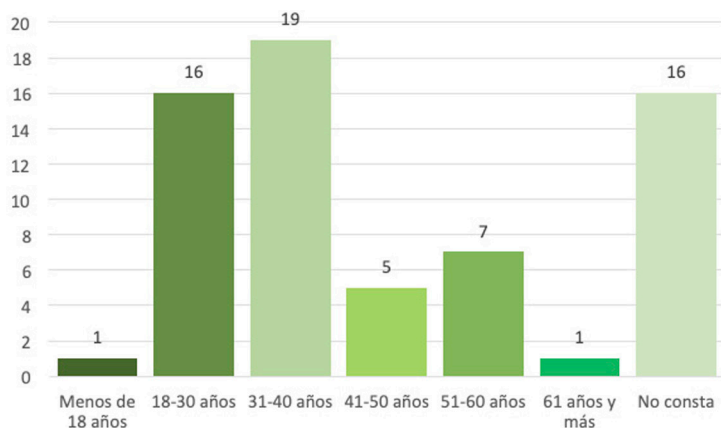
### Perfil de las personas atendidas:

Al analizar la edad de las personas atendidas <sup>6</sup>por la Red podemos ver cómo la mayoría de las mismas se encuentran en la franja de edad comprendida entre los 18 y los 40 años. De forma menos acusada encontramos personas de entre 41 y 60 años, mientras que las personas menores de edad y las mayores de 60 años aparecen en mucha menor medida (1 persona en ambos casos).

<sup>6</sup> En 16 casos atendidos no consta la edad de la persona denunciante

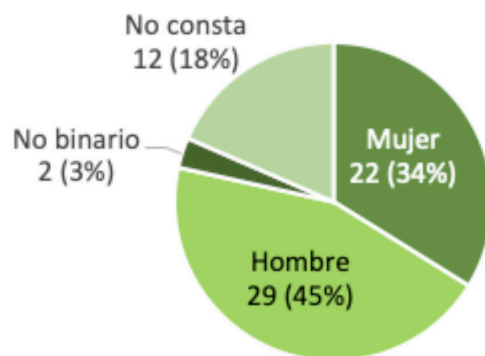


**Gráfico 2.** Edad de las personas atendidas por la Red Eraberean (2019)



En lo referente al sexo de las personas atendidas <sup>7</sup>, los datos indican que en casi la mitad de los casos la persona denunciante es hombre: esto es así en 29 casos (45%). Las víctimas han sido mujeres en el 34% de los casos, 22 casos en total. Por último, en 2 casos (3%), que se enmarcan dentro de la mirada LGTBI, la persona denunciante es de sexo no binario.

**Gráfico 3.** Sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean (2019)



<sup>7</sup> En 12 casos atendidos no consta el sexo de la persona denunciante



Si cruzamos ambas variables (edad y sexo), el resultado es el siguiente:

**Tabla 1.** Cruce edad/sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean (2019)<sup>8</sup>

	0-17	18-30	31-40	41-50	51-60	61 y más	Total
Hombre	1 (3,4%)	11 (37,9%)	7 (24,1%)	1 (3,4%)	5 (17,2%)	1 (3,4%)	29 (100%)
Mujer	0	3 (13,6%)	12 (54,5%)	4 (18,2%)	2 (9,1%)	0	22 (100%)
No binario	0	2 (100%)	0	0	0	0	2 (100%)

A la luz de los datos recogidos en la tabla se evidencia que, entre los hombres, la mayoría tienen entre 18 y 30 años (37,9%), mientras que las mujeres que más situaciones de discriminación han denunciado en la Red tienen entre 31 y 40 años (54,5%). Podría decirse, por lo tanto, que el perfil predominante de persona atendida por la Red Eraberean es el de una mujer de entre 31 y 40 años.

Aun siendo mínima, la mera existencia de algunos casos comprendidos en las franjas extremas (menores de edad y mayores de 60 años) podría estar indicando la visibilidad de otros tipos de discriminación.

### Las nuevas franjas visibles de la discriminación.

Durante el año 2019 se han identificado casos de discriminación en colectivos que anteriormente no han aparecido entre los casos tratados por la Red Eraberean: la población menor de edad y las personas con edades superiores a los 60 años.

Tanto la persona menor de edad, como la persona mayor de 60 años han denunciado haber sufrido ataques por pertenecer al colectivo LGTBI. En el caso de la persona menor de edad, el problema se ha dado en el ámbito familiar, dado que la familia no ha aceptado su homosexualidad, dejando al menor en una situación de vulnerabilidad al pertenecer, además, a una familia de origen extranjero. En el caso de las dos personas mayores de

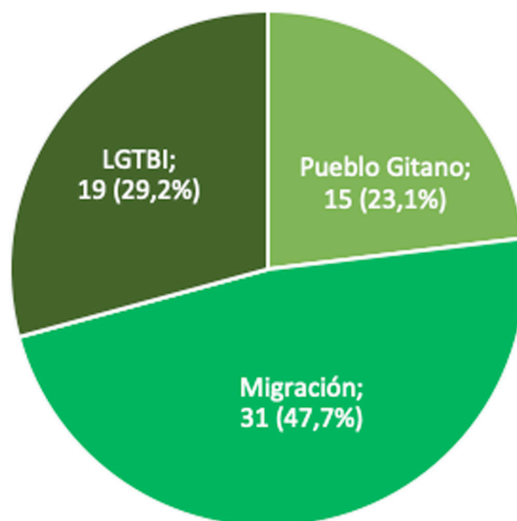
<sup>8</sup> En la tabla aparecen únicamente aquellos casos de los que constan sexo y edad

60 años, ambos consideran haber sido atacados por personas que les han reconocido en otros espacios, y que han utilizado su orientación sexual como motivo de ataque verbal o incluso físico.

### **Casos atendidos por miradas (Migración, Pueblo Gitano, LGTBI):**

Si ponemos el foco en las miradas vemos que, de los 65 casos registrados por las antenas, la mayor parte corresponden al ámbito de las migraciones (47,7%), seguidos de los casos identificados con el colectivo LGTBI (29,2%) y, por último, los casos relacionados con el Pueblo Gitano (23,1%).

**Gráfico 4.** Casos atendidos por miradas (2019)



Los datos revelan que la gran mayoría de los casos han sido atendidos como posibles casos de racismo o xenofobia, es decir, de discriminación u odio por razón de pertenencia étnica, origen o nacionalidad. En ellos se incluyen

los casos correspondientes a la mirada Migración (47,7% del total) y los que corresponden al Pueblo Gitano (23,1% del total).

Los casos adscritos a la mirada LGTBI suponen el 29,2% del total. Son casos de discriminación por razón de orientación o identidad sexual y de género.

### Indicios de discriminación:

A la luz de la información recogida en el aplicativo de la Red, podemos afirmar que casi la totalidad de los casos identificados durante el año 2019 presentaba algún tipo de discriminación (así era en 9 de cada 10 casos).

**Gráfico 5.** Indicios de discriminación en los casos atendidos en 2019<sup>9</sup>

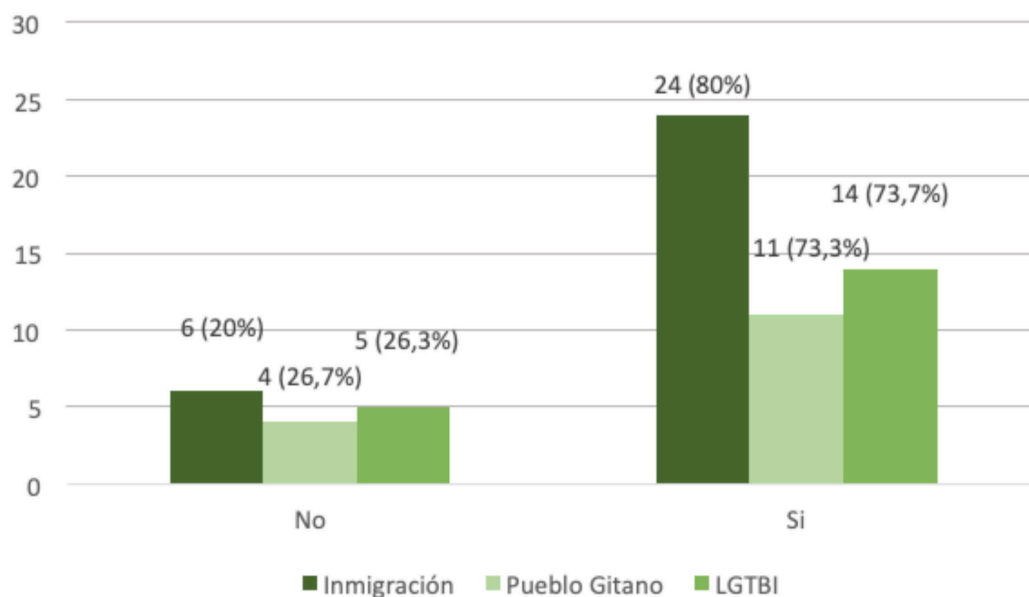


<sup>9</sup> Dentro de la categoría 'No' se incluyen tanto aquellos casos en los que se ha probado la no existencia de indicios, como aquellos en los que no se ha señalado específicamente.

## Indicios de discriminación según miradas:

Atendiendo a las miradas, podemos ver que también en todas ellas, la mayoría de los casos han sido identificados como discriminatorios, superando en todo caso el 73 %. Los detalles se muestran en el siguiente gráfico:

**Gráfico 6.** Indicios de discriminación según miradas (2019)<sup>10</sup>



## Apertura del caso:

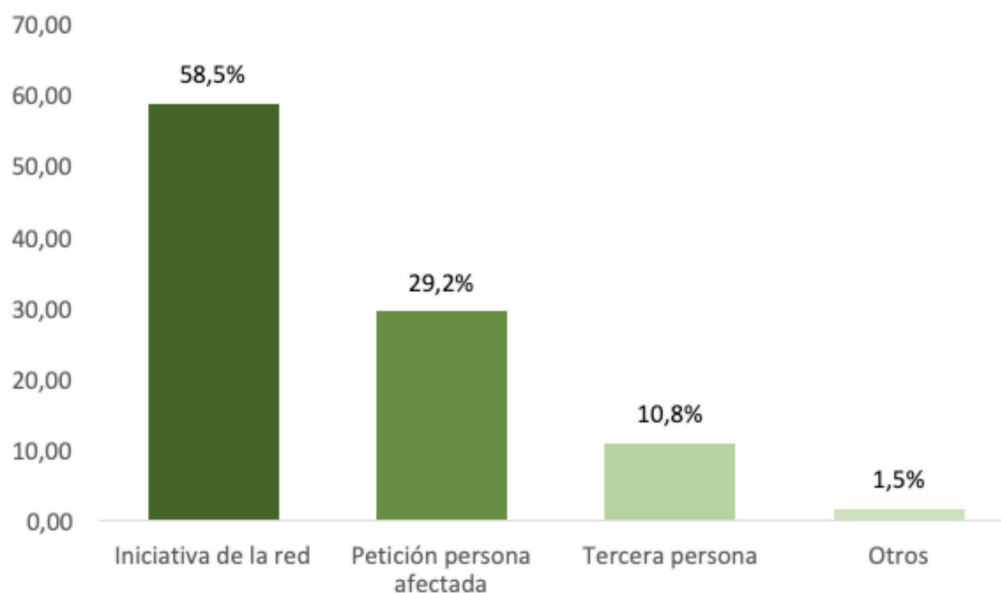
El buen hacer de las *antenas* queda contrastado si tenemos en cuenta que más de la mitad de los casos registrados en 2019, el 58,5%, han sido identificados por las propias antenas.

<sup>10</sup> En un caso atendido no consta dicha información

Por otra parte, cerca del 30% de los casos recogidos durante ese año han sido propuestos por las propias personas afectadas, y un 10,8% por iniciativa de una tercera persona. En ambos casos hay implícito un conocimiento de la Red, lo cual podría interpretarse como que la Red Eraberean va estableciéndose como espacio de referencia en la atención a víctimas de discriminación.

En 2018, por el contrario, el 74% de los casos fueron denunciados por la propia víctima de la discriminación, lo cual indica una cada vez mayor proactividad por parte de la Red, que ha identificado por iniciativa propia más de la mitad de los casos recogidos en el presente informe.

**Gráfico 7.** Apertura del caso (2019)



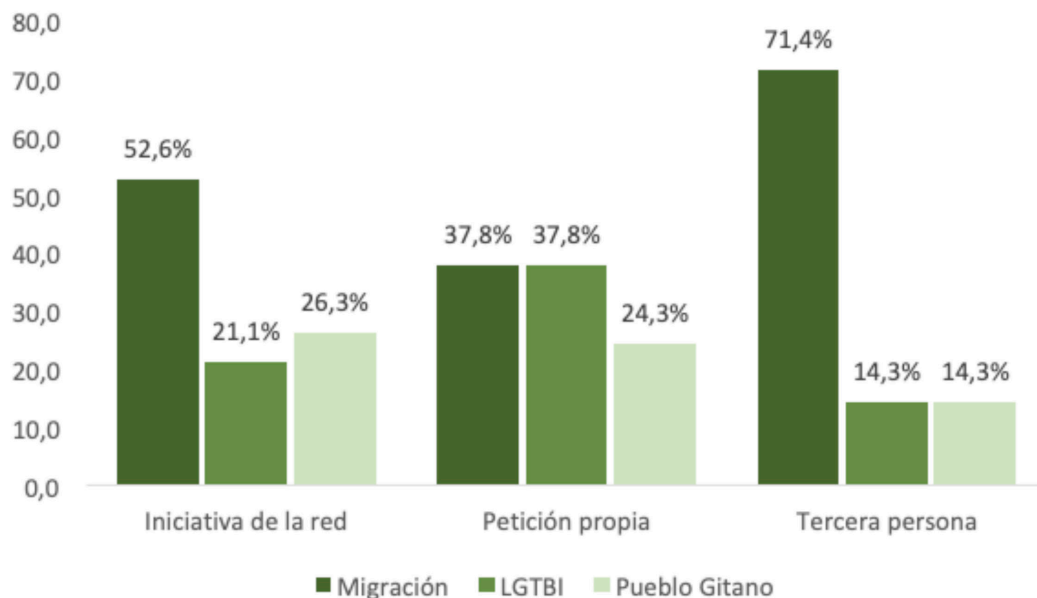
Esto supone algunos cambios con respecto a los años precedentes:

- Aumenta notablemente la iniciativa de la Red. Podría decirse que la experiencia que las organizaciones antena tienen hace que vayan ganando en conocimiento y capacidad de identificación de los casos.
- Descienden las peticiones de las personas afectadas. Esto podría deberse, por una parte, al aumento del protagonismo y proactividad de la Red, que inicia un mayor número de aperturas de casos en base a sus propios criterios y, por otra, a la falta de criterio de discriminación por parte de algunas víctimas. Esto hace que, en ocasiones, las personas no sean conscientes de la realidad que están padeciendo y normalicen situaciones discriminatorias.
- Hay una tendencia similar en los casos de denuncias por parte de terceras personas (9% en 2018 y 10,7% en 2019). El mismo razonamiento del punto anterior hace asimismo que muchas veces sean otras personas (amigos, conocidos o personas desconocidas que viven de primera mano la experiencia discriminatoria de otros/as) quienes denuncian los casos que identifican como discriminatorios.

## Apertura del caso, según miradas:

Atendiendo a las miradas, los datos indican lo siguiente:

**Gráfico 8.** Apertura del caso, según miradas (2019)



Vemos que entre los casos que la propia Red Eraberean ha tenido en consideración incluir como potenciales situaciones de discriminación, más de la mitad (52,6%) corresponden a cuestiones relacionadas con la población extranjera y que se plasman en diferentes formas de racismo y xenofobia.

Tras ello, el Pueblo Gitano ha sido el segundo colectivo que más ha activado las alarmas de la Red, suponiendo un 26,3% del total de casos iniciados por la misma. La discriminación a las personas por su orientación y prácticas sexuales ha supuesto cerca de una quinta parte (21,1%) del total de casos iniciados por la propia Red.

En términos generales, la Red muestra una mayor identificación de casos en todas las miradas (Migración, Pueblo Gitano y colectivo LGTBI) con respecto a 2018, cuyos valores eran de 54,5%, 24% y 9,16%, respectivamente.

Atendiendo a aquellos casos que se han abierto a petición de la propia persona afectada podemos ver cómo las miradas más proactivas al respecto son la referida a la migración y al colectivo LGTBI (37,8% en ambos casos). Tras ellos, el Pueblo Gitano supone en torno al 25% de los casos que la Red ha atendido por demanda particular de la persona afectada.

Por último, en cuanto a aquellos casos que se han abierto a petición de una tercera persona que, por norma general, es testigo de la situación de discriminación, cabe destacar que la gran mayoría (71,4%) se relaciona con la mirada de la migración. Tras ella, las miradas referidas al Pueblo Gitano y al colectivo LGTBI presentan valores menos acusados (14,3% en ambos casos).

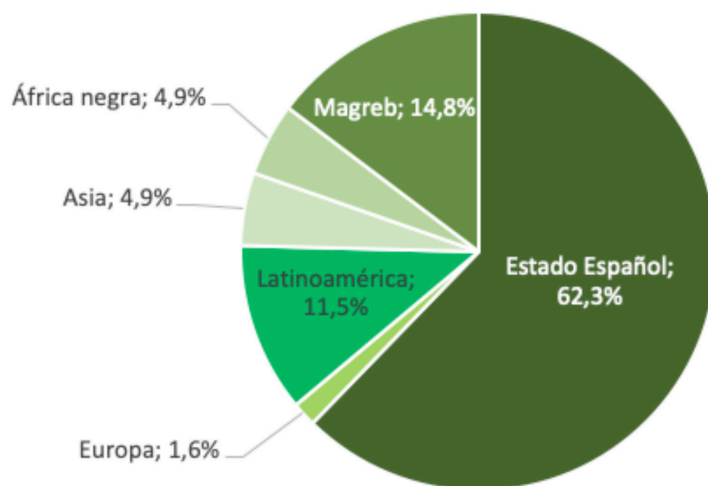
Todo ello muestra una tendencia similar a la recogida en el informe del año 2018, donde los porcentajes y distribución de los mismos eran similares: el pasado año el 37,5% de los casos abiertos a petición expresa de la persona discriminada lo fueron de personas pertenecientes al colectivo LGTBI, el 29,16% al Pueblo Gitano y el 32,9% a población de origen y/o nacionalidad extranjera.



## Zona geográfica de origen de las personas atendidas:

Atendiendo a la zona geográfica de procedencia de las personas atendidas, la distribución es la siguiente:

**Gráfico 9.** Zona geográfica de origen de las personas atendidas (2019)

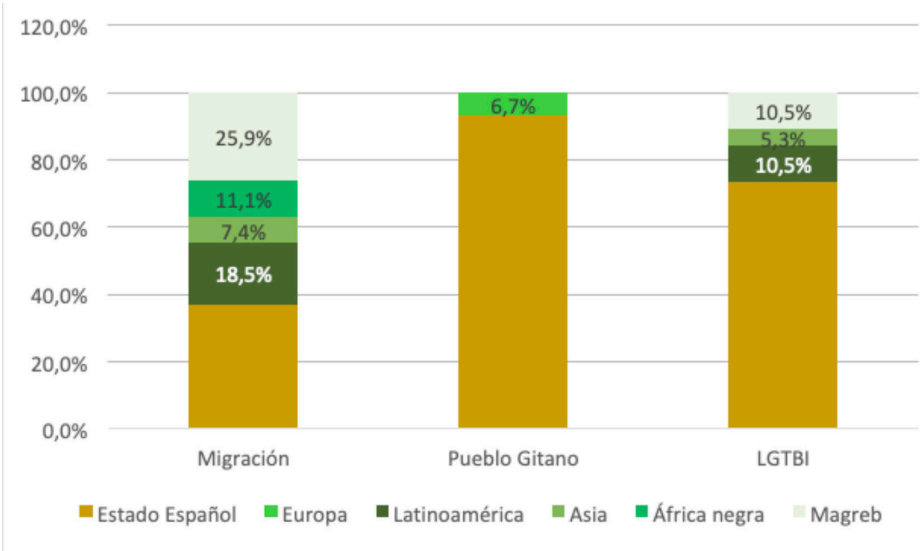


6 de cada 10 personas que han acudido a la Red Eraberean para denunciar posibles casos de discriminación son de origen español. Tras ellas, la población africana supone el colectivo más numeroso, siendo el 19,7% de los casos (14,8% con origen en la región del Magreb y 4,9% en el África negra).

El tercer colectivo más presente es el latinoamericano, que supone el 11,5% de los casos. Entre los colectivos con menor presencia encontramos el de personas asiáticas, con la particularidad de no contar con personas de origen chino, sino principalmente de origen pakistaní; y el de personas de origen europeo, principalmente conformado por países del este (Rumanía, por ejemplo).

**Zona geográfica de origen de las personas atendidas, según miradas:**

**Gráfico 10.** Zona geográfica de origen de las personas atendidas, según miradas (2019)



**Tabla 2.** Zona geográfica de origen según miradas (2019) <sup>11</sup>

	Migración	Pueblo Gitano	LGTBI
Estado Español	10 (37%)	14 (93,3%)	14 (73,7%)
Europa	0	1 (6,7%)	0
Latinoamérica	5 (18,5%)	0	2 (10,5%)
Asia	2 (7,4%)	0	1 (5,3%)
África negra	3 (11,1%)	0	0
Magreb	7 (25,9%)	0	2 (10,5%)
Total	27 (100%)	15 (100%)	19 (100%)

<sup>11</sup> En 4 casos atendidos no consta la zona de origen

Con respecto a la mirada migrante, llama la atención que en la mayoría de los casos, relacionados con problemas de racismo y xenofobia, las personas afectadas pertenecen al Estado Español. Ello podría significar acaso un alto porcentaje de personas que ya están nacionalizadas. A las personas de nacionalidad española les siguen sucesivamente, las personas procedentes del Magreb (25,9%) y de Latinoamérica (18,5%). Con valores más alejados encontramos otros orígenes como África negra (11,1%) y Asia (7,4%).

En lo referente al Pueblo Gitano, en más del 90% de los casos las personas afectadas son de nacionalidad española, lo cual evidencia la visión discriminatoria que este colectivo padece, siendo muestra del antigitanismo o romafobia de que es objeto tanto el colectivo gitano español, como el referente a las personas gitanas rumanas (1 caso).

Por último, el colectivo LGTBI también presenta la misma tendencia: el 73,7% procede del territorio nacional, seguido de aquellas personas procedentes del Magreb o Latinoamérica (el 10,5% de ambas zonas). La mayoría de estos casos hacen referencia a la vulneración de su derecho a desarrollar su vida personal y sentimental en plena libertad en espacios públicos.

### **Espacios de ocio, zonas de libre discriminación.**

Analizando los casos recogidos en 2019 en el aplicativo de la Red Eraberean, podemos afirmar que los espacios de ocio nocturno se han convertido en uno de los principales espacios de discriminación.

En este sentido, es frecuente leer historias de personas que han sufrido agresiones por distintas cuestiones, entre las que se encuentran su condición sexual o su origen geográfico. Entre las personas del primer grupo – colectivo LGTBI – las situaciones denunciadas hablan de agresiones verbales e incluso físicas tanto por parte del personal de control de accesos, como por parte de personal interno de los locales (servicio de guardarropa, por ejemplo). Así, en un famoso local de ocio donostiarra se agredió verbalmente a una persona homosexual al grito de ‘venga, fuera, maricón’.

En el caso de la población de origen extranjero, se recoge el caso de una persona de origen magrebí a la que se le prohíbe acceder a la sala de fiestas argumentando que las personas procedentes de esa área son problemáticas.

En todos los casos las personas discriminadas han optado por denunciar la situación, obteniendo diferentes resultados: en algunos casos, el personal de los locales ha accedido a hablar de estas cuestiones, explicando su punto de vista. En otros, por el contrario, se han iniciado procesos administrativos contra las personas discriminadoras.

**Casos atendidos por país de origen:**

Poniendo el foco sobre los países de procedencia de los casos podemos ver cómo el Estado español acumula más del 50% de los mismos, a mucha distancia de los siguientes colectivos más presentes, como es el marroquí (9 casos) o el venezolano (3 casos). Estos datos demuestran que la discriminación está superando sus límites tradicionales, afectando a nuevos colectivos y público objetivo, alejados de los que se han venido recogiendo hasta ahora.

**Tabla 3.** Casos atendidos por país de origen (2019) <sup>12</sup>

<b>Armenia</b>	1	<b>Nicaragua</b>	1
<b>Colombia</b>	1	<b>Pakistán</b>	1
<b>Estado Español</b>	38	<b>Perú</b>	1
<b>Guinea Ecuatorial</b>	1	<b>Rumanía</b>	1
<b>Irán</b>	1	<b>Senegal</b>	2
<b>Marruecos</b>	9	<b>Venezuela</b>	3
<b>México</b>	1	<b>TOTAL</b>	61

12 En 4 casos atendidos no consta el país de origen

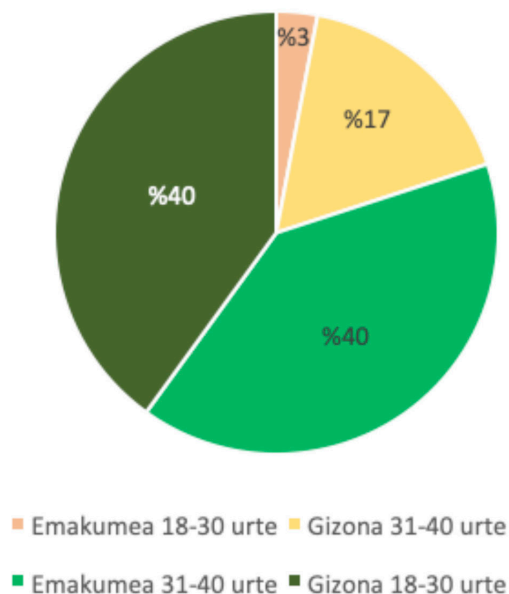
## PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO SEGÚN MIRADAS

### Migración

Atendiendo al siguiente gráfico, podría decirse que la imagen del colectivo de personas procedentes de otros países, es la de un hombre de 18-30 años o la de una mujer con una edad comprendida entre los 31 y los 40 años (40% en ambos casos).

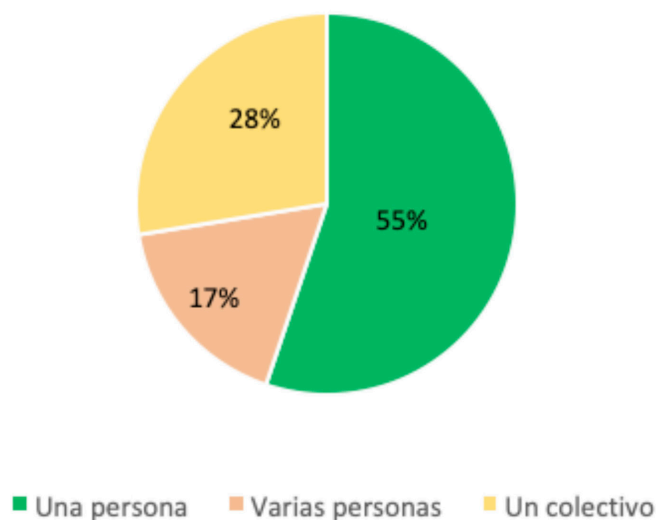
Estos datos refuerzan la idea de que la población de origen extranjero que reside en nuestra comunidad autónoma lo hace con una motivación principalmente económica, siendo todas personas jóvenes en edades laborales, que buscan en el proceso migratorio una mejora de sus condiciones de vida.

**Gráfico 11.** Perfil sociodemográfico de las víctimas (Migración, 2019)



Por otra parte, según la información recogida por la Red Eraberean, en más de la mitad (55%) de los casos referentes a esta mirada, las actitudes o hechos denunciados como discriminatorios afectan a una única persona. A pesar de ello, la componente de grupo también está recogida si tenemos en consideración que cerca de la mitad (45%) de las mismas afectan a más de una persona. Más concretamente, un 17% de los casos afectan a varias personas y un 28% de los casos afectan incluso a la totalidad de un colectivo. Gráficamente:

**Gráfico 12.** Casos de discriminación según el nº de personas afectadas (Migración, 2019)



### **El mercado laboral, área de vulnerabilidad.**

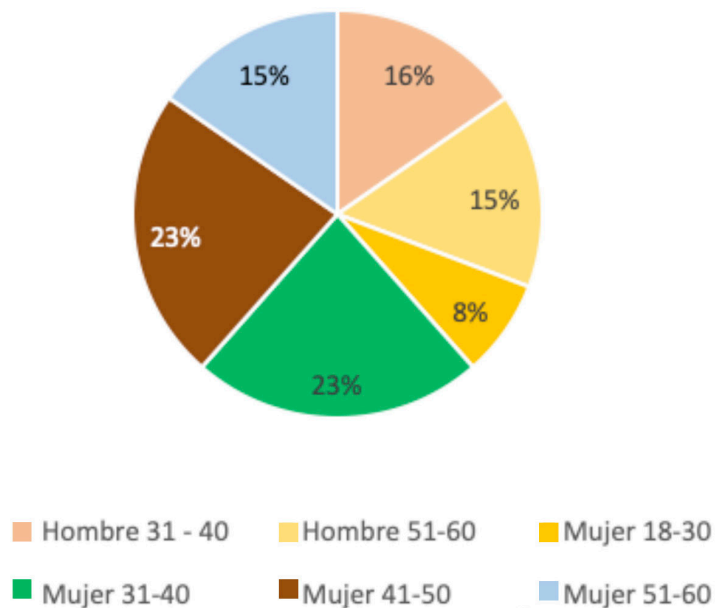
En el mes de marzo se identificó por parte de la Red Eraberean el caso de 3 mujeres de nacionalidad venezolana que están sufriendo acoso en el ámbito laboral por parte de su empleadora. En la primera entrevista cuentan cómo las empleadoras se apropian de un porcentaje de su salario en concepto de 'pago de visa'. Así, cada vez que las trabajadoras exigen sus condiciones laborales son respondidas con expresiones como 'tú sin papeles dónde vas a ir; 'no eres nadie', 'no vales para nada' o 'conozco a la policía y tengo amigos en inspección de trabajo [...] como mucho pago una multa y os echan del país'.

Ante esta situación de vulnerabilidad las denunciantes piden mediación profesional, ante lo cual se implica al jefe de la Brigada de Extranjería. Las denunciantes son entrevistadas y se realiza una intervención, acudiendo al juzgado a prestar declaración y ratificar la denuncia por parte de las personas empleadas.

### **Pueblo Gitano**

El perfil de la persona gitana víctima de discriminación y que ofrece su testimonio en la Red Eraberean es el de una mujer de entre 31 y 50 años (46% de los casos). Esto demuestra la interseccionalidad de la discriminación, que afecta de manera multidimensional a estas personas por ser mujeres y gitanas.

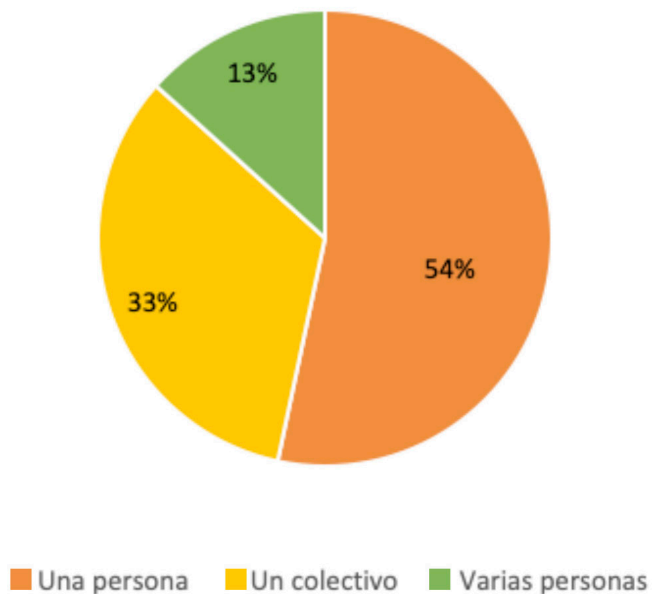
**Gráfico 13.** Perfil sociodemográfico de las víctimas (Pueblo Gitano, 2019)



En relación al número de personas afectadas, en el siguiente gráfico podemos ver cómo en más de la mitad de los casos (54%) se hace referencia a una única persona. En el 46% restante se contemplan los casos que afectan a varias personas (13%) o a todo el colectivo (33%). Este valor alto demuestra el importante componente de sentimiento grupal de este colectivo específico.



**Gráfico 14.** Casos de discriminación según el nº de personas afectadas (Pueblo Gitano, 2019)



### **La discriminación al Pueblo Gitano, normalizada.**

Las formas de discriminación son tan diversas como lo son los contextos o realidades en las que se dan, y uno de los principales retos a los que nos enfrentamos las personas que trabajamos en contra de la misma es la situación de normalización a la que se puede llegar.

En este sentido, en el año 2019 desde la Red Eraberean se ha denunciado el caso del juego de mesa 'Tabú', en el que una persona miembro del equipo ha de explicar una palabra reflejada en una carta para que el resto de participantes la adivine sin usar otras cinco palabras que aparecen impresas en la misma tarjeta.

En una de estas, la palabra a adivinar era 'vagabundo' y las palabras relacionadas fueron 'borracho', 'sucio', 'gitano', 'mendigo' y 'pordiosero'.

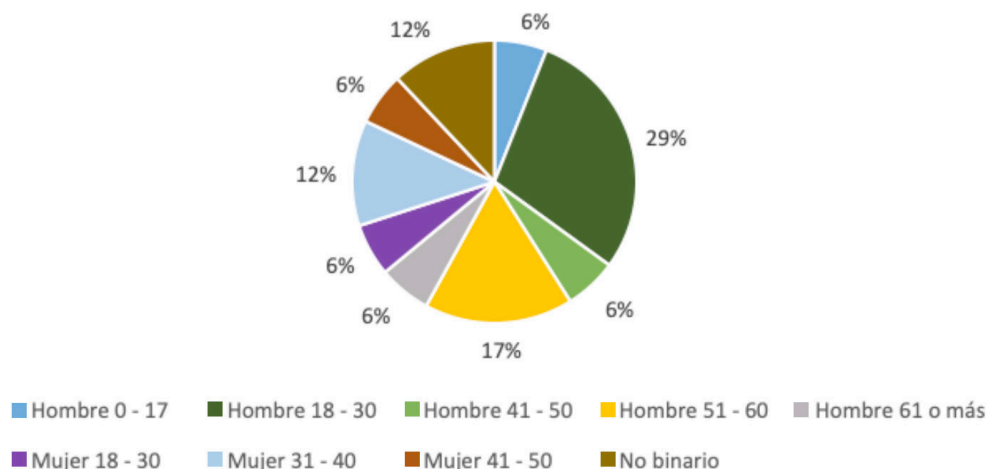
Ante esta normalización de una forma de discriminación y vejación, las antenas de la mirada gitana de la Red Eraberean se pusieron en contacto con Hasbro (empresa a la que pertenece el juego) exponiendo sus motivos y solicitando la eliminación o modificación de la misma. Un día más tarde se recibió una respuesta desde Hasbro explicando que la carta fue eliminada hace años y que las versiones actuales que se comercializan del juego en España no la incluyen.

## **Colectivo LGTBI**

En el caso del colectivo LGTBI, el perfil de las víctimas del conjunto de casos recogidos en la Red Eraberean en el año 2019, responde a un hombre de entre 18 y 30 años (29%), seguido de un hombre de entre 51 y 60 años (17%). Seguidamente, encontramos a personas de género no binario de entre 18 y 30 años (12%), y mujeres de entre 31 y 40 años (12%), tal y como se observa en el gráfico 15.

Todo ello responde a dos lógicas: por una parte, a los ataques homófobos y transfobos a los que el colectivo hace frente, así como la cada vez mayor identificación de situaciones anteriormente 'normalizadas' que ahora se definen como situaciones de discriminación.

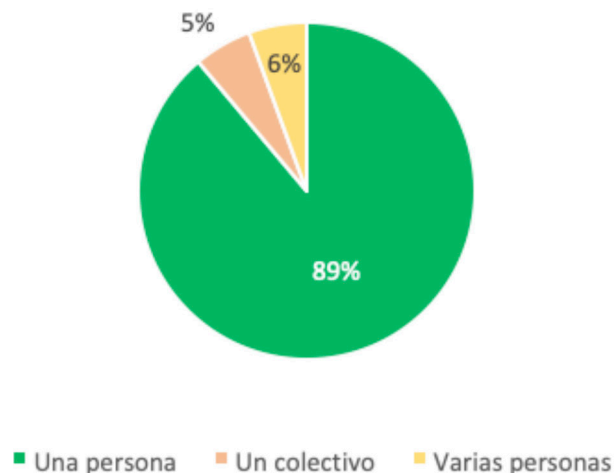
**Gráfico 15.** Perfil sociodemográfico de las víctimas (colectivo LGTBI, 2019)



En lo referente al número de personas a las que afecta el caso, una vez más la categoría 'una persona' es la principal (89%), teniendo las referentes a 'varias personas' y 'un colectivo' un carácter más puntual (6% y 5%, respectivamente).

En algunas ocasiones esta clasificación responde a una primera valoración por parte de la persona atendida, que considera que es un problema personal (de él o ella exclusivamente) y que, a posteriori, entiende que los derechos que se están vulnerando son los de todo el colectivo LGTBI.

**Gráfico 16.** Casos de discriminación según el nº de personas afectadas (colectivo LGTBI, 2019)



### **Lógicas discriminatorias en puestos de trabajo.**

Durante el año 2019 el colectivo LGTBI identificó diferentes casos en los que la orientación sexual de una persona fue utilizada como argumento para atacarla en su puesto de trabajo.

En el primero de los casos, camarera de un local de hostelería en el que su empleadora se refería a ella en masculino, con el fin de atacarla. Además de este trato despectivo, la empleadora indicaba al resto de personas empleadas que no tenían que ayudarla en ninguna labor ya que 'cuando quiere es tío y cuando quiere es tía'. Tras meses de soportar este trato denigrante la persona denunciante, la víctima, cogió la baja durante un periodo de tiempo en el que la persona denunciada fue despedida. Tras la salida de ésta de la empresa, la persona denunciante se incorporó de nuevo a su trabajo.

En el segundo caso, la discriminación se da en una empresa industrial, donde los compañeros tienen un trato discriminatorio hacia la persona denunciante por ser homosexual. En este sentido, la persona denunciante era objeto de burla a diario, existiendo incluso un grupo de WhatsApp creado exclusivamente para organizar y favorecer este tipo de actuaciones.

En ambos casos se evidencian situaciones discriminatorias que utilizan la orientación sexual de las personas como elemento discriminatorio. Esto pone de manifiesto la necesidad de sensibilizar y trabajar en el fomento de las miradas de igualdad que se defienden desde la Red Eraberean.

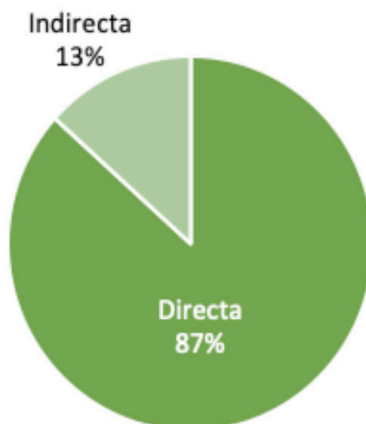
## ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

### **Tipo de discriminación:**

En términos generales, la mayor parte de las situaciones de discriminación que se han identificado en la Red Eraberean durante el año 2019 han sido consideradas como casos de discriminación directa (87%). En ellos la persona afectada ha sido capaz de identificar la discriminación como un ataque frontal a sus derechos.

El 13% restante es definido como una discriminación indirecta, es decir, son situaciones que no han sido vividas como discriminatorias por las personas afectadas, pero que sí se considera que de alguna manera han menoscabado el ejercicio de sus derechos y libertades.

**Gráfico 17.** Tipo de discriminación (2019)

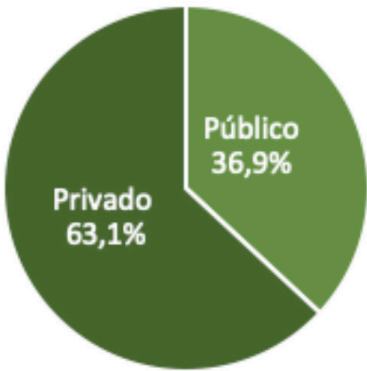


### **Ámbito de discriminación:**

Cabe destacar que las diferencias que, en informes de años anteriores, hemos venido observando entre el sector público y el privado se van suavizando, de forma que la cantidad de situaciones de discriminación identificadas en uno y en otro van tendiendo a igualarse.

Así, en 2019 las situaciones de discriminación en el ámbito público han supuesto el 36,9% de los casos, mientras que las que se han dado en el privado se han estimado en 63,1%. En 2018, sin embargo, el 20% de los casos sucedieron en el ámbito público, y el 80% tuvieron lugar en el ámbito privado.

**Gráfico 18.** Ámbito de discriminación (2019)



Se detallan a continuación las áreas en las que han tenido lugar dichas situaciones discriminatorias, tanto en el ámbito privado como en el público:

**Tabla 4.** Áreas en las que ha tenido lugar la discriminación (2019)

Ámbito Público		Ámbito Privado	
Salud	2,4%	Justicia	4,2%
Otros	4,9%	Cultura	4,2%
Convivencia	7,3%	Empleo	4,2%
Comunicación e internet	7,3%	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	4,2%
Empleo	7,3%	Educación	8,3%
Ocio nocturno	12,2%	Otros	12,5%
Locales comerciales	19,5%	Vivienda	16,7%
Vivienda	39%	Espacio público	20,8%
		Salud	25%

En el ámbito privado la mayoría de los casos de discriminación se dan con respecto a la vivienda (39%), denunciándose en varias ocasiones mala praxis por parte de algunas agencias inmobiliarias que ponen trabas a la hora de acceder al alquiler de un inmueble.

A continuación, es en los locales comerciales donde más casos de discriminación se han identificado (19,5%), donde las miradas de desigualdad son más manifiestas, y le siguen aquellos locales relacionados con el ocio nocturno (12,2%).

También se dan en el empleo (relacionados con el ejercicio de las libertades en el ámbito profesional), así como en la comunicación e internet, por medio de denuncias en torno a discursos que promueven el odio y los prejuicios contra algunos colectivos.

### **Los recursos inmobiliarios, principal obstáculo para la población de origen extranjero.**

Durante todo el año 2019 ha sido frecuente encontrar casos de discriminación inmobiliaria denunciados por parte del colectivo de personas de origen extranjero. En la mayor parte de estos casos, las agencias inmobiliarias muestran reticencia a la hora de alquilar pisos a población de origen extranjero.

Por norma general, esta discriminación se da de manera indirecta, es decir, dentro de los anuncios publicados es muy difícil encontrar textos que especifiquen que no se aceptan personas de otros orígenes distintos al español, pero las personas denunciantes cuentan cómo, una vez descubren que no son españolas, las agencias inmobiliarias empiezan a ponerles trabas para alquilar una vivienda.

Las personas gitanas también padecen este problema, siendo objeto en algunos casos de comentarios irrespetuosos por parte de las inmobiliarias, que alegan que la población gitana no es cívica y que por ello no pueden arriesgarse a alquilarles ningún tipo de vivienda.



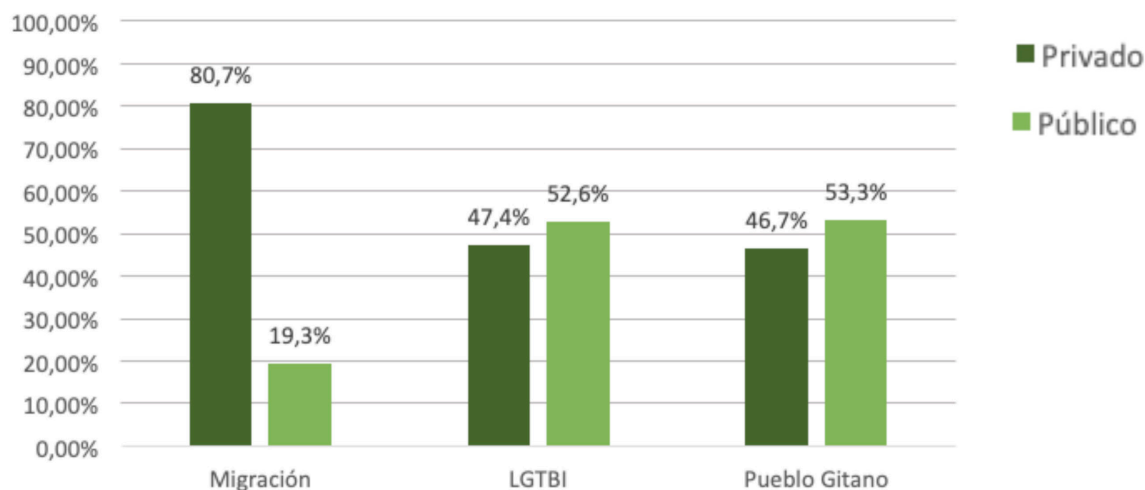
En el ámbito público, la mayor parte de las denuncias vienen del área de la salud (25%) relacionadas con experiencias en atención primaria. También aparece aquí la problemática en el espacio público (20,8%), tanto en la calle (parques, avenidas...), como en transportes urbanos. A su vez, destaca el área de la vivienda pública (16,7%), con algunos casos de mala atención por parte de personas que ejercen un puesto público o situaciones relacionadas con los recursos habitacionales para personas en situación o riesgo de exclusión.

En el sector público, también en el sistema educativo se ha identificado algún caso (8,3%). En este sentido, alguna persona ha relatado cómo ha sufrido algún tipo de discriminación o trato desigual por motivo de raza, pertenencia étnica u orientación sexual.

### Ámbito de discriminación según miradas:

Analizando el ámbito de discriminación por miradas hemos obtenido el siguiente resultado:

**Gráfico 19.** Ámbito de discriminación según miradas (2019)



Poniendo el foco en las miradas, podemos intuir del gráfico que su vivencia de los espacios es diferente: las personas de origen extranjero identifican en mayor medida (80,7% de los casos) el espacio privado como un espacio de vulneración de sus derechos. En el caso del colectivo LGTBI y las personas pertenecientes al Pueblo Gitano, esta tendencia se invierte, considerando que es en espacios públicos donde menos se respetan sus derechos (52,6% y 53,3% de los casos, respectivamente).

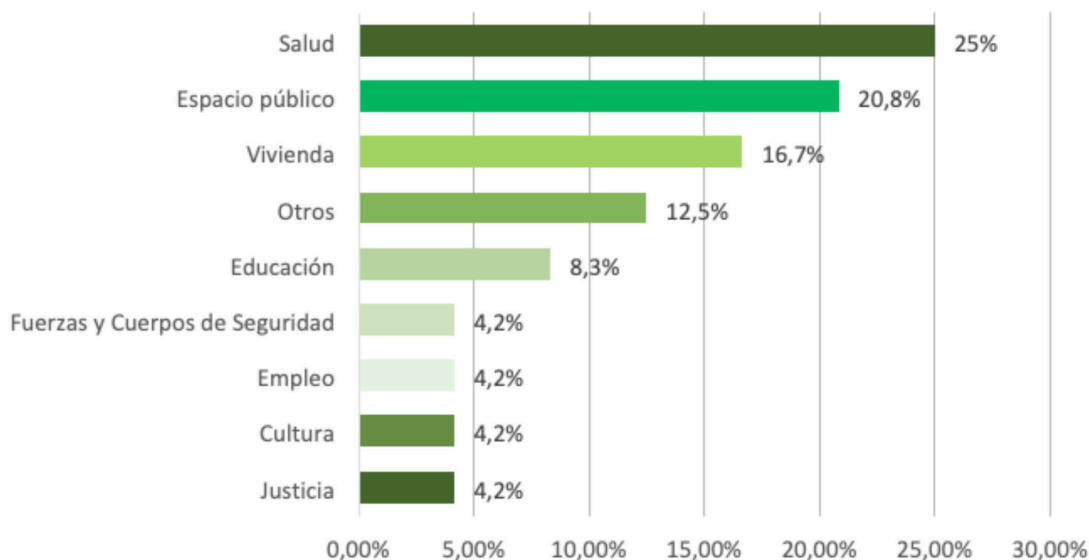
En el primero de los casos – el de la población de origen extranjero – las personas consideran que es en locales comerciales y en sus experiencias personales donde más actos discriminatorios padecen. Por el contrario, el colectivo LGTBI denuncia una vulnerabilidad en el uso de espacios públicos como las calles o parques, y los transportes como los autobuses públicos.

En el caso del Pueblo Gitano, la mayor parte de las quejas vienen fundadas por el sentimiento de malestar que les genera el trato con personas o grupos que basan sus actuaciones en los prejuicios y estereotipos hacia su colectivo.

### **Ámbito público**

En el presente apartado analizaremos cuál es la realidad del ámbito público, así como la situación de cada una de las 3 miradas en el mismo.

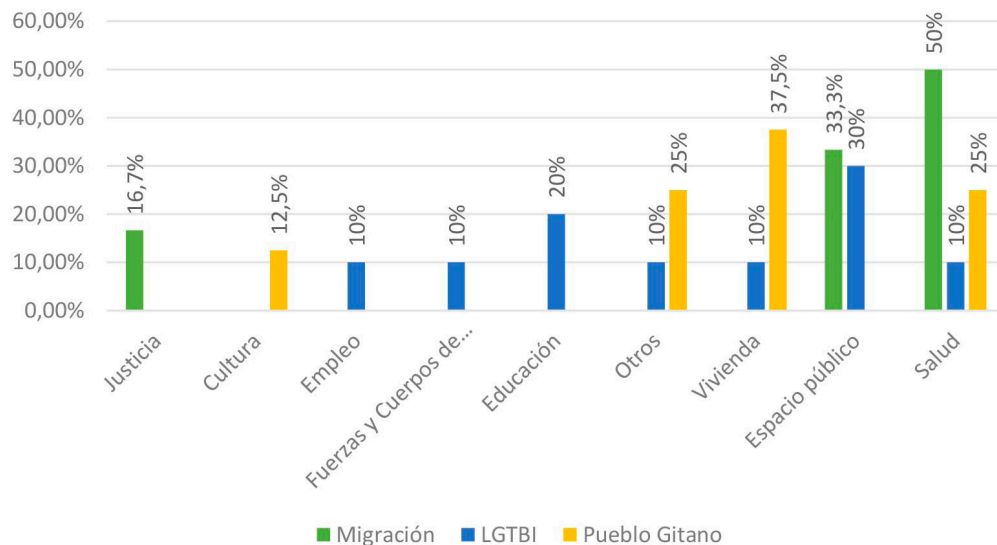
**Gráfico 20.** Ámbito público: principales áreas de discriminación (2019)



Dentro de la esfera pública, la gran mayoría de los casos de discriminación (6 casos) se han identificado en el sistema de salud. Tras ello, el uso y disfrute de espacios públicos tales como parques o plazas también se ha identificado como un espacio de vulnerabilidad.

Asimismo, el acceso a una vivienda pública y a la información acerca de la misma ha sido uno de los puntos controvertidos. El sistema educativo ha supuesto también alguna denuncia, mientras que el resto (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Empleo, Cultura y Justicia) presenta valores residuales, aunque no por ello menos relevantes.

**Gráfico 21.** Ámbito público: principales áreas de discriminación según miradas (2019)



De este gráfico se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- El colectivo conformado por personas procedentes de otros países encuentran en el sistema sanitario el principal espacio de vulneración de sus derechos (50%).
- El colectivo LGTBI se muestra especialmente afectado por las actuaciones llevadas a cabo en los espacios de uso público como parques o calles (30%).
- El Pueblo Gitano encuentra especiales dificultades en el ámbito de la vivienda pública y la información al respecto (37,5%).

**Personas de origen extranjero dicen sentirse incomprendidas en el sistema sanitario.**

A lo largo del año 2019 hemos identificado algunos casos que cabe resaltar, con respecto al trato hacia algunas personas de origen extranjero en el Servicio Vasco de Salud Osakidetza. El primero de ellos lo protagonizó una mujer del este de Europa que acudió a Osakidetza con un menor que sufre una enfermedad rara.

Este menor ha estado hospitalizado desde su nacimiento, lo cual requiere de una atención específica y especializada que a la madre le cuesta gestionar por su desconocimiento del idioma. Ante esta limitación, la denunciante acude al médico con una persona educadora de apoyo, que es con quien interactúa el médico (no quiere hacerlo directamente con la madre). Tras intentar acordar la actuación con el menor, el médico preguntó a la educadora si quería que parasen el hospital para ella, en un tono despectivo.

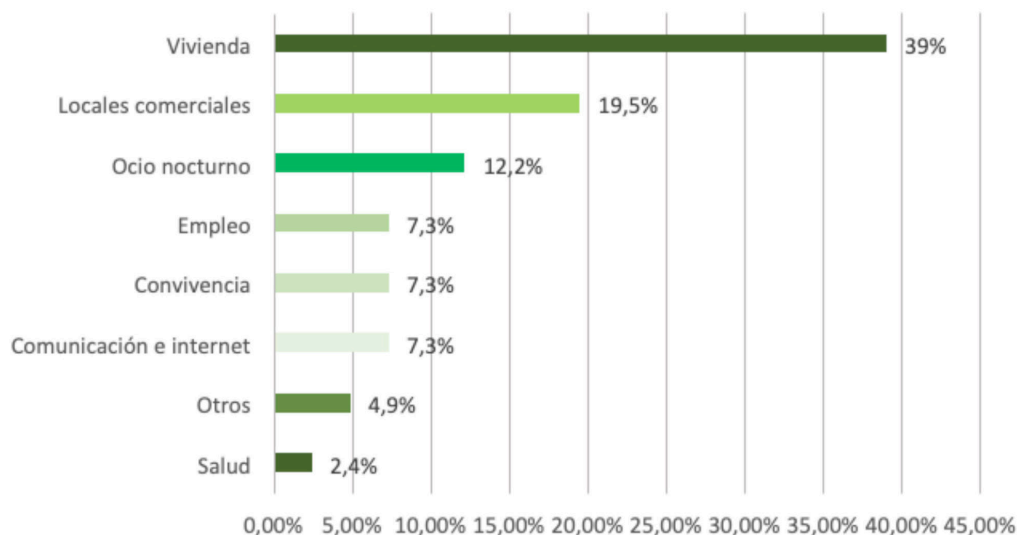
Otro caso lo protagonizó una mujer venezolana que pidió cita para el pediatra de su hijo y a quien el personal administrativo que atiende el contacto telefónico y la recepción le contestó lo siguiente: “ya está bien de que le atienda el médico sin tener la documentación en regla”.

Todo ello habla de la necesidad de trabajar en la sensibilización con diferentes agentes para que sean conscientes de las situaciones a las que se enfrentan, tanto en lo personal, como en lo administrativo.

## Ámbito privado

En lo referente al ámbito privado, los datos son los siguientes:

**Gráfico 22.** Ámbito privado: principales áreas de discriminación (2019)



En el ámbito privado la vivienda es uno de los principales obstáculos identificados. En este ámbito es habitual oír hablar de dueños/as de viviendas que se muestran reacios a alquilar sus pisos a personas de diferente origen o etnia.

Asimismo, es frecuente descubrir casos de agencias inmobiliarias que se muestran dispuestas a alquilar una casa hasta que descubren que la persona que está interesada es de etnia gitana. En ese momento, según manifiestan los denunciantes, las actitudes cambian, pasando de un clima de colaboración a otro marcado por la tensión y la desconfianza.

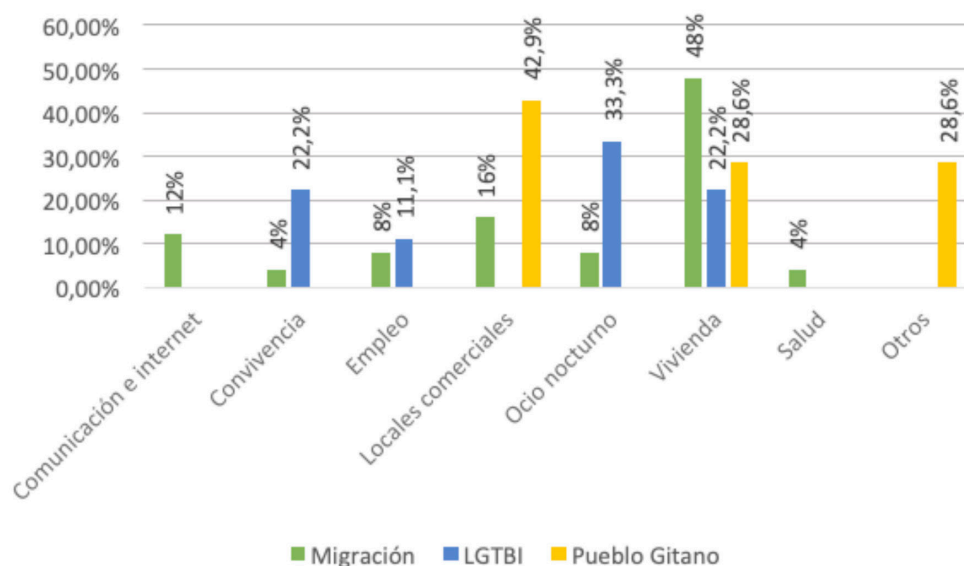
También se identifican los locales comerciales y de hostelería como lugares de vulneración de derechos. Es frecuente oír hablar a personas que sienten que

por su condición de persona extranjera o gitana reciben un trato diferente a los demás.

En la misma línea se encuentran los casos relacionados con locales de ocio nocturno, donde las personas denunciantes han identificado un trato desigual por ser parte de un colectivo concreto.

Los puestos de trabajo y la convivencia también se presentan como dimensiones sensibles, más aún en un contexto en el que los retazos de la crisis siguen dejando evidencias de algunas actitudes discriminatorias latentes.

**Gráfico 23.** Ámbito privado: principales áreas de discriminación según miradas (2019)



El gráfico nos lleva a sacar las siguientes conclusiones:

- El conjunto de personas de origen extranjero ven en el acceso a la vivienda su mayor obstáculo. Así, es frecuente ser testigo de discursos que justifican estas actitudes bajo el criterio del libre mercado, aunque en realidad tras ellos exista un razonamiento discriminatorio por razón de origen racial.
- El Pueblo Gitano y el colectivo LGTBI encuentran mayormente en los espacios comerciales y recursos de ocio nocturno, respectivamente, situaciones de discriminación. En general se trata de desencuentros, que a veces se traducen en agresiones verbales e incluso físicas. Lo que es peor, dicha discriminación por motivo étnico o de orientación sexual parece ser aceptada con cierta normalidad.
- Con respecto a la categoría 'Comunicación e internet', llama la atención que, cada vez más, internet se está convirtiendo en un no-lugar en el que el discurso del odio encuentra vía libre para desarrollarse.

Las expresiones racistas, homófobas, transfobas y cualesquiera otras encuentran en el anonimato de internet el caldo de cultivo perfecto para extenderse entre toda aquella persona que quiera participar de las mismas.

### **El Pueblo Gitano, víctima de recelo.**

Múltiples son los casos de personas pertenecientes al Pueblo Gitano que, a lo largo de 2019, han denunciado el trato desigual del que son víctimas. En este sentido, es destacable el caso de una familia que planeó unas vacaciones en un camping en la Rioja y a quien explican por teléfono que no es necesario hacer reserva por haber sitio de sobra (unas 25 plazas disponibles) en esas fechas.

La cuestión se complica cuando en el camping se especifica que no se deja entrar a personas gitanas, alegando que tienen un listado de personas que



tienen restringido el acceso al camping por haber causado desperfectos anteriormente o estar en situación de impago. Finalmente, el camping denegó el acceso a esta familia por considerar que era susceptible de generar problemas tan sólo por ser de etnia gitana.

Esta mirada discriminatoria hacia el Pueblo Gitano se refleja también en un caso identificado en un restaurante de una famosa franquicia de comida rápida. En él, una persona de etnia gitana que ha encargado una pizza telefónicamente acude al restaurante para recogerla transcurrido el tiempo indicado. Una vez personada en el local y al preguntar a la persona al otro lado del mostrador por su pedido, ésta le dice que miente al decir que ha pasado el tiempo estimado y que ‘todos los gitanos sois iguales, queréis ser los primeros y siempre mentís’. A pesar de intentar hablar con la persona trabajadora, ésta se niega a disculparse. Ante esta situación la persona discriminada pide una hoja de reclamaciones. Esta persona es asesorada y acompañada por la antena en todo momento.

Ambos casos ejemplifican el grado de desconfianza que hay hacia las personas gitanas, funcionando con unos esquemas mentales anclados en estereotipos y respaldados por un grado de desconocimiento del colectivo más que notable.

### **Derechos vulnerados:**

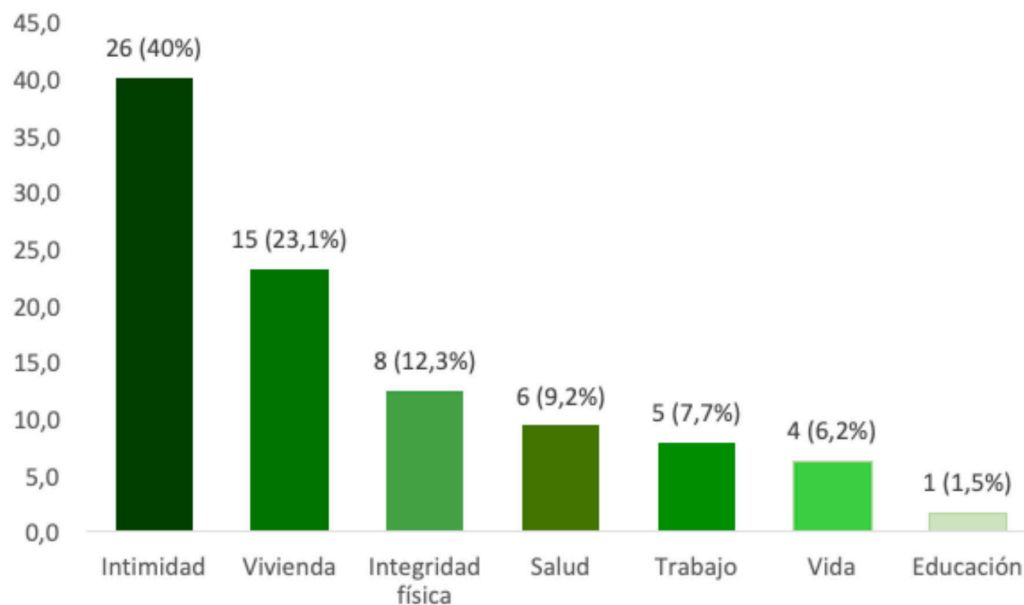
Entrando a analizar el tipo de derechos que se denuncian como vulnerados, llama la atención que cerca de la mitad de los casos estén relacionados con el derecho a la intimidad. Esta cuestión se torna especialmente sensible para el colectivo LGTBI, cuyos casos están relacionados, principalmente, con el ataque a su libertad para desarrollar su vida sexual y afectiva de forma libre.

Tras ello, la vivienda es otra de las dimensiones conflictivas, ya que el racismo y xenofobia que se enmarca dentro de esta área tiene como resultado la dificultad de la población de origen extranjero para acceder a una vivienda en alquiler.

Esta situación se replica en el caso de las personas pertenecientes al Pueblo Gitano, víctimas frecuentes de actitudes antigitanas.

Por otra parte, el mayor indicador de discriminación, la agresión física, está presente en el 12% de los casos. En ese sentido, son múltiples las referencias a malas experiencias al respecto en locales de ocio nocturno, siendo el máximo exponente de las expresiones racistas y xenófobas.

**Gráfico 24.** Derechos vulnerados (2019)



## CASOS DE ESPECIAL CONSIDERACIÓN

Para finalizar este capítulo sobre las actividades de detección y atención de posibles casos de discriminación que se han desarrollado por parte de las antenas durante el año 2019, caben destacar, como casos de especial consideración, los que han derivado en un proceso judicial.

De los 65 casos registrados por la Red Eraberean en 2019, 9 casos han derivado en procesos judiciales.

De dichos casos judicializados, 2 casos cuentan ya con resoluciones judiciales que ponen fin a los mismos: un auto de sobreseimiento y un archivo del caso con conformidad (por retirada de denuncias cruzadas). El resto están todavía pendientes de resolución.

De los casos tratados por la Red Eraberean que provienen de años anteriores, y que derivaron en procesos judiciales, 9 casos han finalizado el proceso judicial en 2019. En cuanto a las sentencias condenatorias, cabe mencionar las siguientes, todas ellas correspondientes a sendos casos de la mirada LGTBI:

- Sentencia por delito leve con agravante de odio y conformidad de la parte acusada.
- Sentencia ejecutoria. Se había solicitado el cobro de una indemnización y ésta se cobró íntegramente.
- Sentencia condenatoria por delito de coacciones. Pena accesoria de alejamiento de 5 años y 6 meses respectivamente (dos acusados) y condena a abonar 2.000 euros por daños.



ENTREVISTAS A PERSONAS  
ATENDIDAS **POR LA RED**  
**ERABEREAN**



## ENTREVISTA A UNA VÍCTIMA DE TRATO DISCRIMINATORIO ANTIGITANO

### *¿Qué sucedió?*

Acudo a una inmobiliaria para conseguir un piso de alquiler, y junto con la persona que me atiende, miro un piso que reunía las condiciones que yo necesitaba. Se me comunica qué gestiones tengo que realizar y qué documentación tengo que aportar para comenzar con las gestiones del alquiler, quedando en vernos en unos días. Me pide nóminas y contrato de trabajo, y 850 euros para hacer la reserva.

Acudo posteriormente con los documentos solicitados, y la persona que me atendió, se percató que trabajo en una entidad gitana, y que mis apellidos también lo son. Ella en ese momento se sorprende y se siente engañada, pensando que le he ocultado información. Me recrimina, con algún que otro comentario prejuicioso, diciéndome que "ya empezamos mal"..., "tú no nos has comunicado que eres gitano"..., quejándose de ser una estrategia para conseguir una vivienda.

Por otro lado, tengo que soportar su desconfianza ante la duda de que mis documentos fuesen legales, ya que trabajo en una Asociación Gitana.

Me solicita entonces un aval bancario de 3000 euros para poder seguir con la tramitación, por lo que percibo que comienza a ponerme trabas.

Me dirijo a la Red Eraberean, y se decide actuar junto con el banco. Tras acudir a la entidad financiera, y asesorada desde la Red Eraberean, el director del banco y yo nos ponemos en contacto telefónico con la inmobiliaria para indicar que ese requisito no era indispensable, y que estaba juzgando a una persona por su pertenencia a la Comunidad Gitana.

***¿Cómo se encuentra actualmente el caso?***

Pude conseguir al final una vivienda, aunque no era la que quería en un principio, y desistí por esta razón de poner una denuncia o queja, y además conseguí que me devolviera la fianza; pero pienso que si no hubiese sido así, me plantearía llevar a cabo acciones legales, ya que me he sentido muy dolido, humillado y cuestionado.

Además, por parte de la dueña de la vivienda, también he visto que ha desestimado seguir alquilando su vivienda en esta inmobiliaria, ya que ha reconocido el trato tan vejatorio que he recibido, y que ella no compartía en ningún momento. Por parte de ella, no había desconfianza, y se posicionó a mi lado, a pesar de que yo no conseguí esta vivienda, por las trabas ocasionadas.

***¿Cómo tuviste conocimiento de la Red?***

Pertenezco a una asociación que está participando en la Red Eraberean, así que no me ha sido complicado tener conocimiento de la misma.

***¿Cómo fueron la acogida y el acompañamiento brindados desde la Red?***

Muy bueno, no porque sean compañeras de trabajo, sino porque pude valorar junto con la persona que me atendió, qué opciones de actuación podría poner en marcha, además de sentirme escuchado y comprendido, y de tener un lugar donde poder expresar mis quejas y mi malestar.

Por otro lado, el apoyo recibido por parte del banco me ayudó a ver que existen también personas que apoyan a los gitanos y que ven la discriminación por la que pasamos muchos de nuestros días.

***¿Ha habido algo que hayáis echado en falta?***

Yo no, porque en verdad todo ha sido positivo y no ha hecho falta nada. Pero pensándolo bien, igual podría haber más información de cara al resto de la gente, para que conozcan el servicio.



***¿Qué diferencia ha supuesto tratar este caso formando parte de una Red, en lugar de hacerlo como una entidad aislada?***

Pues seguramente me hubiese costado hacerlo por mí mismo, ya que al sentirte solo pues te ves más retraído, tener a alguien que te “acompaña”... o simplemente te asesora... hace que sientas que no estás solo, el tener un respaldo. Favorece a la hora de tomar decisiones, aunque siempre asusta todo lo que sea vía judicial.

***¿Qué consideráis que haría falta para que el trabajo de las entidades como red sea más efectivo?***

No sé qué puede hacerlo más efectivo, pero entiendo que hay bastante desconocimiento de este recurso, y por otro lado, a veces no es tan rápido como se necesita; el hecho de tener que consultar de forma continua todas las acciones a veces te desmotiva y abandonas el proceso.

***¿Algo más que os gustaría añadir?***

Sí, siendo gitano me siento impotente a la hora de la búsqueda del alquiler de una vivienda, ya que a pesar de no tener un “aspecto gitano”, de reunir los requisitos que te solicitan, sigo siendo discriminado, no favoreciendo para nada el derecho al acceso a una vivienda.

**Entrevista realizada por Regina Borja, de NEVIPEN**

## ENTREVISTA A UNA VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN POR LLEVAR VELO ISLÁMICO

**En junio de 2019 lhssan fue agredida verbalmente en un autobús urbano, por llevar velo islámico. El caso se ha judicializado.**

### LA DISCRIMINACIÓN VIAJA EN AUTOBÚS

Hasta hace apenas dos años, lhssan respondía, a los ojos de los demás, al prototipo de mujer migrante con un excelente proceso de integración. Joven, occidentalizada, su nombre árabe era lo único que delataba su origen, ya que ni sus rasgos fenotípicos, ni su ropa, casi ni su acento, revelaban que procede de Marruecos.

Sin embargo un día, tras un proceso de larga reflexión, decidió vencer sus miedos al *qué dirán*, y se puso el velo. Llevaba tiempo deseándolo. Incluso su marido le insistió en que se lo pensara bien. En julio de 2018, salió a la calle con un hiyab y, por primera vez en sus doce años residiendo en el País Vasco, comenzó a sentir en propia piel qué es la discriminación por islamofobia.

*“Empecé a sentir miradas de rechazo. En la calle escuchaba palabras hirientes, e insultos más o menos disimulados, a todas horas. Esos desprecios eran más frecuentes en el autobús. Al ser un espacio cerrado, no hay manera de no escuchar lo que te maldicen”.*

De hecho, fue dentro de un autobús urbano en Vitoria-Gasteiz donde, el 11 de julio de 2019, vivió una humillación que no puede olvidar. Un pasajero de 63 años que viajaba en el mismo autobús que ella, comenzó a increparle. No le importó que lhssan estuviera acompañada por su hija de dos años. Entre los insultos, el hombre le gritaba: *“Vete a tu país, venís a vivir de nuestros impuestos, venís para aprovecharos, que te den, no tienes derecho a sentarte en ese asiento, ni a utilizar el autobús, quítate*

*el pañuelo, golfa"* (entre otros muchos improprios malsonantes que no merecen ser reproducidos).

Cuando el hombre elevó el tono de su ira, e hizo amago de acercarse más a Ihssan, esta no aguantó más y se dirigió al conductor para avisarle de que iba a llamar a la ertzaintza para denunciarle. Y llamó.

Al rato llegó la policía. Y de aquel momento Ihssan recuerda flashes significativos. Recuerda que el agente que le tomó declaración le preguntó, literalmente, si el tipo le había dicho *"lo habitual en estos casos"*. *"¿Lo habitual?"*, le respondió Ihssan: *"Para mí no puede ser habitual que a una le insulten"*. Al menos, no debería serlo.

Otra mujer que se le acercó para consolarle le sugirió que, *"si tantos problemas tienes por llevar velo, pues quítatelo"*. *"¡Qué fácil!, ¿no?"*, se pregunta a sí misma Ihssan al recordarlo: *"Es la solución más sencilla. Pero es mi identidad. Incluso dejando la cuestión religiosa de lado, yo me pongo el velo porque yo lo he decidido y nadie puede decirme si me lo tengo que poner o me lo tengo que quitar"*.

En esa reivindicación, Ihssan se rebela contra *"la idea extendida de que si llevas el pañuelo eres tonta, no tienes cultura, eres analfabeta, eres una intrusa. Y cuando te acusan de llevar el velo, parece que tuviéramos que pedir perdón"*.

Pero ella no quiso pedir perdón. Al contrario. Decidió pelear. Acudió a la oficina de CEAR Euskadi en cuanto recibió, en septiembre de 2019, la notificación del Juzgado de instrucción nº 1 de Vitoria, informándole de que se sobreseía el caso. *"¿Cómo podía ser posible que la magistrada, encargada de analizar la denuncia, hubiera optado por archivarla directamente, sin realizar ninguna diligencia o investigación, porque no veía en los hechos indicios de delito?"*.

Desde CEAR Euskadi se presentó por tanto un recurso de apelación frente a ese auto de sobreseimiento, el 22 de octubre de 2019, ante la Audiencia Provincial de Álava. La Audiencia, en diciembre, resolvió estimar el recurso y ordenó al juzgado instructor que realizara unas mínimas diligencias probatorias, para valorar, con propiedad, si el episodio presentó o no connotaciones penales.

En dicho trámite es donde se encuentra el proceso en el momento de redacción de esta entrevista (mayo 2020). Ihssan se siente animada ante la decisión de la Audiencia. Ella necesita reparación como víctima. Necesita que la justicia le demuestre que no hay impunidad para este tipo de injurias de tinte racista y xenófobo.

Preguntada por el tipo de reparación que pide, Ihssan afirma que *“unas disculpas de persona a persona no le sirven”. El acusado le insultó delante de todo el mundo y ella solicita “que se le multe económicamente con una sanción considerable, a modo de sentencia aleccionadora para que la gente deje de creer que te pueden decir lo que quieran solo por llevar velo. Claro que cada cual puede pensar lo que quiera; pero no tienen derecho a exteriorizar las barbaridades que yo tuve que escuchar y tengo que escuchar con frecuencia”*.

Es verdad que, además de esas barbaridades, Ihssan también escucha voces amables, cívicas, que defienden la igualdad de trato y no discriminación. Entre estas últimas, recuerda con emoción las de unos jóvenes que, en el incidente del autobús, se atrevieron a enfrentarse al señor mayor y grabaron los insultos para luego colgarlos en Facebook. La envalentonada de aquellos jóvenes fue entrañable, aunque, desde entonces, Ihssan ya no coge casi el autobús nº6, que es el que le lleva a casa. *“Prefiero ir andando. Aunque haga calor o haga frío, sobre todo si voy con mi hija, que afortunadamente todavía no entiende por qué a su madre últimamente le gusta tanto andar”*.

**Entrevista realizada por Rosabel Argote, de CEAR Euskadi**