



eraberean

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

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

Informe 2021-2022 de actividad de la Red Eraberean

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES



eraberean

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

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

Informe 2021-2022 de actividad de la Red Eraberean

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2023

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse
en el catálogo de la Biblioteca General del Gobierno Vasco:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0001

Edición:

1ª, septiembre 2023

Tirada:

100 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

Internet:

www.euskadi.eus

Edita:

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

Diseño y maquetación:

Dirección de Comunicación. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

Impresión:

Servicio de Imprenta y Reprografía del Gobierno Vasco

D.L.:

LG G xxxx-2023

índice

1. MARCO TEÓRICO: FOTOGRAFIAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CAE	7
2. INFORME CUANTITATIVO SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2021. TABLAS Y GRÁFICOS	29
Presentación	31
Información sociodemográfica	34
Perfil sociodemográfico de las víctimas, según miradas	47
Ámbitos de discriminación	54
3. INFORME CUANTITATIVO SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2022. TABLAS Y GRÁFICOS	71
Presentación	73
Información sociodemográfica	74
Perfil sociodemográfico de las víctimas, según miradas	86
Ámbitos de discriminación	94
4. PRIMEROS PLANOS DE LOS CASOS DE LA RED ERABEREAN	107
5. ENTREVISTAS A PERSONAS ATENDIDAS POR LA RED ERABEREAN	137
Artículo “Antigitanismo y redes sociales”	139
Entrevista a varias personas migradas, víctimas de abusos laborales	143
Entrevista a una víctima de agresión por LGTBIfobia	147

1. MARCO TEÓRICO:
FOTOGRAFIAR LA
DISCRIMINACIÓN
EN LA CAE

1. MARCO TEÓRICO: FOTOGRAFIAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CAE

Abdou no ve. Tiene una enfermedad en los ojos que le genera graves dificultades en la visión. Cuando Abdou acude a la ONCE para formar parte de la organización, esta le informa de que los estatutos de la Fundación ONCE impiden formar parte de la entidad a quienes no tienen la nacionalidad española. Él, de origen senegalés, no la tiene, aunque está casado con una mujer española, por lo que posee la Tarjeta de Familiar de la Unión Europea. Para la ONCE, no es suficiente. Abdou queda fuera.

M. aparenta ser hombre, pero se siente mujer. Vestida con una falda, acude a un bar de Donostia con un compañero de trabajo. La persona de seguridad de la entrada del bar, al ver que lleva una falda, le indica que no puede entrar al establecimiento, y que debe entrar con un pantalón. El compañero de trabajo interviene y finalmente el personal de seguridad cede e indica que si paga la entrada pueden entrar. Pero vista la situación, deciden finalmente no entrar en el establecimiento. A M. le han estropeado la noche y algo más, su dignidad.

Alicia es de Bilbao, de toda la vida. Una tarde, paseando con su nuera y sus nietas, decide entrar en la tienda C. para comprar unos productos de limpieza. Al abrir la puerta del establecimiento, la dependienta le dice que no puede entrar. Alicia no entiende. "¿Por qué?". La dependiente le responde: "Sois gitanas y venís a robar con los carros de los niños". Llamen a la policía municipal. La policía le explica que no tiene derecho a una hoja de reclamaciones porque no es clienta. Tampoco le recoge la denuncia, aunque debería haberlo hecho, como posteriormente informan a Alicia en Kontsumobide. Alicia se plantea denunciar a la tienda y a la policía.

Dos mujeres negras de origen nigeriano están esperando en la parada de autobús en Vitoria, cuando el autobús pasa y el conductor no para, aunque las dos habían levantado la mano para señalar que querían subir. Aprovechando que el semáforo que está un poco más delante está en rojo, logran subirse al autobús. Una vez dentro, le pre-

guntan reiteradamente al autobusero por qué no había parado, a lo que él responde:

“¡Iros a la mierda. Sinvergüenzas. Quedaos allí de donde habéis venido es lo que teníais que hacer!», gritó el conductor, que también las mandó callar: «¡Sinvvergüenza, que te calles ya de una puta vez!». «A ver si os gastáis todo lo que tenéis en medicinas, venga ala, hasta luego. Venga sinvergüenzas».

M. es gallega. Buscaba trabajo y supo de una oferta laboral abierta en la peluquería canina del Centro Comercial de A., en Bizkaia. Se postuló e hizo bien la entrevista telefónica. Le seleccionaron y fue contratada. Se mudó al País Vasco. El primer día de trabajo sus compañeras de trabajo descubrieron que M. es transexual y no se ahorraron apelativos transfobos despectivos. Esa misma tarde, la responsable de la tienda le invitó a pedir la baja voluntaria del trabajo.

Estas situaciones, ocurridas en 2021 y 2022 en la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE), son cinco de los muchos fotogramas que podrían extraerse de una realidad cotidiana llamada discriminación, que afecta a nuestras vecinas y vecinos integrantes del pueblo gitano, de colectivos migrados y/o racializados, y del colectivo LGTBI+.

Aunque entidades públicas y privadas del ámbito social nos embarcamos en la tarea de fotografiarla para conocerla más, la discriminación sigue siendo ese objeto complejo de retratar del que en este capítulo vamos a aportar sobre todo primeros planos, entendidos como tales aquellos que están centrados en las personas víctimas de discriminación atendidas por la Red de Igualdad de Trato y No Discriminación Eraberean. A tal efecto, desglosamos el capítulo en los siguientes **apartados**:

1. Fotografiar la discriminación.
2. En el punto de mira: Delimitación conceptual del objeto de encuadre.
3. Punto de vista: ¿Discriminación percibida, o declarada en 1ª persona?
4. El enfoque: Enfocar ámbitos y tipos, para ver la discriminación.
5. Panorámicas y series de planos generales de la discriminación en la CAE.

6. Ciento veintiún primeros planos.
7. Cuatro ámbitos en planos detalle.

Empecemos, por tanto, por unos apuntes sobre el propio ejercicio de fotografiar la discriminación.

1. FOTOGRAFIAR LA DISCRIMINACIÓN

Hay fotografías de nuestro entorno social (de nuestros barrios, de nuestros modelos de convivencia entre personas, de nuestros patrones de ciudadanía...) que se antojan incompletas. Las miras y tienes la sensación de que falta un trozo. O de que están borrosas. O de que están tan editadas, que destilan artificiosidad. Las observas y detectas que no llegan a lograr su objetivo de representar lo fotografiado, bien porque la realidad a fotografiar es muy extensa, o bien es muy movable, o bien es poliédrica. También puede ocurrir que esta realidad simplemente sea invisible a los ojos de una cámara de fotos. O todos los motivos anteriores juntos, que es precisamente lo que les ocurre a muchas fotografías sobre la discriminación en la sociedad, ciñéndonos al fragmento de entorno social en el que se centra este informe.

De hecho, la discriminación, como elemento a fotografiar, es un “objeto” que no se deja atrapar en un fotograma. Se debe a varios motivos.

En primer lugar, está en **movimiento**. Al no ser un algo estático, sino cambiante, los intentos fotográficos suelen desembocar en una fotografía borrosa.

En segundo lugar, la discriminación suele producirse en espacios ocultos o semiocultos, para eludir las sanciones o las penalizaciones por tratarse de una desigualdad de trato no permitida en las sociedades democráticas como la nuestra. En ese sentido, que la discriminación se produzca en entornos en **oscuridad**, metafóricamente hablando, hace que se necesite abrir mucho el obturador de la cámara para poder fotografiarla.

En tercer lugar, la discriminación es algo tan **líquido**, utilizando la terminología de Zygmunt Bauman, que ni siquiera los zoom fotográficos más abiertos logran abarcar

su capacidad de extensión. Tal es su liquidez, que avanza y se cuela hasta en los ámbitos más mínimos e invisibles, incluso privados, de la realidad cotidiana. Y es que toda discriminación es, en última instancia, estructural, en tanto tiene su base en la las estructuras dominantes del sistema social, que luego se concretan en discriminación institucional o discriminación entre personas, entre otras. En ese sentido, recordemos los tres tipos de discriminación que manejamos habitualmente y que el Observatorio Vasco de Inmigración Ikuspegi recoge en su glosario como sigue:

- **Discriminación estructural:** Situaciones discriminatorias que emanan “desde los dispositivos generales” de la propia estructura social, de sus prácticas y de las desigualdades que conlleva, y que es identificable indirectamente a través de datos de fuentes secundarias, fundamentalmente, estadísticas.
- **Discriminación institucional:** Situación que se genera cuando no se cumple la igualdad de trato en el ámbito institucional y desde las normas y prácticas administrativas se plantea un marco institucional discriminatorio.
- **Discriminación entre personas:** Actos discriminatorios que se producen directamente entre personas, una discriminación individual, con actores que pueden llegar a ser diversos.

Por esa liquidez extensiva, a la hora de fotografiar la discriminación en la CAE, las diferentes entidades que nos embarcamos en dicha tarea partimos de que nuestra fotografía será parcial. Más aún, constataremos que solo la unión de todas las fotografías realizadas por las distintas “cámaras” (es decir, una **composición fotográfica**) podrá acercarnos a un conocimiento más amplio de la discriminación, como si de un puzle con diferentes piezas se tratara.

Dentro de este puzle, la **fotografía panorámica** la proporciona, entre otros, el Observatorio Ikuspegi. Lo hace a través de un zoom metodológico, el cual abre para aportar el análisis cuantitativo de la discriminación en la CAE. El resultado de esta apertura del zoom, por ejemplo, su *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*, realizado en noviembre de 2020 a partir de 1200 encuestas presenciales y domiciliarias en los tres territorios históricos de la CAE. Tam-

bién son reseñables sus estudios *Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos*, publicado en julio de 2021, y NEURTU 2021, *Barómetro sobre la diversidad en la CAE: Percepciones y actitudes hacia la diversidad sexual y de género*, centrado textualmente en conocer cómo “respira” la sociedad vasca con respecto a la diversidad en general y la diversidad sexual y de género y el colectivo LGTBI+ en concreto.

Es verdad que las panorámicas no son el único tipo de fotografías de la discriminación que se pueden realizar. Hay muchos otros tipos, en función del plano que quieran captar.

En ocasiones una fotografía sola busca recoger un plano general por sí misma. En otras ocasiones, se dispara una serie de fotografías de tal manera que conforman una **secuencia fotográfica**. Dentro de esta categoría, podemos citar la fotografía fundamental aportada por el *Informe de Delitos de Odio de Euskadi 2021*, que elabora la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos y Poderes Públicos de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por encargo del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco. Este informe centraliza la recogida y recopila incidentes de odio potencialmente delictivos en Euskadi (delitos de odio e infracciones administrativas) recogidos por la Policía Vasca (Ertzaintza), para posteriormente analizarlos.

A este respecto, y en cuanto a la inclusión del Informe de delitos de odio como panorámica de la discriminación, nos detenemos en este punto para realizar una aclaración terminológica entre delitos de odio y discriminación. Lo primero que necesitamos apuntar es que el delito de odio no es una definición que, como tal, se recoge en el Código Penal. Es la doctrina la que ha llegado a un cierto entendimiento a la hora de definir o catalogar determinados delitos del Código Penal como delitos de odio, si cumplen determinada condición, que es haber sido cometidos por una motivación de odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo o una persona perteneciente a ese grupo. Por ello, el delito de odio es una conducta que en primer lugar debe estar recogida en el Código Penal y que, en segundo lugar, se realiza por una de esas motivaciones. Entre ellas está la discriminación, que significa dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género,

opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa, como veremos en el siguiente apartado.

Entretanto, y volviendo a las distintas maneras de fotografiar la discriminación, tenemos que el **banco de fotos** se completa con una pieza fotográfica más, que es la que este Informe Anual de Eraberean busca aportar. Se trata concretamente de una pieza metodológicamente cualitativa, que parte de realizar **primeros planos o planos de talle** de los casos específicos que llegan a la Red. Con ellos buscamos humanizar la fotografía global, aportando historias individuales de víctimas.

Desde la Red Eraberean, también buscamos captar **fotogramas (aunque sean borrosos)** de la discriminación invisible y cotidiana que no siempre aparece en las estadísticas o no es objeto de denuncia ante órganos policiales o judiciales. Nótese, en referencia a estos últimos, que la llamada cifra negra de los delitos de odio (esto es, los que no son denunciados, luego no son conocidos por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad) puede llegar a un 80% del total de los que ocurren, según investigaciones realizadas en base a datos de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales.

La realización (para su posterior composición fotográfica) de estos fotogramas borrosos, de los primeros planos y planos detalles y de las fotografías panorámicas es la tarea de las entidades, instituciones y redes que nos dedicamos a fotografiar la discriminación, como punto de partida antes de abordarla.

2. EN EL PUNTO DE MIRA: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL OBJETO DE ENCUADRE.

A la hora de fotografiar la discriminación, y antes de enfocar el objeto a retratar, el primer paso consiste en decidir qué entra en el encuadre y qué no entra. Dicho de otro, ¿qué es discriminación y qué no lo es?

Para la Red Eraberean, la discriminación es la distinción, exclusión o restricción por razones como los rasgos físicos, el origen étnico, la orientación y/o la identidad de género o la religión (entre otros motivos) que tiene como consecuencia el menosca-

bo de derechos y libertades fundamentales. Se alinea así con el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su Observación General n ° 18, que define la discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultados anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1989: 2).

Otras **definiciones**, como la recogida en el Convenio 111 de la OIT (relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación), se refieren a la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato”.

Es importante destacar que la discriminación no solo posee una **dimensión individual**, sino también **grupal**. De hecho, y siguiendo al catedrático y jurista Fernando Rey Martínez, la discriminación es ante todo una conducta basada en un prejuicio hostil contra un determinado grupo. La discriminación, en ese sentido, abarca por tanto las dos dimensiones mencionadas: una individual, relacionada con la dignidad humana; y una grupal (objetiva-institucional), que pone el foco en la situación del grupo al que pertenece la persona discriminada.

Esta segunda dimensión de la discriminación es la expresión de elementos estructurales que generan grupos minoritarios subordinados al grupo mayoritario. (Y como bien recuerda el profesor Rey Martínez, si el derecho no trata de manera diferente al grupo que está en desventaja, termina por consolidar esta subordinación. Frente a la discriminación negativa, la llamada discriminación positiva sirve para corregir y compensar la discriminación estructural que afecta a personas de un colectivo concreto).

Ello está íntimamente relacionado con otra cuestión, esta vez centrada en los **motivos de discriminación**. Habitualmente se refieren a la pertenencia de una persona a un grupo vulnerable por estar en desventaja respecto a la mayoría (identidad sexual, origen, religión, etc.). No obstante, también podemos encontrar motivos de discriminación hacia personas que no pertenecen a un grupo minoritario: mujeres o personas mayores, por ejemplo.

Hecha esta aclaración, para responder a la difícil pregunta anterior de por qué se produce la discriminación, hay que acudir en primer lugar a los **estereotipos y los prejuicios**, ya que la discriminación es el siguiente acto en una cadena que comienza con el estereotipo, sigue con el prejuicio y continua en la discriminación¹. Rey Martínez añade con lucidez que el prejuicio se genera por una carga ideológica: es la munición ideológica de la discriminación.

Este apunte sobre la munición ideológica nos lleva a la causa de fondo de la discriminación; esto es: el **elemento estructural**. La discriminación estructural se manifiesta en situaciones de desigualdad que sufre una minoría, grupo o colectivo, cuyo estado de desventaja se transmite de generación en generación. Se refleja en las dificultades adicionales a las que estas minorías, grupos o colectivos hacen frente en el ámbito de la educación, el empleo, la salud, la vivienda, los espacios de representación política; el limitado reconocimiento social, por citar solo algunos de los muchos ámbitos en los que se da.

Aunque no exento de polémica, el componente estructural de la discriminación ha sido reconocido por la Comisión Europea en documentos como el Plan de Acción de la UE sobre Antirracismo para 2020-2025, en el que se aborda el racismo estructural como sigue:

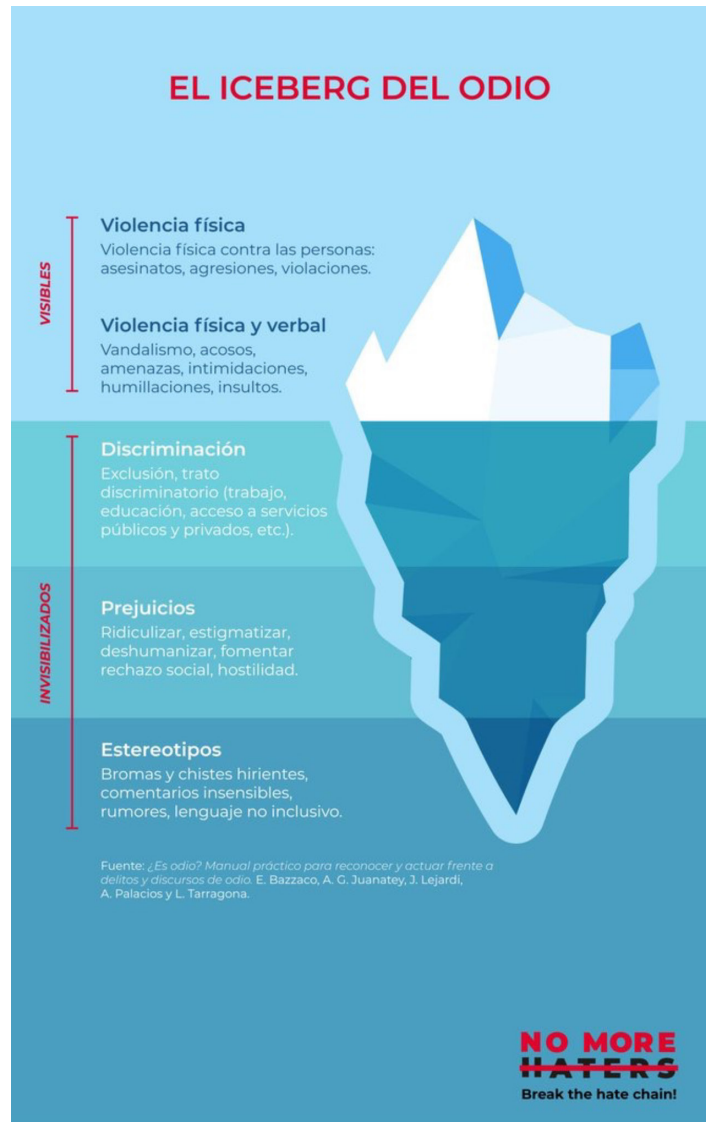
El racismo está a menudo profundamente arraigado en la historia de nuestras sociedades, entrelazado con sus raíces y normas culturales. Puede reflejarse

¹ Recuérdese que un estereotipo es una imagen o idea comúnmente aceptada por la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate. Un prejuicio se forma al juzgar a una persona a la que no se conoce, emitiendo una opinión o juicio, generalmente desfavorable, a partir de cualquier característica o motivo superficial.

en la forma en que funciona la sociedad, cómo se distribuye el poder y cómo interactúan los ciudadanos con el Estado y los servicios públicos. Puede ser inconsciente y a menudo se percibe en que no refleja los intereses de las personas afectadas por el racismo, aunque no sea necesariamente un intento directo de excluirlas. Dado que el impacto del racismo estructural puede ser tan profundo y nocivo como el racismo individual, su existencia debe reconocerse y abordarse a través de políticas proactivas. Una perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural y hace que las respuestas sean más eficaces.

Este abordaje interseccional de la discriminación estructural es necesario en el análisis de todos los casos de discriminación que se producen en nuestro entorno social en general, y en las situaciones atendidas por la Red Eraberean en el caso particular que nos ocupa.

De hecho, la desigualdad estructural atraviesa verticalmente toda la llamada pirámide del odio; y como tal la abordamos desde la Red. Lo hacemos a la hora de trabajar en las situaciones catalogables en el escalón específico de la discriminación, y asimismo en nuestra atención a casos que se catalogan en otros escalones y que también contienen el componente discriminatorio. Véase a continuación la pirámide del odio elaborada por la Fad y Maldita.es en el marco de su proyecto No More Haters, explicando los diferentes escalones:



Véase también la interesante infografía elaborada por SOS Racisme para su publicación Manual para reconocer y actuar ante el discurso del odio.



Esta imagen, además de dibujar la escala progresiva del odio, logra representar con acierto cómo hay una **franja que a veces es visible y a veces es invisible**. En ella se encuentra precisamente la discriminación. Y son las olas, las mareas, el viento... lo que va haciendo que esa discriminación se vea o no se vea.

Se vea o no se vea, está. Y es tarea de la Red Eraberean identificarla y “fotografiarla” en Informes como el que aquí presentamos, utilizando para ello no tanto **teleobjetivos** pero sí **objetivos regulares** y **objetivos macro**, para lograr enfocar, una vez decidido el punto de vista desde el que mirar, analizar y fotografiar la discriminación.

3. PUNTO DE VISTA: ¿DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA, O DECLARADA EN 1ª PERSONA?

Concretado en el apartado anterior el objeto a fotografiar, la siguiente cuestión a tener en cuenta en el análisis es el punto de vista en el que colocar la cámara. ¿Desde dónde fotografiamos la discriminación? ¿Colocamos la cámara en la sociedad, que observa y percibe la discriminación en su entorno, y que es encuestada, aunque no sea ni víctima directa ni agente discriminatorio? ¿En las víctimas, que sufren la discriminación y por

tanto dan cuenta de ella, con o sin denuncia? ¿La colocamos en quienes son testigos de esta discriminación? ¿En los registros documentales que se refieren a casos concretos y los computan?

El Observatorio Ikuspegi responde a esta cuestión diferenciando en su Informe entre **discriminación percibida** y **discriminación vivida (o declarada)**. Por la primera entiende la percepción de la sociedad vasca respecto a la existencia de un trato injusto en diferentes situaciones o contextos (trabajo, vivienda, acceso a derechos y servicios) por motivo de sexo, raza, origen, religión, convicciones políticas, discapacidad, edad u orientación sexual. Por la segunda se refiere a las situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma directa por la persona o por las personas del entorno. Concretamente:

- Discriminación vivida directa: Situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma directa por la propia persona.
- Discriminación vivida indirecta: Situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma indirecta por las personas del entorno.

Dentro de esta discriminación vivida o declarada, se podrían distinguir a su vez dos subtipos más.

- En primer lugar, estaría la que diferentes estudios e investigaciones llaman **discriminación espontánea**. Se refiere a la discriminación que, por *motu proprio*, manifiestan haber sufrido las potenciales víctimas de actos discriminatorios (o testigos de tales actos). Se dice que son declaraciones espontáneas, porque no hay una encuesta cerrada o guion que sigan y al que tengan que ir respondiendo, sino que declaran haber sufrido esa discriminación sin que se les pregunte por ella expresamente.
- En segundo lugar, estaría la **discriminación documentada**, que se diferencia de la anterior en que aquí sí se pregunta a las personas si han sido discriminadas en un ámbito concreto, como el empleo, el acceso a la vivienda, el trato en los locales de ocio... En este segundo tipo, los datos de discriminación son más altos que en las situaciones declaradas de forma espontánea.

Pongamos un ejemplo. Según la Encuesta del CEDRE² 2020 sobre *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas*, 3 de cada 10 personas encuestadas sufrieron en 2020 algún tipo de discriminación por su origen étnico (30%). Sin embargo, al preguntarles por una situación o ámbito concreto (esto es, preguntarles si se habían sentido discriminadas al buscar trabajo, intentar alquilar un piso o al entrar en una tienda), el 52% indicó haberse sentido discriminado/a en al menos una de las situaciones mencionadas en la encuesta.

Esta distancia entre la discriminación expresada de manera espontánea y la discriminación documentada se debe a que determinadas actuaciones discriminatorias no son percibidas como tales.

Desde la Red Eraberean trabajamos principalmente con casos de discriminación declarada espontánea, si bien las antenas organizamos **talleres de difusión** de la red, en los que invitamos a las personas usuarias a repensar su realidad cotidiana desde el prisma de las discriminaciones posibles en los diferentes ámbitos. El resultado de dichos talleres es la identificación de nuevos casos de discriminación documentada.

4. EL ENFOQUE: ENFOCAR ÁMBITOS Y TIPOS, PARA VER LA DISCRIMINACIÓN.

En ese sentido de búsqueda de casos de discriminación documentada, el desglose de la discriminación por ámbitos contribuye a enfocar la mirada a la hora de diagnosticar situaciones de discriminación. No es lo mismo colocar la cámara con su trípode frente a un entorno social amplio, que cerrar el zoom y ajustar el encuadre para enfocar un objeto o ámbito más limitado.

Así, de entre los diferentes ámbitos en los que la Red Eraberean identifica que pueden darse situaciones de discriminación, en primer lugar está la distinción entre el ámbito público y el ámbito privado. En ambos ámbitos caben señalarse los siguientes apartados (que son los que recogidos en el formulario de registro de casos colgado en el aplicativo informático propio de la Red):

2 Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

- Empleo
- Educación
- Salud
- Vivienda
- Deporte
- Acceso a la justicia
- Seguridad ciudadana (fuerza y cuerpos de seguridad)
- Cultura
- Servicios sociales
- Comunicación e internet (medios de comunicación y redes sociales)
- Otros:
 - Comercios y bancos
 - Ocio (cafeterías, discotecas...)
 - Calles, parques y otros espacios en la vía pública
 - Ámbito privado de las relaciones familiares
 - Relaciones de vecindad

Además de los ámbitos, otro aspecto que contribuye a enfocar la discriminación es la observación de los distintos **tipos de discriminación** que pueden darse.

En cuanto a estos tipos, la Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea del 29 de junio de 2000 (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico) establece dos tipos básicos de discriminación directa y discriminación indirecta, añadiendo el acoso discriminatorio y la orden de discriminar. Nótese que la discriminación **directa** se produce cuando se trata a una persona de forma menos favorable a otra en una situación análoga o comparable por razón de etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual. La discriminación **indirecta** surge cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ocasiona una desventaja particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En términos similares se expresa la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Aparte de estas dos importantes directivas, hoy en día contamos con un instrumento legal muy importante que recoge diferentes tipos de discriminación y definiciones. Nos referimos a la reciente **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Tras varios intentos fallidos, finalmente podemos contar ya con una norma adaptada a las directivas europeas que ofrece importantes posibilidades para mejorar el trabajo de recogida de denuncias que se realizan en la red Eraberean.

Siguiendo con la clasificación que realiza esta ley, los tipos de discriminación serían los siguientes:

1. **Discriminación directa e indirecta.** Definida en términos similares a los recogidos en las directivas.
2. **Discriminación por asociación y discriminación por error.** Existe discriminación por asociación cuando se relaciona a una persona con el grupo discriminado, aunque no pertenezca a dicho grupo. Sería el caso, por ejemplo, de un chico discriminado por ser amigo de un homosexual. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada. Por ejemplo: ser discriminado porque pensaban que era gay.
3. **Discriminación múltiple e interseccional.** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.
4. **Acoso discriminatorio.** Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Con este tipo de discriminación recogido en la nueva Ley se abre la posibilidad de sancionar por vía administrativa el **discurso del odio no punible**.
5. **Inducción, orden o instrucción de discriminar.** La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. **Represalias.** Un ejemplo sería el caso de una persona que es despedida del trabajo por testificar a favor de un trabajador o trabajadora que denuncia a la empresa por discriminación.
7. **Medidas de acción positiva.** Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican; y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
8. **Segregación escolar.** Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos de segregación enumerados en la ley (origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, etc.), sin una justificación objetiva y razonable.

La consideración de estos ocho tipos de discriminación recogidos en la reciente Ley 15/2022, al igual que los ámbitos arriba listados, contribuye a **enfocar** la discriminación a la hora de fotografiarla.

El ejercicio de encuadrarla y enfocarla resulta en unas fotografías panorámicas que bocetamos brevemente en el apartado siguiente (en el que también incluimos sus fuentes bibliográficas y documentales, para ser consultadas directamente a efectos de una profundización en el estudio amplio de la discriminación en la CAE).

5. PANORÁMICAS Y SERIES DE PLANOS GENERALES DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA CAE

Descritos ya los instrumentos fotográficos para encuadrar y enfocar la discriminación en general, en este apartado nos vamos a centrar en fotografiar concretamente la discriminación en la CAE.

Empezamos por la fotografía panorámica que proporciona el Observatorio en su *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en*

Euskadi. Este análisis, elaborado a partir de 1.200 encuestas, ofrece una mirada general sobre la discriminación en la CAE.

A la pregunta de si han **sido testigos (han visto u oído) de situaciones discriminatorias** en su entorno, contra los colectivos LGTBI, migrante o gitano entre otros, los resultados son los siguientes:

Ámbitos v motivos de discriminación indirecta (%)

%sobre total	Sexo	Origen	Nacionalidad	LGTB	Edad	Religión	Pobreza	Discapacidad	Obesidad	Barrio	Embarazo
Ámbito laboral	3,9	4	2,4	0,8	2,4	0,7	0,7	0,6	0,9	0,1	0,4
Ámbito educativo	0,7	0,8	0,5	0,9	0,2	0,2	0,2	0,6	0,2	0,1	
Acceso a servicios públicos	0,1	0,5	0,5	0	0,2	0,1	0,2	0,1			
Atención en la adm. pública	0,2	0,6	0,5	0,2	0,1	0,5	0,1	0,1			
Trato de la policía	0,1	0,2	0,2		0,1	0,1					
Acceso a partic. Política y/o social	0,1	0,2	0,2		0,1						
Transporte público	0,1	0,3	0,4			0,1		0,2	0,2		
Acceso a tiendas		0,2	0,2				0,1	0,1	0,1		
Acceso a ocio (bares, rest. o discot.)	0,5	0,2	0,1	0,1		0,1					
Dentro de su propia familia	0,2			0,2	0,1		0,2				
Dentro de sus amistades o personas conocidas	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,2		0,1	0,2	0,1	
En su vecindario o comunidad	0,2	0,4	0,4	0,1	0,2	0,2	0,1				
En la calle	2,3	6,4	2,9	1,4	0,8	3,3	1,4	1,2	2,1	0,6	
En otro lugar o ámbito (especificar)	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1		0,1	0,1		
Ns/nc	93,8	89,3	94,1	97,2	96,1	95,9	97,6	97,9	97,4	99,3	99,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200

Fuente: P44 “¿En qué ámbito o situación se ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...?”

En una segunda fotografía, el Observatorio Ikluspegi recoge las contestaciones en primera persona. Cuando se les pregunta **en qué situación se han sentido discriminadas** por ser migradas, LGTBI o gitanas (entre otras categorías), las respuestas son las siguientes:

Ámbitos y motivos de discriminación directa (%)

% sobre el total	Sexo	Origen	Nacionalidad	LGTB	Edad	Religión	Pobreza	Discapacidad	Obesidad	Barrio	Embarazo
Ámbito laboral	24,3	15,5	18,1	18,4	40,0	5,8	10,0	24,2	10,9	12,4	
Ámbito educativo	6,1	6,3	3,3	7,6	2,0		3,8	19,0			
Acceso a servicios públicos	1,2		2,1		2,0		11,5	10,0		12,6	
Atención en la adm. pública	0,7	4,4	3,5		1,9		9,3	12,3			
Trato de la policía	1,2		1,9		2,0		3,8	6,4			
Acceso a partic. política y/o social	0,8		1,3								
Transporte público											
Acceso a tiendas		0,7									
Acceso a ocio (bares, rest. o discot.)	1,9			4,6	2,6						
Dentro de su propia familia	3,4		1,4		3,9		3,8	12,4		12,6	
Dentro de sus amistades o personas conocidas	0,7	1,9				9,1	2,2				
En su vecindario o comunidad		2,2	1,9								
En la calle	9,5	10,8	9,9	12,4	3,2	23,2	6,0	6,7	9,0	20,6	
En otro lugar o ámbito (especificar)	1,9	6,6	4,7								
Ns/nc	61,8	55,8	58,2	59,3	53,5	67,7	66,9	53,2	83,2	67,0	100
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	127	45	73	19	80	17	41	25	33	13	18

Fuente: P37 “¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su...?”

Algunas conclusiones relevantes que el Observatorio Ikuspegi emite son:

- En Euskadi la ciudadanía en general admite que existe discriminación.
- El alquiler de vivienda es el ámbito en el que se percibe que hay más discriminación (lo constatan el 82'2% de las personas encuestadas). Se percibe que las personas más discriminadas son aquellas que no tienen muchos recursos económicos, están en paro y aquellas que poseen nacionalidad extranjera.
- A la hora de conseguir un trabajo, el 78'1% de la ciudadanía encuestada opina que las personas extranjeras, las personas gitanas y las mujeres sufren discriminación.
- En cuanto a la discriminación vivida en primera persona, y declarada cuando se les pregunta: "¿Te has sentido alguna vez discriminada?", el 24% de la población vasca afirma que se ha sentido discriminada una o varias veces a lo largo de su vida (el 61.4% son mujeres).
- Las personas que contestan afirmativamente a la pregunta de si existe discriminación, se refieren a tres ámbitos concretos: el ámbito laboral, el espacio público y el ámbito educativo, mencionando la discriminación por sexo/género, la edad o la diversidad funcional, el origen, la religión o pertenecer al colectivo LGTB.

Estos resultados podrían llevarnos a preguntarnos si en Euskadi se discrimina **más que en otros lugares** del Estado o de Europa. Pues bien, para contestar a esta pregunta, también el Observatorio Ikuspegi publicó en julio del año 2021 un documento, *Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos*, en el que se recoge un trabajo que precisamente se titula "Análisis comparativo de la percepción de la discriminación y diversidad en la CAE, Navarra, Estado y Europa". Apuntamos a continuación algunas de las conclusiones de este trabajo:

- En lo que a las relaciones sociales y convivencia se refiere, la sociedad vasca se ha mostrado abierta hacia la convivencia con prácticamente todos los colectivos (personas de origen extranjero, LGTBI, gitanas y con discapacidad), exceptuando la convivencia con personas de otra religión, donde los porcentajes de aceptación son algo más bajos que los observados en el Estado o la UE.

- En términos de discriminación, la sociedad vasca en general tiene una percepción baja de discriminación, en comparación con el Estado u otros países de la UE. Esto mismo cabe señalar respecto a la discriminación vivida, ya que la CAE tiene una de las tasas de personas que declaran haber sufrido trato discriminatorio más bajas de la UE.

En resumen, la sociedad vasca se caracteriza por una menor presencia de discriminación, tanto percibida como vivida, y, al mismo tiempo, por una mayor apertura hacia la diversidad.

Completamos esta fotografía con la ofrecida por la Cátedra de Derechos Humanos de la Universidad del País Vasco, a través de su Informe de Delitos de Odio. Según sus datos, durante el año 2022, se registraron 438 incidentes de odio potencialmente delictivos en Euskadi, de los cuales 435 (99,31%) fueron delitos de odio y 3 (0,68%) infracciones administrativas. Su distribución según colectivo fue como sigue:



Veamos su gráfico por territorio histórico de comisión del delito:

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	OTRAS PROVINCIAS ¹⁵	EXTRANJERO	SE DESCONOCE	TOTAL
ANTISEMITISMO	-	-	-	-	-	-	0
EDAD	-	-	1	-	-	-	1
CREENCIAS/ PRÁCTICAS RELIGIOSAS	1	1	1	-	-	-	3
APOROFOBIA	1	-	-	-	-	-	1
GÉNERO	8	47	12	1	-	-	68
IDEOLOGÍA/ ORIENTACIÓN POLÍTICA	3	23	5	-	1	2	34
DIVERSIDAD FUNCIONAL	3	3	3	-	-	-	9
ORIENTACIÓN/ IDENTIDAD SEXUAL	8	61	25	-	-	-	96
RACISMO/XENOFOBIA	32	113	77	-	1	2	231
OTROS	-	1	-	-	-	-	1
TOTAL	56	244	128	1	2	4	435

Nótese que ya al inicio de este capítulo apuntábamos la diferencia entre discriminación y delitos de odio. Los delitos de odio son, sin duda, la imagen más sucia de la discriminación: el insulto, la agresión física o verbal, la amenaza.

En cuanto a la diferencia a la hora de ser fotografiados, tenemos que los datos de delitos de odio ofrecidos tienen una fiabilidad que no encontramos en la recogida de denuncias por discriminación. La explicación es sencilla. Cuando hablamos de delitos

de odio, hablamos de atestados policiales recogidos por la Ertzaintza, que los envía al Ministerio del Interior, quien a su vez elabora el informe de seguimiento de incidentes de delitos de odio en el Estado. Las denuncias de discriminación, sin embargo, no disponen de una estadística oficial. Organismos como la Red Eraberean tienen el reto de ofrecer datos fiables y compatibles con los criterios de registro de otras entidades, para ofrecer una foto más acabada de la discriminación. Y todo ello sin olvidar que las denuncias no son suficientes para describir la imagen en su globalidad, si tenemos en cuenta que menos del 20% de las personas que sufren discriminación lo denuncian, dato este similar a la infradenuncia en delitos de odio.

En cualquier caso, y aun sin ser suficiente, es fundamental fotografiar ese 20% de las personas que sufren discriminación que lo denuncian, y concretamente las que lo denuncian en la Red Eraberean. Es importante de cara a atinar con políticas que aborden la discriminación para eliminarla, por lo que dedicamos el siguiente capítulo a fotografiarla cuantitativamente, y dedicamos el tercer capítulo a fotografiarla en primeros planos.

2. INFORME **ERABEREAN** **2021**

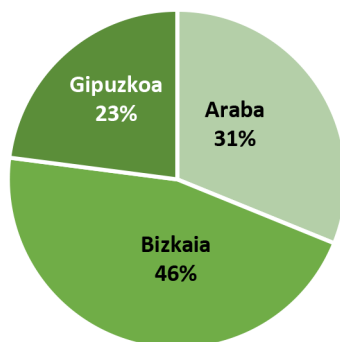
2. INFORME CUANTITATIVO SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2021 (TABLAS Y GRÁFICOS)

PRESENTACIÓN

Total de casos atendidos

Durante el año 2021, la Red Eraberean recibió un total de 61 denuncias en torno a casos de discriminación y trato desigual. De ellos, cerca de la mitad (46%) tuvo lugar en Bizkaia, mientras que un tercio de los mismos (31%) ocurrió en Araba y aproximadamente dos de cada diez (23%) en Gipuzkoa.

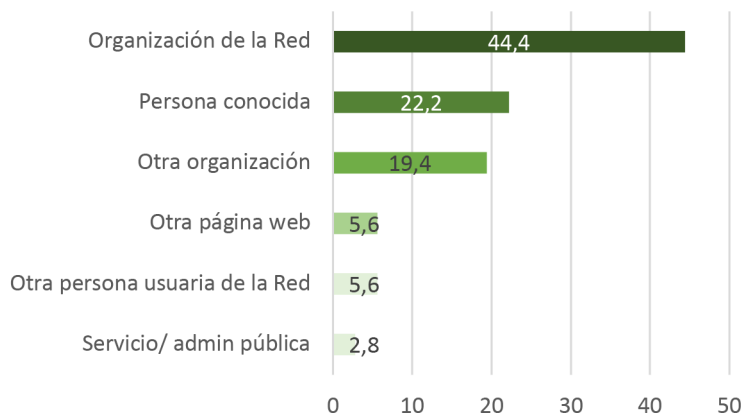
Gráfico 1. Casos atendidos por Territorio Histórico (2021)



Fuente: Elaboración propia.

Vía de conocimiento de la Red

Gráfico 2. Medio por el que se ha conocido la Red Eraberean, % (2021)



Fuente: Elaboración propia.

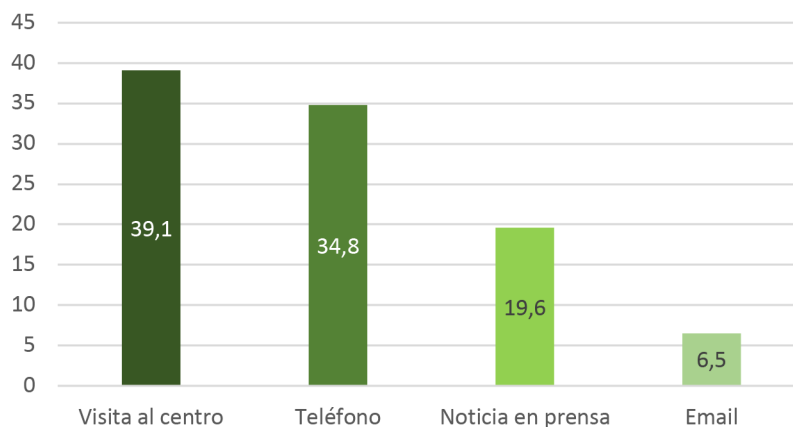
Los datos recogidos durante el año 2021 demuestran cómo las propias organizaciones de la Red han sido la principal vía de acceso al servicio que ésta ofrece. Así, 4 de cada 10 casos se han recogido a través de esta vía, siendo el doble que aquellos que han llegado por la presencia de alguna persona conocida (22,2%).

Es destacable la aportación de información desde otras organizaciones que no pertenecen a la Red (19,4%) ya que pone en valor el papel de ésta a nivel comunitario, así como el alcance y difusión que las acciones de la misma tienen para otras entidades externas a ella.

De forma menos frecuente encontramos otras vías, como la experiencia y conocimiento previo de otras víctimas (5,6%), la visita a webs ajenas a la Red (5,6%) y el contacto con algún servicio o administración públicos (2,8%).

Vía de conocimiento del caso

Gráfico 3. Vía por la que se ha conocido el caso, % (2021).



Fuente: Elaboración propia.

Analizando cuál(es) ha(n) sido las vías de llegada de los casos recogidos, observamos cómo la mayoría de los mismos (39,1%) han sido puestos en conocimiento de la Red por medio de visitas al centro de las antenas competentes en cada mirada (es decir, inmigración, LGTBI y Pueblo Gitano).

Tras ello, la vía telefónica ha sido la vía más empleada, siendo ésta la herramienta para el 34,8% de los casos del pasado año. De forma menos frecuente se encuentran las noticias en prensa y medios digitales, cuya presencia es menor por la dificultad de identificarlas, así como por lo flexible de su publicación y edición.

Por último, el mail ha sido la vía menos presente (6,5% de los casos), evidenciando cómo los hechos discriminatorios, aún tras un periodo de pandemia y de basculación hacia lo digital, requieren de un componente interpersonal que la Red Eraberean sigue manteniendo.

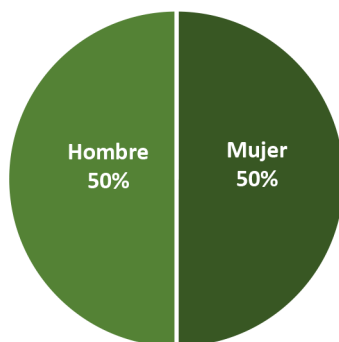
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Perfil de personas atendidas

En términos de paridad, los datos referentes a 2021 nos hablan de una distribución equitativa en función del sexo de la persona discriminada. Tal es así, que de los 54 casos donde se identificó el sexo de la persona, 27 fueron hombres y 27 mujeres.

Aquellos casos en los que no se hace referencia al sexo tienden a ser los que generan una discriminación colectiva (a un grupo de personas o todo un colectivo) y que, por norma general, se materializan en anuncios, comunicaciones y elementos publicados en internet.

Gráfico 4. Sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean (2021)



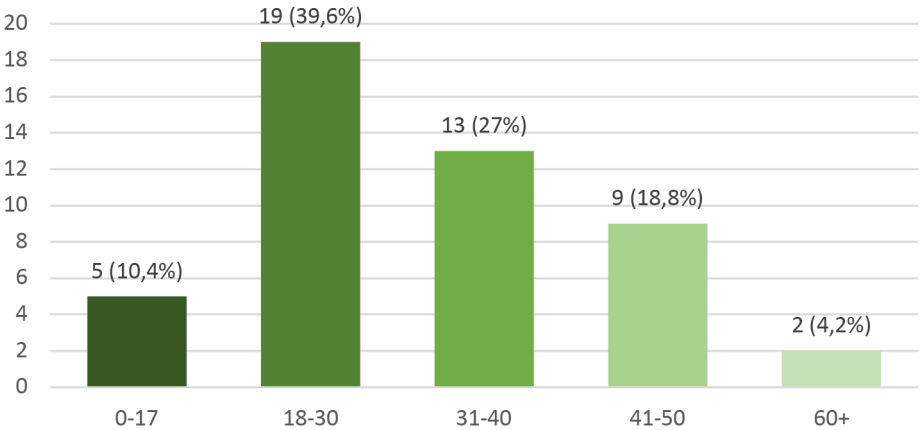
Fuente: Elaboración propia.

Poniendo el foco en la edad de la persona discriminada, podemos observar cómo la mayoría de los casos se da en las franjas de edad más jóvenes. Así, el 50% de los casos identificados en el año 2021 tuvieron como protagonistas a personas menores de 30 años.

Esto habla de un perfil de persona joven atendida por la Red, ya que si aumentamos el umbral de la edad hasta los 40 años observaremos cómo el porcentaje de los casos asciende hasta el 77% del total de los mismos.

Esta distribución es similar a la recogida el año anterior, donde los grupos más mayores eran los menos presentes en el total de casos recogidos, lo cual puede ser indicio de que las personas más jóvenes tienen la mirada “más entrenada” a la hora de identificar situaciones de trato desfavorable.

Gráfico 5. Edad de las personas atendidas por la Red Eraberean (2021).



Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al cruce entre las variables sexo * edad, vemos cómo la mayoría de los hombres denunciadores o atendidos por la Red tenía una edad comprendida entre los 18 y los 30 años (60,9%), mientras que en el caso de las mujeres, el grueso de las mismas se ubica en una categoría inmediatamente superior (el 45,8% tiene entre 31 y 40 años).

Tabla 1. Cruce edad/sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean (2021)

	0-17	18-30	31-40	41-50	51-60	61 y más	Total
Hombre	2 (8,7%)	14 (60,9%)	2 (8,7%)	5 (21,7%)	0	0	23 (100%)
Mujer	2 (8,3%)	5 (20,8%)	11 (45,8%)	4 (16,7%)	0	2 (8,3%)	24 (100%)
Total	4 (8,51%)	19 (40,42%)	13 (27,65%)	9 (19,14%)	0	2 (4,28%)	47 (100%)

Fuente: Elaboración propia

Discriminación entre los más jóvenes. Con la vista puesta en el futuro.

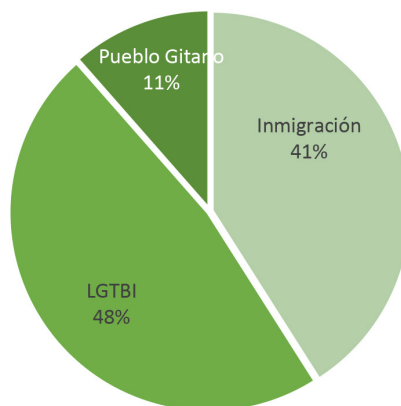
Durante el año 2021 desde la Red Eraberean se identificó a la población más joven como uno de los principales objetivos de los discursos y prácticas discriminatorias. En este sentido, se ha observado cómo el ámbito educativo es uno de los principales escenarios donde las nuevas generaciones protagonizan episodios discriminatorios.

A nivel práctico, en 2021 destacan dos casos: la aparición de una serie de pintadas de naturaleza tráfóbica en el muro de un centro educativo y la identificación por parte del personal docente de un centro de actitudes discriminatorias durante la etapa de secundaria.

Casos atendidos por miradas (Inmigración, Pueblo Gitano, LGTBI)

Atendiendo a las diferentes miradas que componen el grueso de los casos recogidos observamos cómo predominan aquellos que afectan a personas del colectivo LGTBI (48%) o a personas de origen extranjero (41%), con amplia diferencia con respecto a aquellas que se dirigen al Pueblo Gitano (11%).

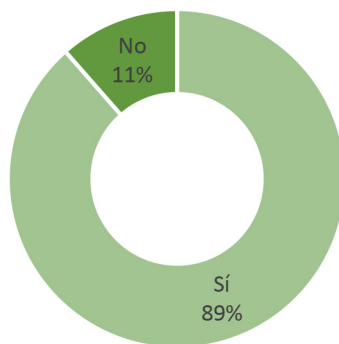
Gráfico 6. Casos atendidos por mirada (2021)



Fuente: Elaboración propia

Indicios de discriminación

Gráfico 7. Indicios de discriminación en los casos atendidos en 2021.



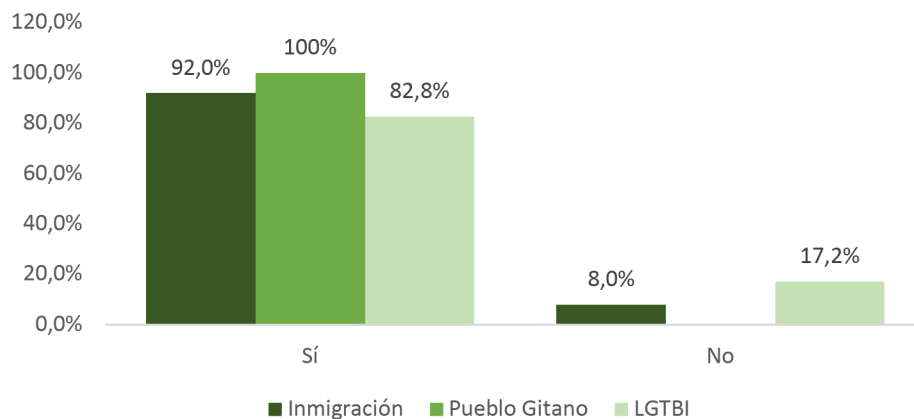
Fuente: Elaboración propia

De los 61 casos registrados en el aplicativo durante el año 2021, 54 (89%) presentaban signos de discriminación y tan sólo en los 7 casos restantes (11%) podían presentarse dudas al respecto.

Esto habla de un escenario discriminatorio con expresiones más manifiestas que latentes, lo que requiere de un grado de sensibilización y trabajo proactivo en materia de prevención de este tipo de situaciones o manifestaciones, con el fin de que no lleguen a su máximo exponente (generalmente en forma de discursos de odio o delitos de odio, en el peor de los casos).

Indicios de discriminación, según miradas

Gráfico 8. Indicios de discriminación según miradas (2021)



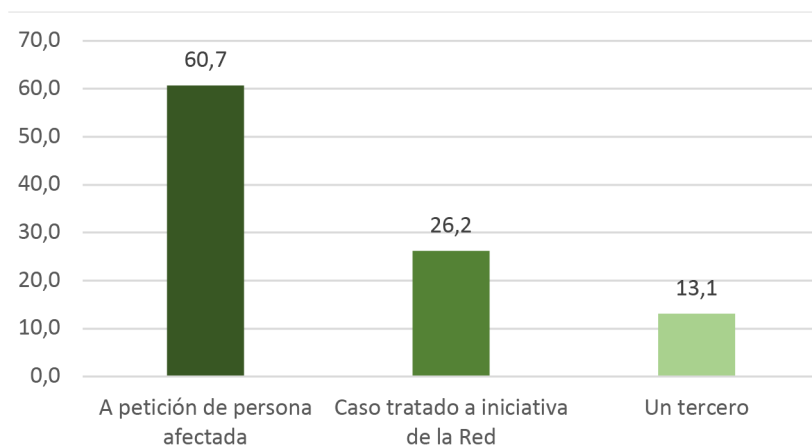
Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a los indicios de discriminación por mirada podemos ver cómo en las tres contempladas en el trabajo de la Red, la mayoría de casos presentan este tipo de indicios (la totalidad en el caso de Pueblo Gitano, el 92% de los mismos referidos a la población de origen extranjero y el 82,8% de los que afectan a personas del colectivo LGTBI).

Esto puede estar poniendo de manifiesto la existencia de realidades que afectan a la vida de las personas de manera manifiesta, lejos de los juicios de valor o percepciones subjetivas. Ante esto, el trabajo en red -como el llevado a cabo desde la Red Eraberean para la Igualdad de Trato y No Discriminación- se tornan fundamentales.

Apertura del caso

Gráfico 9. Apertura del caso, % (2021)



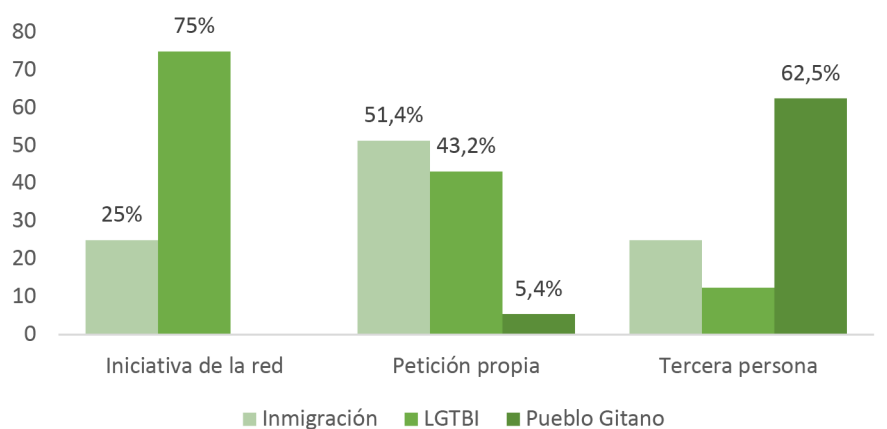
Fuente: Elaboración propia

Como sucediese el año anterior, la mayoría de los casos (60,7%) se han abierto a petición de la persona afectada, a quien se ha ofrecido el servicio de acompañamiento y asesoramiento jurídico (en aquellos casos en los que procediese).

La principal diferencia con respecto a 2020 se encuentra en los casos abiertos a iniciativa de la Red (26,2%), que han duplicado su número. Esto habla de una red dinámica y ágil en la detección de los casos de discriminación, que se identifica como herramienta para enfrentar las situaciones discriminatorias. En 2021, las terceras personas han sido las menos determinantes en la apertura de los casos (13,1%).

Apertura del caso, según miradas

Gráfico 10. Apertura del caso según miradas (2021)



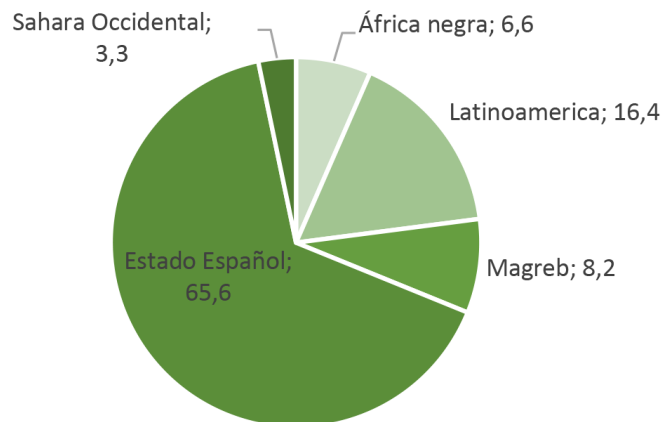
Fuente: Elaboración propia

Analizando cuáles son las miradas más presentes en cada supuesto de apertura del caso (por iniciativa de la Red, por petición expresa de la persona afectada o por una tercera persona) se observa lo siguiente:

- En el caso de la Red, la mayor parte de los casos iniciados por la misma se relacionan con experiencias discriminatorias hacia personas pertenecientes al colectivo LGTBI (3 de cada 10 casos). A su vez, aquellos relacionados con las personas migradas supusieron un 25%.
- Las personas que más se han personado en la Red para registrar y solicitar la apertura de su caso han sido aquellas pertenecientes al grupo de personas de origen extranjero. Así, más de la mitad de los casos (51,4%) se han enmarcado en este grupo, seguido de los pertenecientes al colectivo LGTBI (43,2%) y con una escasa presencia de los relacionados con el Pueblo Gitano (5,4%).
- Por último, la presencia de terceras personas que motivan la denuncia (testigos) está presente, sobre todo, en el caso del Pueblo Gitano, quien muestra indicios de normalización de la discriminación. Esta normalización supone vivir la discriminación como algo casi “natural”, lo cual dificulta la denuncia de la misma.

Zona geográfica de origen de las personas atendidas

Gráfico 11. Zona geográfica de origen de las personas atendidas, % (2021)



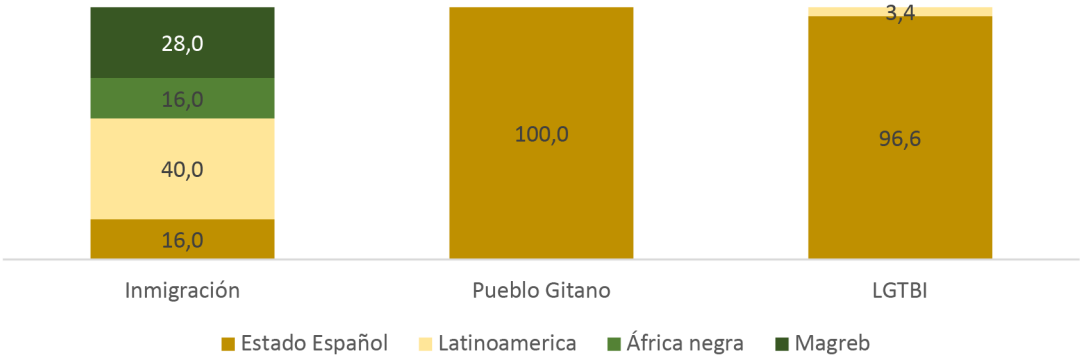
Fuente: Elaboración propia

Como sucediese en años anteriores, la mayor parte de los casos de discriminación recogidos afectan a personas del Estado Español (65,6%), seguidas de aquellas procedentes de Latinoamérica (16,4% de los casos) y el Magreb (8,2%).

Con una presencia menos destacada encontramos los casos de personas procedentes del África subsahariana (6,6%) y el Sahara occidental (3,3%).

Zona geográfica de origen de las personas atendidas, según miradas

Gráfico 12. Zona geográfica de origen de las personas atendidas, según miradas, % (2021)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Zona geográfica de origen según miradas (2021)

	Inmigración	LGTBI	Pueblo Gitano	Total
Estado Español	4 (16%)	27 (93,1%)	7 (100%)	38 (62,3%)
Latinoamérica	10 (40%)	2 (6,9%)	0	12 (19,7%)
Asia	0	0	0	0
África negra	4 (16%)	0	0	4 (6,6%)
Magreb	7 (28%)	0	0	7 (11,5%)
Total	25 (100%)	29 (100%)	7 (100%)	61 (100%)

Fuente: *Elaboración propia.*

En términos generales podemos ver cómo la mayoría de los casos de discriminación sufridos por parte de las personas gitanas o pertenecientes al colectivo LGTBI se han dado entre personas de origen nacional.

Así, la totalidad de los casos relacionados con el Pueblo Gitano (100%) ha sido protagonizada por personas españolas, mientras que en el caso LGTBI este porcentaje era del 96,6% y el 3,4% de Latinoamérica.

En términos generales podemos observar cómo el grueso de la población de origen extranjero procede de Latinoamérica, como vienen subrayando algunos informes y estudios del Observatorio Vasco de la Inmigración (Ikuspegi). A este 40% de personas latinoamericanas le siguen un 28% de personas magrebíes, con cierta distancia con respecto a las procedentes del África Negra (16%). Los casos recogidos en la categoría “Estado español” hacen referencia tanto a publicaciones de corte racista o xenófobo en medios digitales e impresos, principalmente.

Pueblo Gitano, víctima de un antigitanismo cada vez más evidente.

De un tiempo a esta parte, el arraigo del discurso antigitano es cada vez mayor. Así, lo que antes era algo que se intentaba ocultar o disimular, va siendo cada vez más un secreto a voces: las actitudes discriminatorias para con las personas gitanas están cada vez más presentes de una forma más manifiesta. Algunos de los ejemplos los encontramos en los medios digitales y en los anuncios online, donde el discurso antigitano toma formas tan evidentes como excluir de la potencial compra de un piso a estas personas o sentirse en la plena libertad de enunciar o publicar materiales que atenten contra su derecho al honor.

Casos atendidos por país de origen

Tabla 3. Casos atendidos por país de origen (2021)

País de origen			
España		Sahara occidental	2
Colombia	6	Argelia	1
Marruecos	4	Bolivia	1
Brasil	2	Nigeria	1
Guinea	2	Senegal	1
Nicaragua	2	Venezuela	1
Total			

Fuente: Elaboración propia.

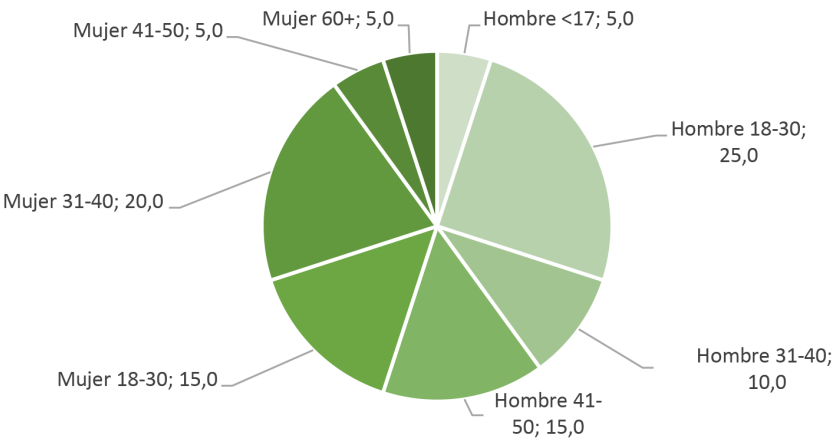
Fijándonos en el país de procedencia de las personas que han acudido a la Red Eraberean en 2021 vemos cómo -al igual que sucediese en el informe correspondiente a 2020- la mayoría procede de territorio nacional (38), seguidos a mucha distancia por las personas originarias de Colombia (6) o Marruecos (4) y con una presencia minoritaria en el resto de categorías.

Así, casos como el brasileño, guineano, nicaragüense o saharauí presentan 2 casos, mientras que orígenes como Argelia, Bolivia, Nigeria, Senegal o Venezuela han denunciado 1 caso, respectivamente.

Perfil sociodemográfico de las víctimas, según miradas

Inmigración

Gráfico 13. Perfil sociodemográfico de las víctimas, % (Inmigración, 2021)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Perfil sociodemográfico de las víctimas, % (Inmigración, 2021)

Perfil	%	Perfil	%
Hombre <18	5,0	Mujer <18	0,0
Hombre 18-30	25,0	Mujer 18-30	15,0
Hombre 31-40	10,0	Mujer 31-40	20,0
Hombre 41-50	15,0	Mujer 41-50	5,0
Hombre 51-60	0,0	Mujer 51-60	0,0
Hombre 60+	0,0	Mujer 60+	5,0
Total			100

Fuente: Elaboración propia

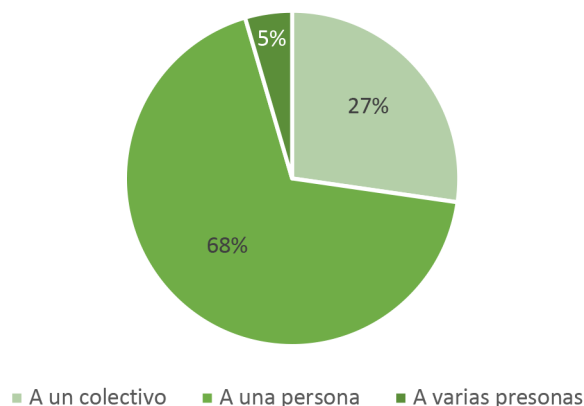
Atendiendo a los datos recogidos durante el año 2021 por la Red podemos concluir que el perfil predominante en el ámbito de la inmigración es el de un hombre de entre 18-30 años (25% de los casos), junto con el de las mujeres de entre 31-40 años (20%).

De forma algo menos presente encontramos el caso de las mujeres de entre 18 y 30 años o de los hombres de 41-50 (15% de los casos), seguidos de los hombres de entre 31 y 40 años.

En definitiva, cabe destacar que el perfil de persona de origen extranjero que denuncia sufrir discriminación en la Red es principalmente joven (menor de 40 años) y con una presencia pareja de ambos sexos.

Esta cuestión puede encontrar explicación si atendemos a las miradas entrenadas para conocer cuáles son los derechos propios, así como la voluntad de denunciar (no siempre por vía jurídica) estas situaciones. También debe tenerse en cuenta que la población de origen extranjero tiende a presentar unos valores de edad más bajos que la autóctona, ya que tiende a ser población en “edades laborales”.

Gráfico 14. Casos de discriminación según el nº de personas afectadas, (Inmigración, 2021)



Fuente: Elaboración propia

Analizando el impacto de los casos analizados dentro de la mirada correspondiente a las personas migradas podemos ver cómo la mayoría afectaba a una persona (68%), mientras que cerca de una tercera parte de los casos (27%) lo hacía a nivel colectivo.

Es importante destacar que en el caso de la mirada de las personas de origen extranjero la discriminación tiende a verse como algo vivido particularmente, pero teniendo también en consideración que algunos episodios atentan directamente contra los derechos de todo el colectivo. Uno de estos ejemplos es el uso de las redes sociales y los medios de comunicación para promover discursos o estereotipos que no respeten el derecho a la dignidad de las personas.

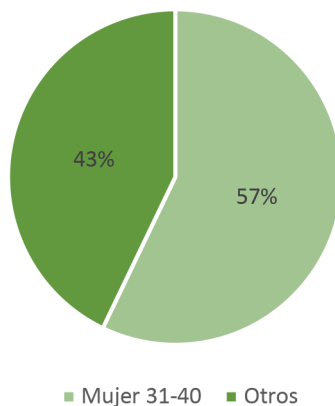
Los medios de comunicación, promotores de discurso discriminatorios

Los medios de comunicación son herramientas de difusión con un amplio alcance a nivel social. Así, los discursos que ellos recogen y reproducen influyen de manera directa en la percepción que las personas tienen con respecto a algunos fenómenos, así como las actitudes que presentan ante los mismos. En ocasiones, la publicación de ciertos artículos o materiales implican un señalamiento y estigmatización de colectivos, a quienes se relaciona con problemáticas sociales que acaban por despertar las miradas en desigualdad.

Es el ejemplo de la población gitana con la expansión del Covid, o la eterna referencia a la población de origen extranjero como acaparadora de puestos de trabajos o ayudas sociales. Lo mismo pasa con el colectivo LGTBI, sobre quien se extiende una amplia y tupida red de estereotipos y prejuicios. Pero no toda influencia es conocida y medida: este año se ha descubierto cómo las tiras cómicas de la contraportada de un periódico también pueden contener tintes racistas o xenófobos, ya que la caricaturización de las personas racializadas como primitivas es algo que, desde hace tiempo, viene pasándonos desapercibido.

Pueblo Gitano

Gráfico 15. Perfil sociodemográfico de las víctimas, (Pueblo Gitano, 2021)

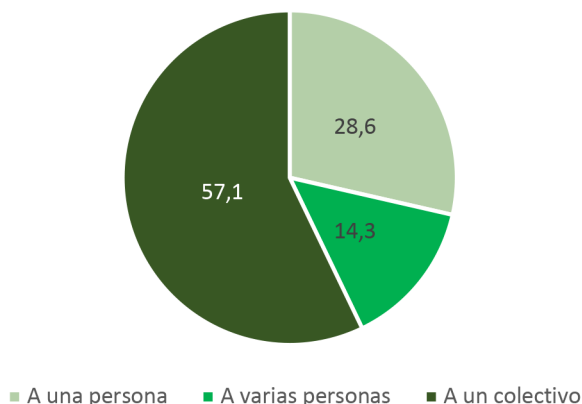


Fuente: Elaboración propia

En el informe del año 2021 es importante desarrollar la explicación del gráfico acerca de las características sociodemográficas de las personas gitanas que han acudido a la Red a denunciar hechos o episodios discriminatorios.

El 57% de los casos recogidos se han correspondido al perfil de mujer de entre 31 y 40 años, mientras que el resto de los casos (43%) no han recogido el sexo de la persona afectada, ya que el hecho o episodio afectaba al Pueblo Gitano como colectivo.

*Gráfico 16. Casos de discriminación según el nº de personas afectadas, %
(Pueblo Gitano, 2021)*



Fuente: Elaboración propia

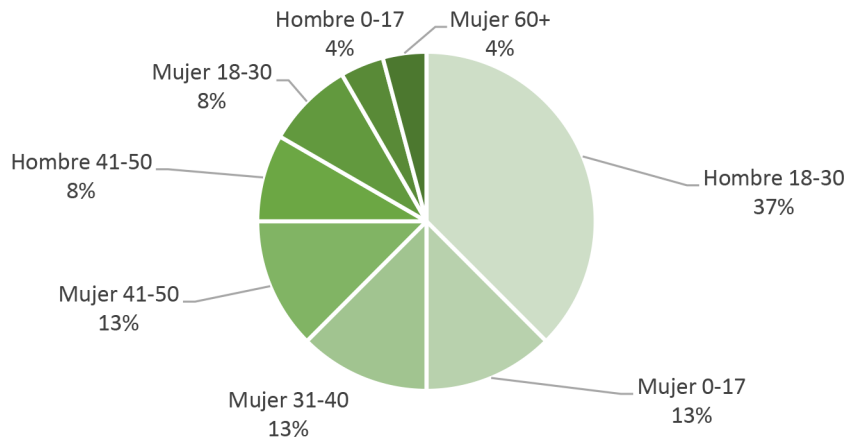
Esta casuística se explica si tenemos en cuenta que el 57,1% de los casos recogidos hacen referencia a publicaciones o anuncios discriminatorios para con las personas gitanas. De esta forma –y tal y como se recogiera en informes anteriores- el Pueblo Gitano es uno de los colectivos que padecen una discriminación más profunda y evidente.

Entre los estudios al respecto, cabe destacar el informe “Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos”¹ elaborado por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración, en el que se destacó la situación de vulnerabilidad de las personas gitanas, quienes se presentan como el colectivo con el que más recelo se tiene a la hora de convivir y con respecto a quien se observa una distancia social y cultural más amplia.

¹ Fuente: https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/discriminacion_diversidad_CAE_casosOK.pdf

Colectivo LGBTI

Gráfico 17. Perfil sociodemográfico de las víctimas, (LGTBI, 2021)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Perfil sociodemográfico de las víctimas, % (LGTBI, 2021)

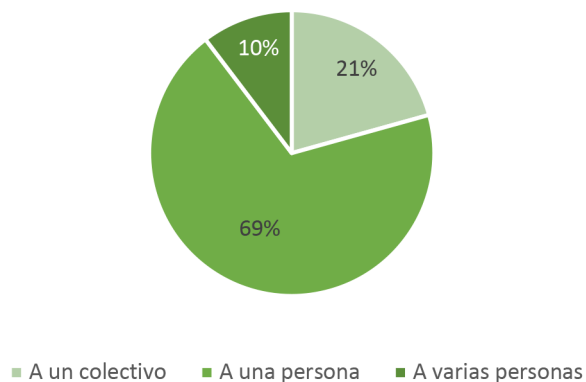
Hombre	%	Mujer	%
Hombre <18	4,2	Mujer <18	12,5
Hombre 18-30	37,5	Mujer 18-30	8,3
Hombre 31-40	0	Mujer 31-40	12,5
Hombre 41-50	8,3	Mujer 41-50	12,5
Hombre 51-60	0,0	Mujer 51-60	0
Hombre 60+	0,0	Mujer 60+	4,2
Total			100

Fuente: Elaboración propia

En el caso de las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales, observamos cómo el perfil predominante es el de hombre y mujer joven. En el primero de los casos –esto es, en el de los hombres- el perfil es de un hombre entre 18 y 30 años, mientras que en el segundo –referente a las mujeres- el perfil es el de una persona menor de edad. Si a estos dos perfiles les sumamos los referidos a las mujeres entre 31 y 40 años y el de mujer entre 41 y 50 años observamos cómo estaremos copando el 75% de los casos.

Con ello, podemos destacar que el perfil de persona discriminada por cuestión de orientación y prácticas sexuales es el de una persona joven y, mayoritariamente, mujer.

Gráfico 18. Casos de discriminación en función del número de personas afectadas, (LGTBI, 2021)



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al grado de impacto de los casos y elementos discriminatorios dentro de esta mirada, cabe destacar cómo la mayoría (69%) se considera como un ataque a las libertades individuales de la persona, al tiempo que 1 de cada 5 casos (21%) se consideró como un ataque contra todo el colectivo de personas LGTBI. De forma residual, encontramos aquellos casos que se han considerado como un ataque contra varias personas, que han supuesto un 10% del total de los mismos.

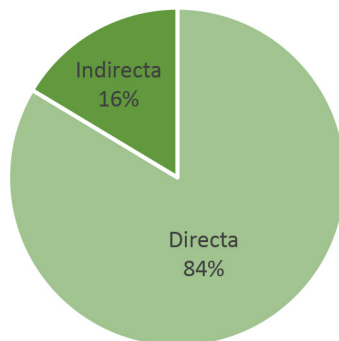
ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

Tipo de discriminación

Atendiendo al tipo de discriminación que las personas han denunciado ante la Red, podemos observar cómo la mayoría (84%) ha puesto de relieve haber sido víctimas de episodios de discriminación directa.

En el caso opuesto encontramos al 16% de los casos recogidos, considerados como escenarios de discriminación indirecta.

Gráfico 19. Tipo de discriminación (2021)

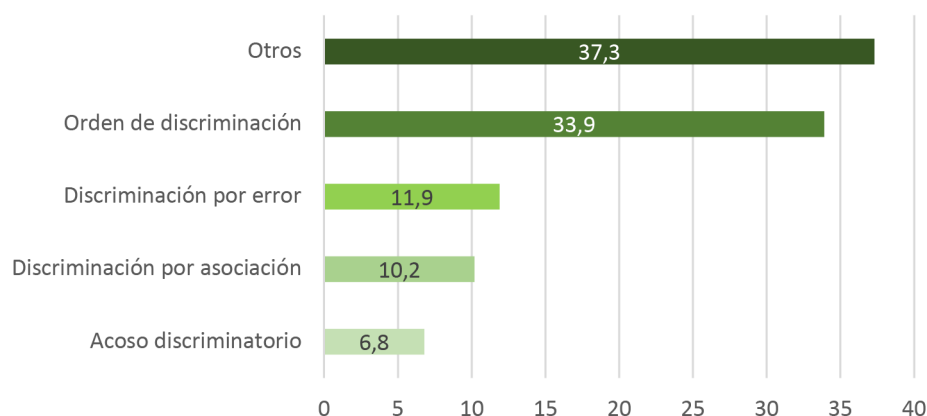


Fuente: Elaboración propia

En este sentido es importante volver a señalar las diferencias entre la discriminación directa y la indirecta: se entiende por discriminación directa aquella que se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de su etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual u otras. En contraposición, hablamos de discriminación indirecta cuando una disposición legal o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios (Eraberean, 2018).

Subtipos de discriminación

Gráfico 20. Subtipos de discriminación, % (2021).



Fuente: Elaboración propia

En el apartado concreto referente a los subtipos de discriminación, observamos cómo casi la cuarta parte de los mismos se han incluido en la categoría “otros”, derivada de los episodios de discriminación en el ámbito bancario, principalmente.

Como se ha mencionado anteriormente, este año ha sido reseñable la presencia de casos donde se discrimina a las personas por su origen extranjero en el acceso a las cuentas bancarias, así como en la apertura de las mismas. También se incluye dentro de esta categoría aquellos casos en los que la discriminación por motivos étnico – raciales u orientación sexual e identidad sexual / género se une a aquella relacionada con la diversidad funcional (generalmente motora).

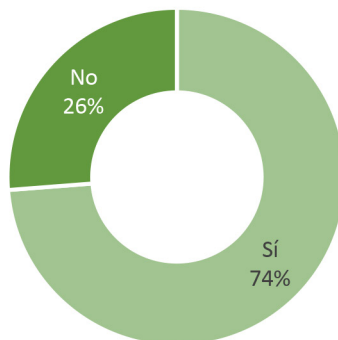
Tras ello, lo más frecuente es la orden de discriminación (33,9%), lo que evidencia la vigencia de prejuicios y estereotipos en el trato con personas o colectivos determinados.

De forma menos habitual encontramos la discriminación por error (11,9%), esto es, aquella que surge cuando existe una apreciación errónea por parte del agente discriminador. Además, se aprecia cómo en el 10,2% de los casos el trato discriminatorio ha sido motivado por la relación de la persona o grupo con otro grupo o persona concretos.

Por último, encontramos el acoso discriminatorio (6,8% de los casos) que es aquel referido a cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Eraberean, 2018).

Datos probatorios

Gráfico 21. Datos probatorios (2021)



Fuente: Elaboración propia

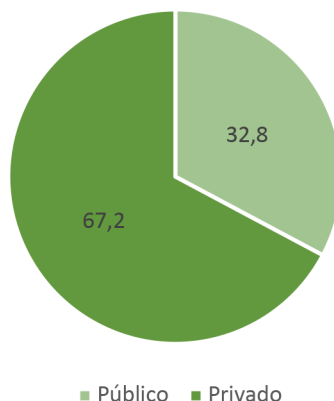
Del total de casos analizados durante el año 2021, cerca de 3 de cada 4 (74%) contaban con elementos probatorios. En la mayoría de los casos, estos datos probatorios se han traducido en declaraciones de testigos o documentación que recoja el episodio (hojas de reclamaciones, denuncias...).

También se ha contado con la recopilación y captura de materiales publicados en internet, ya que se ha considerado la mejor forma de poder contar con una información susceptible de ser modificada y borrada con relativa facilidad, como es la virtual.

En contraposición, el 26% de los casos no han conllevado datos probatorios, lo que dificulta la prueba de los hechos, así como en ocasiones, el acompañamiento y seguimiento jurídico de los mismos.

Ámbito de discriminación

Gráfico 22. Ámbito de discriminación, % (2021)



Fuente: Elaboración propia

Como sucediese en años anteriores, el espacio privado es el escenario más presente en los casos de discriminación identificados por la Red, recopilando el 67,2% del total de casos recogidos en 2021. Así, la esfera pública ha supuesto cerca de un tercio de los casos del año 2021 (32,8%), mientras que las esferas privadas (empresas, viviendas particulares, comunidades de propietarios/ as, locales de ocio y negocios...) son aquellas donde los episodios discriminatorios son más frecuentes.

Esta tendencia es similar a la identificada previamente a la pandemia, donde el ámbito privado estaba más presente en este análisis (los valores del ámbito privado en 2019 fueron del 63,9% y presentaron un descenso hasta el 56% en 2020).

Tablas 6 y 7. Áreas en las que se ha producido la discriminación (2021)²

Ámbito público (%)	
Vía Pública	42,1
Comunicación e internet	15,8
Salud	15,8
Educación	10,5
Empleo	10,5
Vivienda	5,3

Ámbito privado (%)	
Vivienda	28,6
Entidad bancaria	21,4
Ocio y hostelería	14,3
Laboral	14,3
Local comercial	7,1
Educación	7,1
Comunicación e internet	4,8
Servicios sociales	2,4

Fuente: Elaboración propia

En el ámbito público encontramos la vía pública como principal espacio donde se han dado los casos de discriminación (42,1% de los casos). Tras ello, aparece un escenario tan controvertido como el virtual (15,8%), donde los medios de comunicación y digitales han supuesto un escenario favorable para los discursos discriminatorios, ante la dificultad para gestionar y legislar en torno a las participaciones anónimas de usuarios/as online.

De forma menos presente encontramos otros espacios como el referido a la salud

² La presencia de la categoría "comunicación e internet" en ambos ámbitos se debe a la naturaleza de las publicaciones: en el ámbito público se engloban aquellas adscritas a los medios online, de libre acceso. En el ámbito privado se recopilan aquellas publicadas en periódicos de tirada nacional, cuya lectura implica un pago del ejemplar o suscripción.

(15,8%), de capital importancia en un contexto social marcado por el sistema sanitario desde marzo de 2020. Por último, encontramos otros ámbitos como la educación o el empleo (10,5%) o la vivienda pública (5,3%) que tienden a estar presentes históricamente en el análisis de los espacios de discriminación que se vienen identificando desde la Red.

En la esfera privada, encontramos la vivienda como el principal ámbito de discriminación (28,6%). Así lo atestigua el informe sobre discriminación publicado por el Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi) en el año 2020 que refleja cómo el 82,2% de las personas entrevistadas consideran el residencial como el principal ámbito de discriminación.

Tras la relacionada con la vivencia encontramos las entidades bancarias como otro de los principales espacios de discriminación identificados en el abanico de casos de 2021 (21,4%). Así, cerca de 1 de cada 5 casos del ámbito privado se daba en este tipo de entidades, que impedían abrir cuentas a personas en proceso de regularización o renovación de su situación administrativa.

Las entidades bancarias, principales escenarios de discriminación para la población extranjera.

Durante el año 2021 se han identificado varios casos de discriminación a personas de origen extranjero a la hora de acceder o abrir sus cuentas bancarias, con motivo de su situación administrativa.

Este hecho, basado en los procesos internos de las entidades, no deja de suponer un obstáculo importante en la vida de las personas extranjeras, quienes presentan una vulnerabilidad mayor en el ámbito laboral y cuya limitación en el acceso a sus propios recursos económicos constriñe sus oportunidades de desarrollar una vida personal y profesional estable.

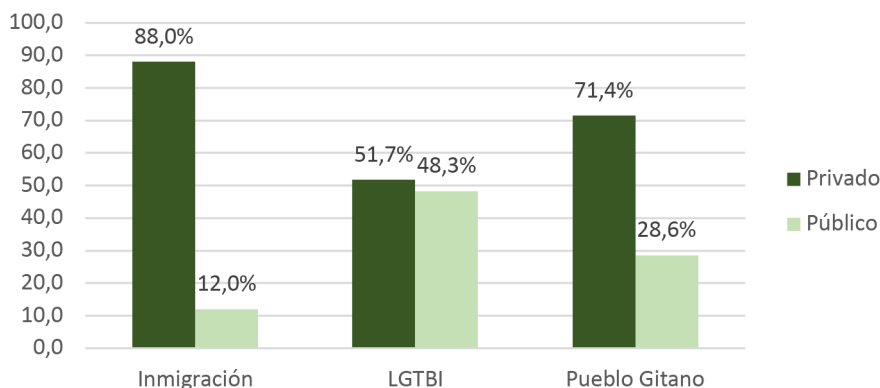
También destaca el ámbito del ocio y hostelería, así como el laboral como uno de los principales espacios de discriminación, junto con el laboral (14,3%). En el caso de la población de origen extranjero esta discriminación tiende a traducirse en situaciones laborales precarias, así como en amenaza por parte de las personas contratantes hacia las personas contratadas. Algo similar sucede en el caso de la población gitana, quien padece de una inclusión laboral más difícil, con amplia dificultad para poder acceder a algún puesto de trabajo.

Así lo refrenda el citado estudio de Ikuspegi, ser gitano/a es visto como el principal obstáculo a la hora de acceder al mercado laboral por el 42,2% de las personas entrevistadas.

En el caso de las personas LGTBI la problemática en el mercado laboral viene marcada por un trato discriminatorio y agresiones verbales por su pertenencia a dicho colectivo. En ocasiones se denuncian episodios de insultos por parte de compañeros/ as o jefes/ as, así como discriminatorios en el caso de las personas trans por su condición.

Ámbito de discriminación según miradas

Gráfico 23. Ámbito de discriminación según mirada (2021).



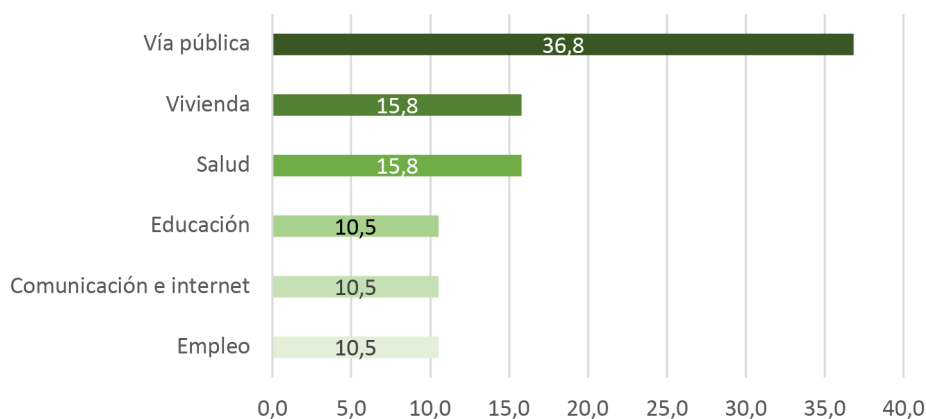
Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a cuáles han sido los principales ámbitos de discriminación (público/ privado) en función de la mirada analizada podemos ver cómo en el caso de las personas racializadas, la discriminación tiene lugar sobre todo en el espacio privado. Así, en el caso de la población de origen extranjero, el 88% de las denuncias hacen referencia a situaciones de esta naturaleza en el caso privado, cifra que supone el 71,4% en el caso de la población gitana.

Por tanto, los valores del sector público en estos casos son bajos (12% y 28,6%, respectivamente), algo que contrasta con el referente a las personas LGTBI, que presentan una distribución mucho más heterogénea con un 51,7% de casos en el ámbito público y un 48,3% en el privado.

Esto nos puede llevar a pensar en discriminaciones más y menos visibles en el espacio público, haciendo que algunas de las experiencias sean más invisibilizadas por darse lejos del espacio público, con una incidencia mayor y con una repercusión más intensa en la vida de las personas.

Gráfico 24. Ámbito público: principales áreas de discriminación, % (2021)



Fuente: Elaboración propia

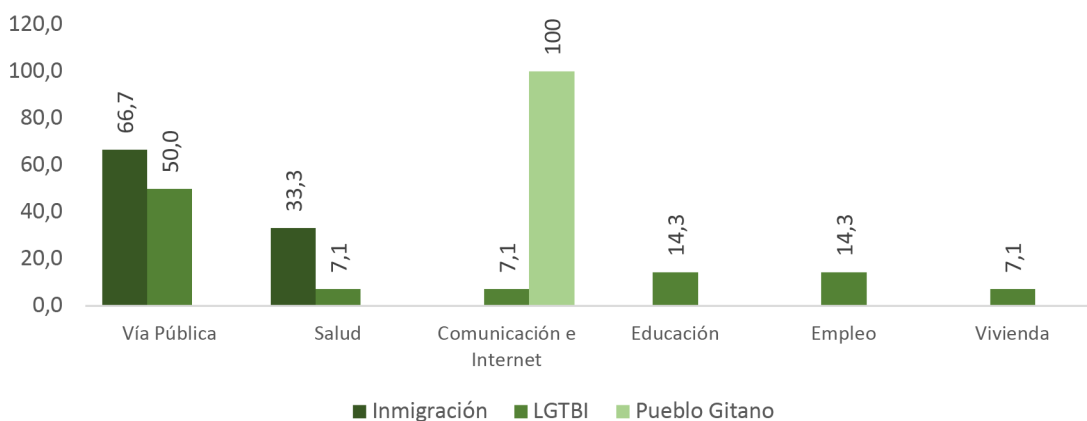
Dentro del ámbito público, vemos cómo la vía pública es el principal espacio donde la discriminación está presente. Es importante tener en consideración esta afirmación, ya que esto supone que casi 4 de cada 10 personas que hacen uso de los espacios públicos, así como que transitan por los mismos, han sufrido algún tipo de episodio discriminatorio.

Tras ello, aparecen los ámbitos de la vivienda y salud (15,8%) como los segundos espacios más propicios para presenciar hechos o actos discriminatorios. En el contexto de “la nueva normalidad” estos dos espacios son especialmente sensibles, ya que el

sistema sanitario es uno de aquellos con una mayor presión y exigencia, así como el vivencial, por la existencia de ciertas resistencias y miradas en desigualdad posteriores al confinamiento domiciliario.

Tras ello, se observa cómo el ámbito educativo, el virtual y el relacionado con el empleo son aquellos más propensos a la discriminación (10,5%). Todos ellos son servicios públicos especialmente sensibles, tanto por su trabajo con las nuevas generaciones (educación), como por ser una de las principales herramientas para la inserción de las personas (ámbito laboral). En cuanto a la comunicación e internet, cabe destacar la presencia de comentarios y publicaciones discriminatorias en espacios virtuales que requieren de especial atención y tratamiento.

Gráfico 25. Ámbito público: principales áreas de discriminación según miradas, % (2021)

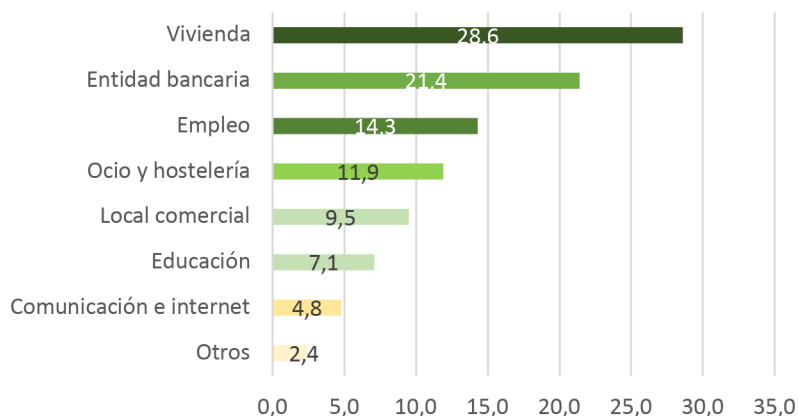


Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a los principales escenarios de discriminación en función de la mirada podemos ver cómo, de manera llamativa, el total de los casos relacionados con la discriminación del Pueblo Gitano en el ámbito público se ha dado en el área de comunicaciones e internet. Esto pone de manifiesto las nuevas formas y espacios de discriminación, así como el grado de arraigo del antigitanismo dentro de los discursos discriminatorios.

Ámbito privado

Gráfico 26. Ámbito privado: principales áreas de discriminación, % (2021)



Fuente: Elaboración propia

Dentro de la esfera privada encontramos la vivienda como el principal espacio de discriminación. En este sentido, son varios los casos que hablan de dificultades en las relaciones vecinales o intrafamiliares.

En segundo lugar, destacan las entidades bancarias como los principales escenarios de discriminación (21,4% de los casos), principalmente relacionadas con la apertura de cuentas por parte de personas extranjeras. Tras ello, encontramos otro espacio como el referente al empleo, donde tanto las relaciones contractuales, como las condiciones laborales o la relación entre compañeras/ os se torna especialmente sensible en algunos casos. Así, en el caso de las personas de origen extranjero la discriminación laboral tiende a traducirse en condiciones abusivas o discriminatorias en el ámbito más administrativo (contrataciones, condiciones laborales, respeto de días libres o de vacaciones...) mientras que en el caso de las personas trans la discriminación tiende a materializarse más en las relaciones interpersonales con sus compañeros/ as y superiores. Por norma general, los casos recogidos muestran cómo estas relaciones están marcadas por un importante sesgo transfobo que dificulta el desarrollo profesional y personal de las personas denunciantes.

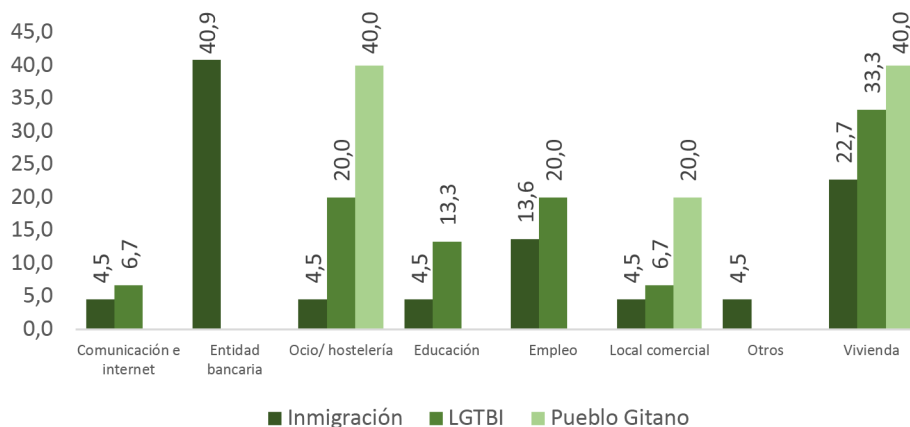
En el caso de la población gitana, el problema en el empleo se traduce en problemas para la contratación por principios antigitanos.

La desigualdad en el propio hogar.

Durante el año 2021 se han recogido casos que afectaban a la vida de las personas en uno de los espacios en principio más seguros: el hogar. Los citados episodios afectaban mayoritariamente a la población trans, quien en ocasiones es incomprendida por parte de su entorno y es discriminada por ello.

Así, en ocasiones algunas familias han expulsado a personas de casa por no aceptar su realidad, dejando a las personas en una situación de vulnerabilidad social, residencial y psicológica, ya que una decisión de este tipo en un ámbito tan privado y cercano como es el hogar es un impacto difícil de gestionar.

Gráfico 27. Ámbito privado: principales áreas de discriminación según miradas, % (2021)



Fuente: Elaboración propia

Analizando cuáles son los principales ámbitos de discriminación en el espacio privado en función de las miradas, observamos cómo la población de origen extranjero es la única que presenta casos en el ámbito de las entidades bancarias (40,9% de los casos de este colectivo).

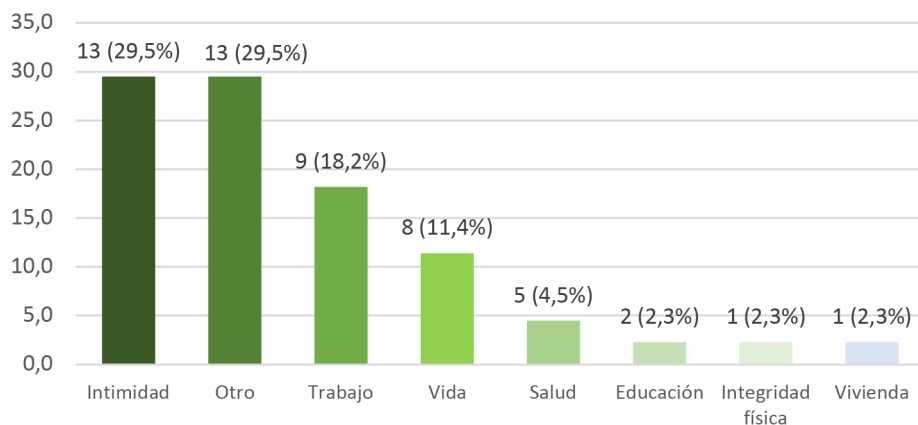
Tras ella, el acceso a una vivienda y el disfrute de la misma en condiciones de seguridad y respeto a sus derechos es el siguiente escenario más comprometido (22,7%). También destaca el caso del empleo (13,6%) por delante de otros como el de los locales comerciales, el ámbito educativo o los escenarios relacionados con la comunicación e internet (4,5%) que presentan un menor número de casos.

En el caso del colectivo LGTBI, la vivienda es el escenario de discriminación en un tercio (33,3%) de los casos que se han identificado durante el año 2021, junto con los locales de ocio y hostelería y el empleo, que presentan los mismos valores (20%). Tras ello, encontramos el ámbito educativo, con un 13,6% de los casos, que se han relacionado principalmente con la aparición y difusión de mensajes y actitudes abiertamente homófobas y transfobas en los centros.

Por último, la población gitana encuentra en el ocio y la vivienda sus dos principales espacios de discriminación (40%), viendo cómo su espacio de ocio y su lugar de residencia se tornan en lugares no – seguros para ella. Además, las tiendas y espacios comerciales han supuesto una quinta parte del total de casos denunciados por el Pueblo Gitano (20%) lo que evidencia la extensión y vigencia del antigitanismo.

Derechos vulnerados

Gráfico 28. Derechos vulnerados (2021)



Fuente: Elaboración propia

Entrando al análisis de los derechos vulnerados se observa cómo 3 de cada 10 casos afectaban a la intimidad de las personas. Esta intimidad puede darse tanto en el ámbito vivencial (relaciones de pareja, familia o compañeros/ as de piso), como en lo tocante al mercado laboral y trato con los/ as compañeros/ as.

Dentro de la categoría “otro” se engloban todos aquellos casos relacionados con la imposibilidad de abrir cuentas bancarias en entidades bancarias, escenario que ha sido repetido varias veces durante el pasado año.

De manera menos presente encontramos otros derechos vulnerados como el relativo al trabajo (18,2%) o el referente a la vida (11,4%). De forma residual encontramos otros derechos como el derecho a la salud (4,5%), o a la educación, integridad física o vivienda (2,3% en los tres casos).

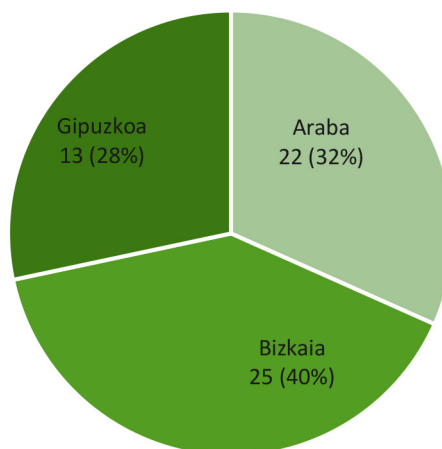
3. INFORME **ERABEREAN** **2022**

3. INFORME CUANTITATIVO SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2022 (TABLAS Y GRÁFICOS)

PRESENTACIÓN

Durante el año 2022 la Red Eraberean identificó un total de 60 casos, de los cuales el 40% tuvo lugar en Bizkaia, el 32% en Araba y un 28% en Gipuzkoa. Destaca el descenso de los casos recogidos en el Territorio Histórico alavés, que descienden en torno a un 7% con respecto a los identificados el año anterior.

Gráfico 1. Casos atendidos por Territorio Histórico (2022)



Fuente: Elaboración propia.

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Perfil de las personas atendidas.

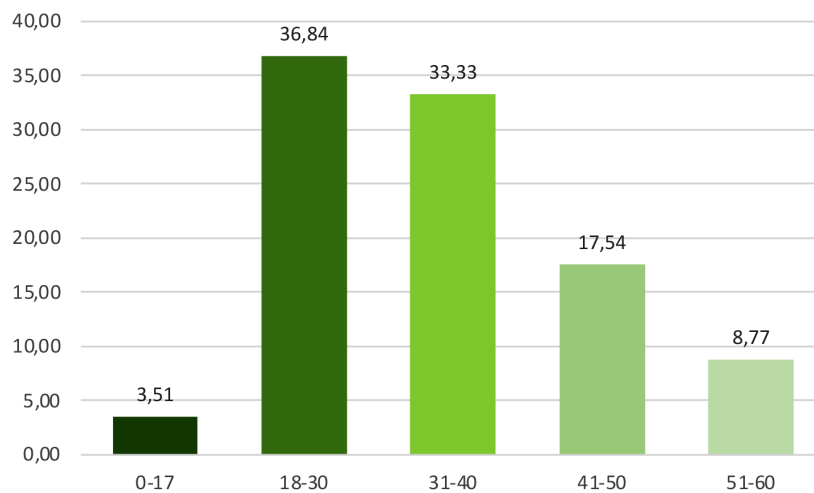
Poniendo el foco en la edad de las personas que acudieron a la Red Eraberean para denunciar casos de discriminación, podemos concluir cómo las personas jóvenes fueron las principales usuarias de este recurso.

Así, el porcentaje de personas de hasta 30 años que acudieron a la Red para poner en conocimiento su situación fue del 40,35%, aunque las personas menores de edad tienen una presencia casi residual. Si aumentamos el umbral de análisis hasta los 40 años, vemos cómo estaremos hablando del 73,68% del total de personas.

En contraposición, las categorías de más edad presentan valores más bajos, con un 17,54% en el caso de las personas de 41-50 años y un 8,77% en el caso de aquellas con edades comprendidas entre los 51 y los 60.

Si analizamos los datos recogidos en el informe anterior –esto es, en el referido al año 2021- vemos cómo la distribución por franjas de edad es similar, aunque se observe en general un mayor reparto de los casos.

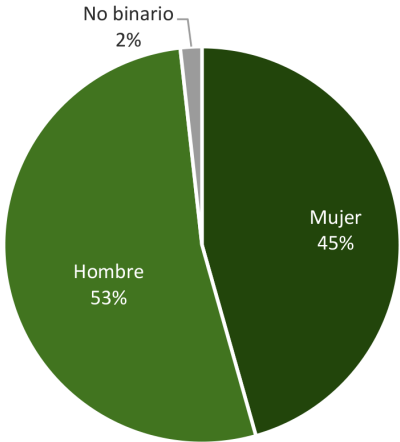
Gráfico 2. Edad de las personas atendidas por la Red Eraberean (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al sexo de las personas atendidas por la Red observamos cómo existe una mayor presencia masculina (53%) que femenina (45%), así como que ambas suponen un porcentaje mucho mayor que el referido a las personas no binarias, que apenas supusieron un 2% del total de los casos recogidos. En definitiva –y como sucediese en informes anteriores- los datos nos muestran una distribución casi equitativa por sexo.

Gráfico 3. Sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Combinando la variable sexo con la variable edad vemos que la distribución de los casos es la siguiente:

Tabla 1. Cruce edad/sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean (2022)

	0-17	18-30	31-40	41-50	51-60	61 y más	Total
Hombre	1 (3,3%)	13 (43,3%)	9 (30%)	4 (13,3%)	3 (10%)	0 (0%)	30 (100%)
Mujer	0 (0%)	8 (30,8%)	10 (38,5%)	6 (23,1%)	2 (7,7%)	0 (0%)	26 (100%)
No binario	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0%)
Total	2 (3,5%)	21 (36,8%)	19 (33,3%)	10 (17,5%)	5 (8,8%)	0 (0%)	57 (100%)

Fuente: Elaboración propia.

En general, observamos cómo en el caso masculino, la mayor parte de los casos se dan entre personas con edades comprendidas entre 18-30 años (43,3%). Tras este grupo, encontraríamos a las personas de entre 31-40 años (30%).

En el caso de las mujeres, el grueso de los casos se encuentra en las mismas franjas de edad, aunque la presencia se invierta: la mayor parte de los casos se dan entre las personas con edades comprendidas entre 31 y 40 años (38,5%), seguido de aquellas entre los 18 y 30 años (30,8%) y 41-50 años (23,1%).

Por último, en el caso de las personas no binarias, el único caso identificado durante ese año se da en una persona menor de edad.

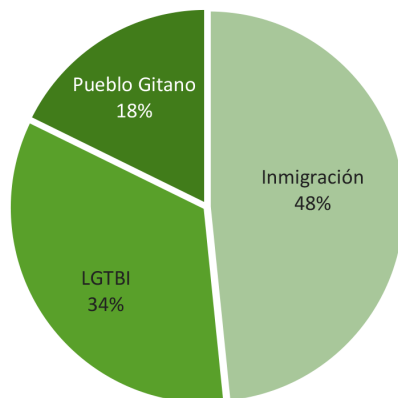
La discriminación, fenómeno intergeneracional

Los episodios discriminatorios en los que las personas jóvenes han sido protagonistas o testigo han estado presentes en este año 2022. Así, en más de una ocasión se han identificado discursos o prácticas discriminatorias incluso en centros educativos, lo cual habla de la necesidad de trabajar en materia de prevención desde los niveles más básicos.

Casos atendidos por miradas (Migración, Pueblo Gitano, LGTB)

En lo referente a las miradas, como pasara el año anterior, el mayor número de casos se dio dentro del marco de la mirada de personas migradas (48%), seguido de aquellos que afectaban a personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales (34%) y, por último, aquellos que atacaban a los derechos fundamentales de las personas gitanas (18%).

Gráfico 4. Casos atendidos por miradas (2022)



Fuente: Elaboración propia.

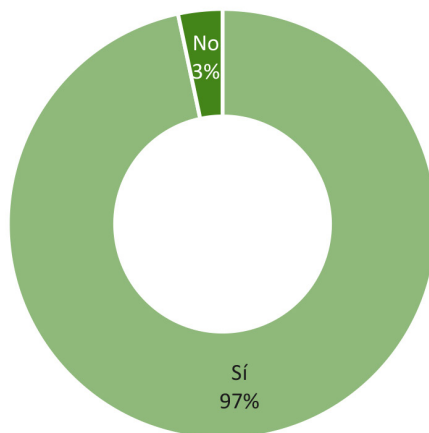
Indicios de discriminación.

Analizando el total de casos recogidos durante el año 2022, podemos concluir que casi la totalidad de los casos (97%) mostraban indicios de discriminación. A este respecto es importante destacar la relevancia que la existencia de estos indicios tiene como elemento probatorio de la discriminación.

Lo anterior quiere decir, entre otras cosas, que la mayoría de situaciones de discriminación planteadas a la Red durante el año han mostrado indicios objetivables de discriminación, lo cual da la posibilidad a las/ los letradas/ os de la Red de poder ofrecer un recorrido jurídico al suceso en cuestión. Así, es importante destacar que no todos los casos (incluyendo los que presentan indicios) presentan ese recorrido jurídico, ya que

una gestión incorrecta del mismo puede tener como consecuencia la revictimización de la persona denunciante, así como la frustración derivada de una resolución negativa ante un caso de discriminación.

Gráfico 5. Indicios de discriminación en los casos atendidos en 2022.

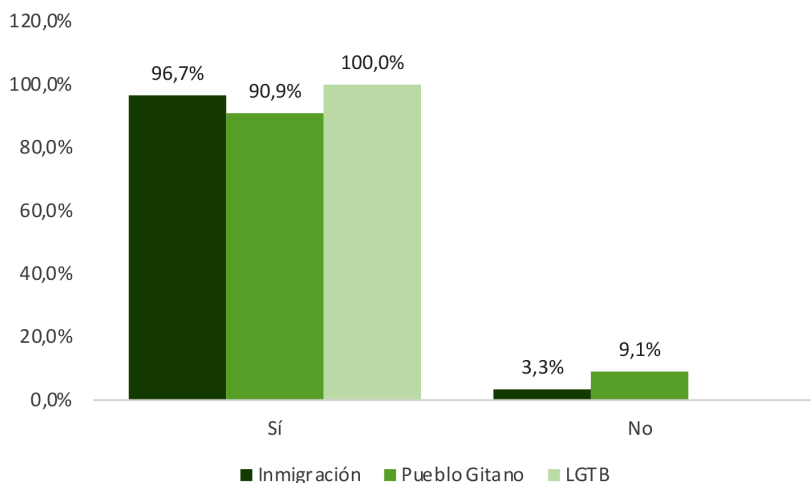


Fuente: Elaboración propia.

Indicios de discriminación según miradas:

Como vemos, analizando la presencia de indicios probatorios en los casos en función de la mirada podemos concluir que en todos ellos es más que notoria. Así, todos los casos adscritos a la mirada LGTB presentaban indicios de discriminación, así como cerca del 97% de los casos de las personas migradas. Y aunque el indicador más bajo lo encontramos en el caso de las personas gitanas, la presencia de estos indicios sigue tasándose en un 91%, aproximadamente.

Gráfico 6. Indicios de discriminación según miradas (2022)



Fuente: Elaboración propia.

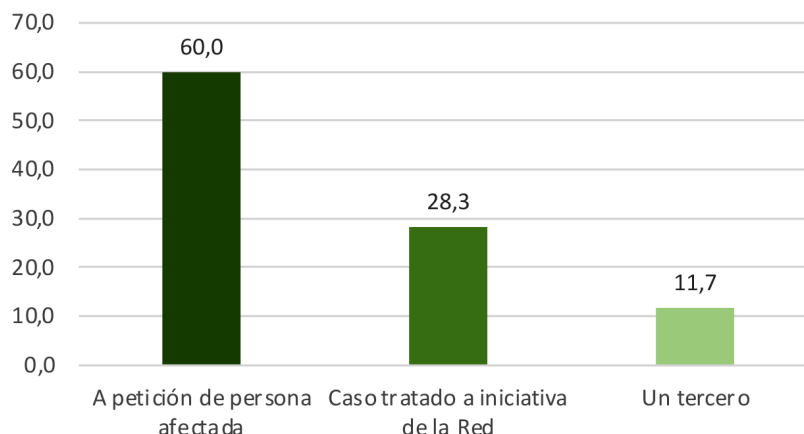
Apertura del caso

Durante el año 2022, 6 de cada 10 casos se abrieron a petición de la persona afectada. Esto quiere decir que en la mayor parte de los mismos, las víctimas fueron capaces de identificar el suceso como potencialmente discriminatorio y tomaron la decisión de acudir a la Red para ponerlo en su conocimiento.

Después, cerca de un tercio de los episodios (28,3%) fue abierto a iniciativa de la Red, lo cual habla de la capacidad de la misma para ofrecer un servicio de acompañamiento, intermediación y denuncia cuando es necesario. En este conjunto de casos encontramos tanto aquellos que no han sido denunciados por no identificarlos como discriminatorios, como aquellos que no se han puesto en conocimiento por miedo a

las represalias, desconfianza en el sistema o cualquier otro elemento que sustenta el fenómeno de la infradenuncia.

Gráfico 7. Apertura del caso (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Apertura del caso, según miradas.

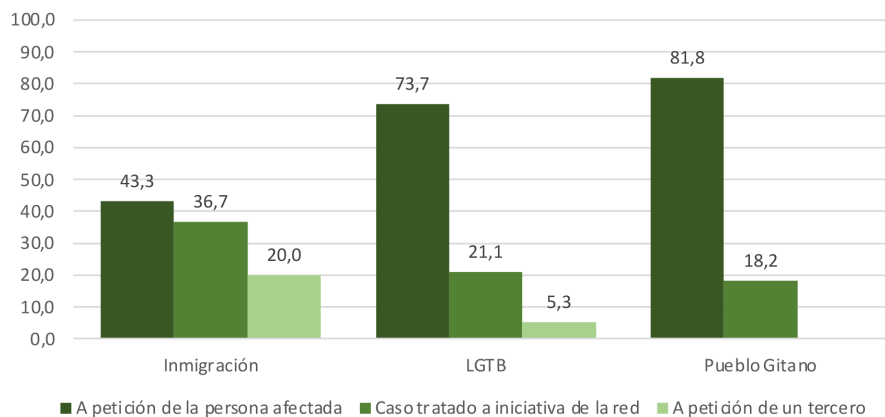
Analizando cuál ha sido la vía de apertura del caso en cada mirada que conforma el tejido de la Red Eraberean, observamos cómo –al igual que sucede en el análisis del conjunto –en todas las miradas la mayor parte de los mismos se abrieron a petición de la persona afectada. A pesar de ello, observamos diferencias sustantivas analizando cada mirada:

- En el caso de la mirada *inmigración* observamos cómo la apertura del caso está repartida de una manera más equitativa entre aquellos iniciados a petición de persona afectada

(43,3%), los casos tratados a iniciativa de la Red (36,7%) y los denunciados por un testigo (20%).

- Analizando los datos de la mirada LGTB observamos cómo la presencia de casos iniciados a petición de la víctima (principal vía) aumenta en cerca de 30 puntos porcentuales (73,7%), seguido de aquellos tratados a iniciativa de la Red (21,1%) y cómo los casos denunciados por terceras personas reducen su porcentaje hasta el 5,3%.
- En el caso de la mirada gitana los datos explican cómo 8 de cada 10 casos fueron abiertos a petición de la persona afectada, mientras que el 18,2% respondía a la iniciativa de la Red. En este último caso cabe destacar como no se ha registrado la existencia de ningún caso abierto a petición de una tercera persona.

Gráfico 8. Apertura del caso, según miradas (2022)

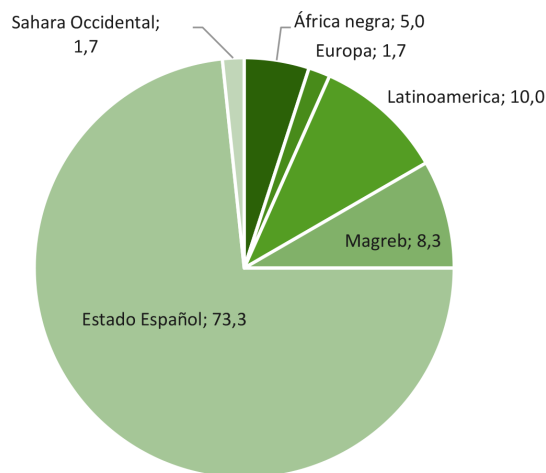


Fuente: Elaboración propia.

Zona geográfica de origen de las personas atendidas

Poniendo el foco en las zonas geográficas de las personas atendidas por la Red durante el año 2022 observamos lo siguiente:

Gráfico 9. Zona geográfica de origen de las personas atendidas (2022)



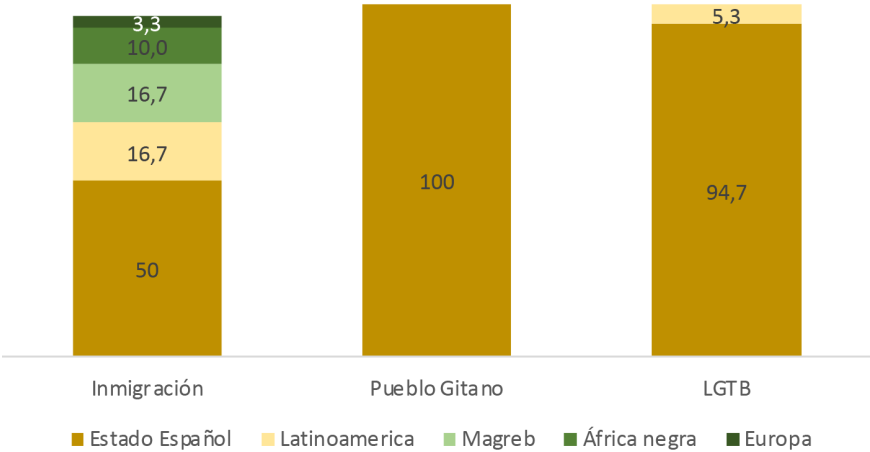
Fuente: Elaboración propia.

Así, 7 de cada 10 casos afectaban a personas originarias de España (73,3%), con mucha mayor presencia que el segundo y tercer orígenes más frecuentes, como son el colectivo latinoamericano (10%) y el magrebí (8,3%).

De una forma más residual encontramos otros orígenes como el África negra (5%), Europa (1,7%) o el Sahara Occidental (1,7%).

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

Gráfico 10. Zona geográfica de origen de las personas atendidas, según miradas (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Zona geográfica de origen según miradas (2022)

	Inmigración	Pueblo Gitano	LGBTB	Total
Estado Español	15 (50%)	11 (100%)	18 (94,7%)	44 (73,33%)
Latinoamérica	5 (16,7%)	0 (0%)	1 (5,3%)	6 (10%)
Magreb	5 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (8,33%)
África negra	3 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (5%)
Europa	1 (3,3%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,66%)
Sahara Occidental	1 (3,3%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,66%)
Total	30 (100%)	11 (100%)	19 (100%)	60 (100%)

Fuente: Elaboración propia.

En los casos comprendidos dentro de la mirada *inmigración*, vemos como la mitad de los casos se dan entre población española (50%), generalmente por procesos de nacionalización. Entre las personas con una nacionalidad diferente a la española destacan los casos de la población latinoamericana y magrebí (16,7%), muy por delante de otros orígenes menos presentes, como la población comunitaria o la originaria del Sahara Occidental (3,3%).

Entre las personas pertenecientes al colectivo LGTB, la gran mayoría (94,7%) eran de origen español, mientras que un 5,3% de las mismas procedía de algún país latinoamericano.

Por último, el total de los casos referidos a Pueblo Gitano tenían como víctima a una persona española, sin haber otro origen presente.

Casos atendidos por país de origen

Tabla 3. Casos atendidos por país de origen (2022)

País de origen			
España	44	Italia	1
Marruecos	4	Mauritania	1
Nicaragua	2	Nigeria	1
Senegal	2	República Dominicana	1
Venezuela	2	Sahara occidental	1
Colombia	1	Total	60

Fuente: Elaboración propia.

Analizando cuáles son los principales orígenes de las personas víctimas de casos de discriminación durante el año 2022 observamos cómo España es el país más presente (44 casos), muy por encima de otros orígenes, como puede ser Marruecos (4 casos) o Nicaragua, Senegal o Venezuela (2 casos).

De manera residual encontramos otros orígenes con tan sólo un único caso denunciado, como por ejemplo Colombia, Italia, Mauritania, Nigeria, República Dominicana o el Sahara Occidental.

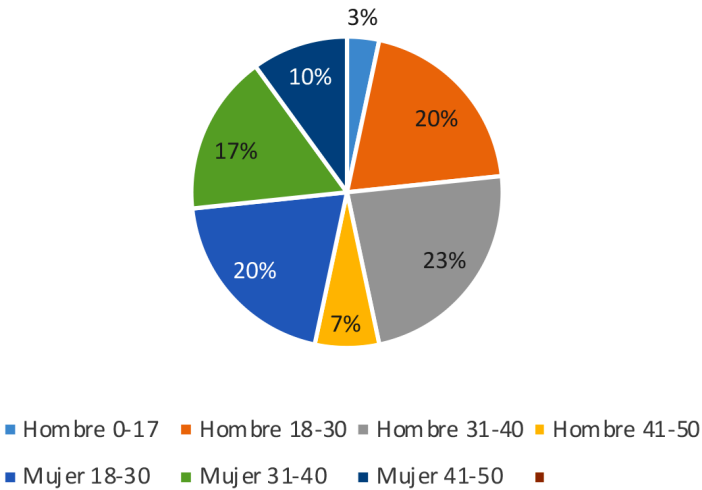
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS VÍCTIMAS, SEGÚN MIRADAS

Inmigración

No existe un perfil delimitado de persona adscrita a la mirada inmigración que haya denunciado casos de discriminación en la Red Eraberean durante el año 2022, sino que coexisten varios de ellos. El principal es el de un hombre de 31-40 años (23%), seguido de hombres y mujeres de 18 a 30 años (20% en ambas categorías).

Esta fotografía cambia con respecto al año anterior, cuando el perfil más habitual era el de un hombre de 18 y 30 (25%) y una mujer de entre 31 y 40 años (20%), lo cual nos habla de un “rejuvenecimiento” de la discriminación, que también afecta a las personas más jóvenes.

Gráfico 11. Perfil sociodemográfico de las víctimas, % (Inmigración, 2022)



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Perfil sociodemográfico de las víctimas, % (Inmigración, 2022)

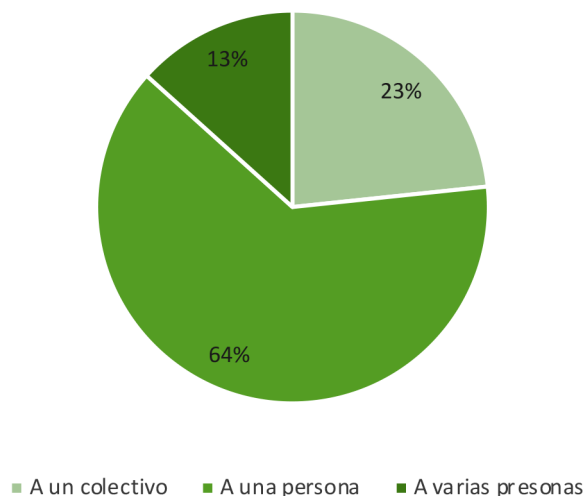
Perfil	%	Perfil	%
Hombre <18	3,3	Mujer <18	0
Hombre 18-30	20,0	Mujer 18-30	20,0
Hombre 31-40	23,3	Mujer 31-40	16,7
Hombre 41-50	6,7	Mujer 41-50	10,0

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al alcance de los episodios discriminatorios denunciados, podemos observar cómo la mayoría de los mismos se consideran como un ataque que tan sólo limita o

niega los derechos a una persona a título individual (64%). Después, 2 de cada 10 casos (23%) hablan de una vulneración de derechos colectiva, que afecta a todas las personas de origen extranjero de una u otra manera. De forma menos destacable encontramos aquellos casos que afectan a varias personas (esto es, episodios discriminatorios que pueden deberse a una discriminación por error, por asociación o por atentar contra los derechos de un grupo concreto de personas), que supusieron el 13% de los mismos.

Gráfico 12. Perfil sociodemográfico de las víctimas, % (Inmigración, 2022)



Fuente: Elaboración propia.

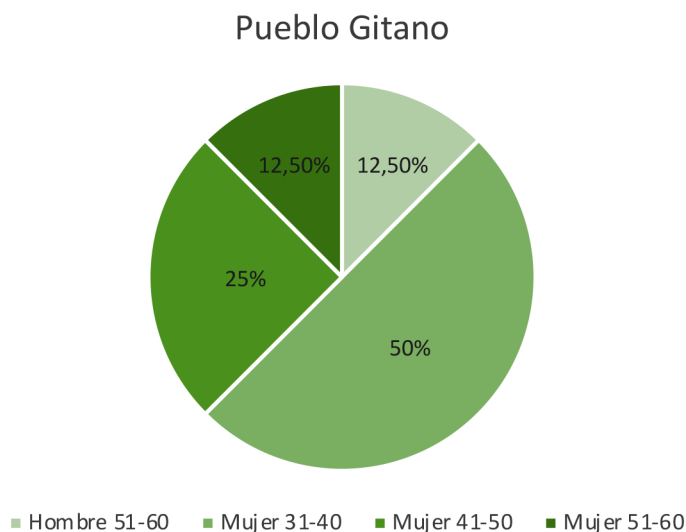
El racismo y la xenofobia, fenómenos transversales

Al analizar la situación de las personas extranjeras denunciadas de discriminación observamos cómo no existe un perfil predominante, sino que afecta a un grupo heterogéneo de personas por sexo y edad. Esto habla de cómo la discriminación hacia las personas racializadas es un fenómeno asentado y extendido.

Pueblo Gitano

En lo referente a los casos de discriminación hacia personas gitanas identificados por la Red durante el año 2022, cabe destacar que el perfil de persona discriminada ha sido primordialmente femenino: las mujeres entre 31 y 50 años supusieron el 75% del total de perfiles descritos dentro de esta mirada.

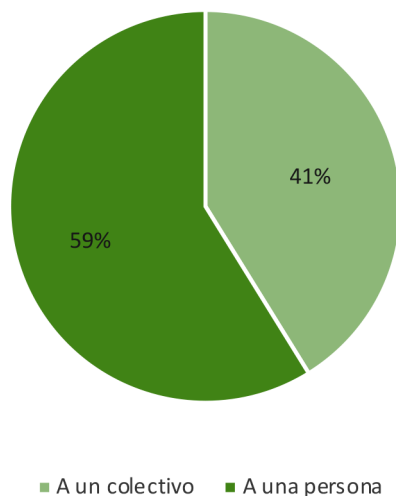
Gráfico 13. Perfil sociodemográfico de las víctimas (Pueblo Gitano, 2022)



Fuente: Elaboración propia.

Además, 6 de cada 10 casos de discriminación a personas gitanas identificados desde la Red se consideraron como escenarios de violación de derechos individuales. De forma complementaria, en 4 de cada 10 casos se pensó que la vulneración de derechos de las personas gitanas por el mero hecho de serlo (elemento clave en el entendimiento de un fenómeno discriminatorio como es el antigitanismo), habiendo una clara distinción entre lo que consideran un ataque personal y un ataque a sus derechos como pueblo.

Gráfico 14. Casos de discriminación según el nº de personas afectadas (Pueblo Gitano, 2022)



Fuente: Elaboración propia.

Antigitanismo de género

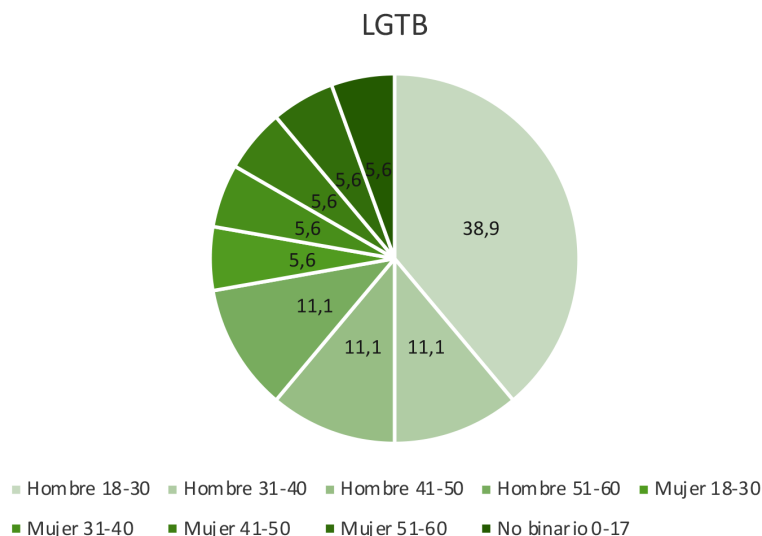
Uno de los elementos clave a la hora de hablar de discriminación hacia las personas gitanas es el referido al antigitanismo de género. Así, debemos entender que la discriminación a las mujeres gitanas es fruto de la interseccionalidad de su etnia y su sexo, ubicándolas en una posición más vulnerabilizada que sus homólogos masculinos, así como con respecto a las mujeres no gitanas.

Colectivo LGT

El perfil de persona perteneciente al colectivo LGTB que ha denunciado casos de discriminación en la Red Eraberean durante el año 2022 ha sido principalmente masculino, suponiendo los hombres un 72,2% del total de casos. Atendiendo a la distribución por edades vemos como el mayor número de casos se ha dado entre hombres de entre 18 y 30 años (38,9%), así como entre hombres en las franjas de edad comprendidas entre los 31 y los 40, los 41 y los 50 y los 51 y los 60 años (11,1% en todos los casos).

En contraposición, la presencia femenina es más baja, con presencias del 5,6% en las categorías analizadas.

Gráfico 15. Perfil sociodemográfico de las víctimas (LGTB, 2022)

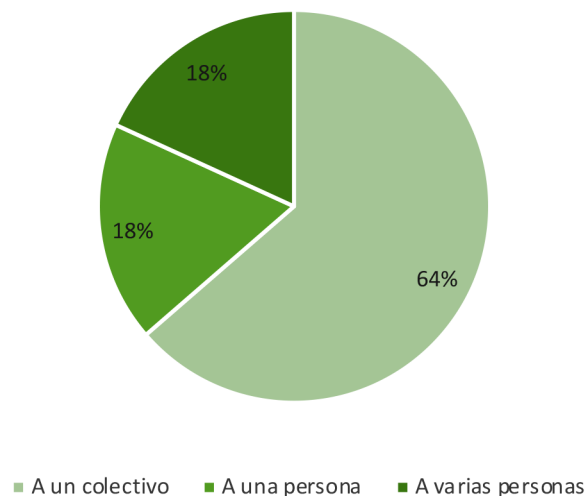


Fuente: Elaboración propia.

Entrando en el grado de alcance de los episodios de discriminación (en términos de si afecta a una persona, grupo de personas o a todo el colectivo), los datos nos muestran cómo la mayor parte de los casos (64%) se han identificado como ataques a los derechos del colectivo de personas LGTB.

A mucha distancia encontramos las consideraciones de los episodios como elementos que ataquen los derechos de una o varias personas, pudiendo encontrar la explicación en un mayor grado de conocimiento de sus derechos o en una idea más afianzada de colectividad.

Gráfico 16. Casos de discriminación en función del número de personas afectadas (LGTB, 2022)



Fuente: Elaboración propia

La colectividad como elemento clave.

Al analizar los datos recogidos durante el año 2022 destaca la idea de *colectivo* que presentan las personas LGBTQ que han acudido a la Red Eraberean. Así, cerca de 7 de cada 10 casos identificados se ven como ataques contra derechos de todo el colectivo y no tan solo como elementos particulares y esporádicos que deben entenderse como algo no generalizado.

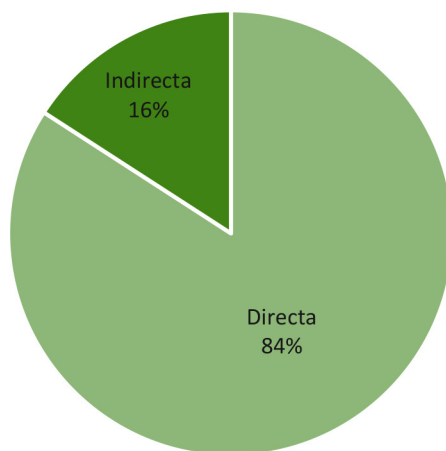
ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

Tipo de discriminación

Del total de casos recogidos por la Red Eraberean durante el año 2022, más de 8 de cada 10 (84%) suponían casos de discriminación directa, es decir, aquella que se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, por razón de su etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual...

Por su parte, la discriminación indirecta –esto es, aquella que surge como consecuencia de un contrato o pacto aparentemente neutral en su planteamiento, pero cuyas consecuencias son discriminatorias- se estimó en cerca del 16%.

Gráfico 17. Tipo de discriminación (2022)



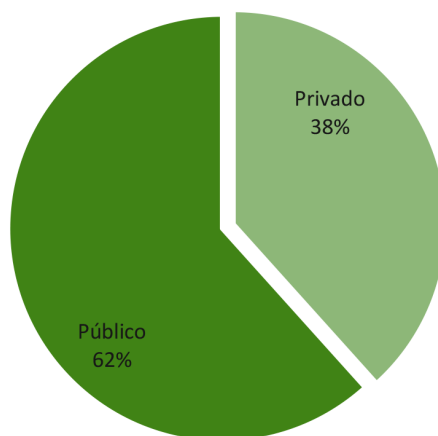
Fuente: Elaboración propia

Ámbito de discriminación.

En términos generales, el mayor número de episodios de discriminación se dieron en el ámbito público (62%), en contraposición al privado (38%).

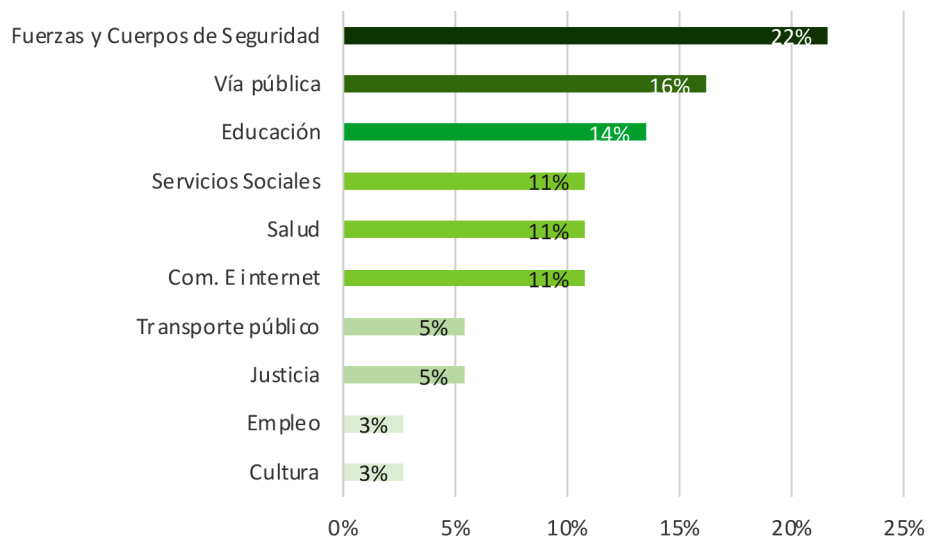
Esto supone una diferencia importante con respecto al año anterior, en el que el ámbito más presente en el análisis de la discriminación identificada fue el privado (67,2%), lo que supone que éste ha reducido su presencia en 29 puntos porcentuales.

Gráfico 18. Ámbito de discriminación (2022)



Analizando cuáles han sido los espacios concretos donde se han materializado estas formas de discriminación en ambas esferas (pública y privada) podemos concluir que han sido los siguientes:

Gráfico 19. Ámbito público: principales áreas de discriminación (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Tablas 4 y 5. Áreas en las que se ha producido la discriminación (2022)

Público	%
Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	21,6%
Vía pública	16,2%
Educación	13,5%
Com. e internet	10,8%
Salud	10,8%
Servicios Sociales	10,8%
Justicia	5,4%
Transporte público	5,4%
Cultura	2,7%
Empleo	2,7%
TOTAL	100%

Privado	%
Banco	43,5%
Locales comerciales y de ocio	21,7%
Empleo	21,7%
Vivienda	13,0%
TOTAL	100%

Fuente: Elaboración propia.

En el ámbito público la mayor parte de los casos identificados se han dado en relación a los Cuerpos y Fuerzas de seguridad, quienes han copado cerca de 2 de cada 10 a lo largo del año (21,6%). Además, la vía pública sigue siendo uno de los principales escenarios de discriminación (16,2%), lo cual vuelve a hablar del grado de impunidad que los agentes discriminadores consideran tener para ejercer o aplicar un trato desigual.

También destaca el ámbito de la educación, especialmente sensible ya que es uno de los lugares donde las personas jóvenes emplean más tiempo, además de que la influencia de la discriminación en las personas más jóvenes es algo que les afecta como víctimas, pero que también tiene su grado de influencia en la vida familiar.

Otros de los espacios más sensibles recogidos en el ámbito público son el de la salud y los servicios sociales (10,8%). En este caso, es relevante tener en cuenta la importancia que estos servicios tienen en la vida de las personas, así como considerar el impacto en términos de salud (física y mental) que puede tener sufrir un episodio discriminatorio en los mismos. Además, como sucediese en años anteriores, los espacios virtuales (comunicación e internet) también son uno de los principales lugares señalados.

Con valores menos presentes encontramos otro servicio básico en la vida de las personas, como puede ser la justicia (5,4%), ya que en ocasiones la discriminación requiere de un acompañamiento jurídico que puede tornarse tortuoso y, en el caso de obtener una resolución no favorable, frustrante. Con un valor similar encontramos el transporte público, otro de los espacios históricamente recogidos en los informes de la Red.

Por último, encontramos otros espacios con valores más residuales (2,7%), como son el de cultura o el empleo.

En contraposición, en el ámbito privado observamos cómo las entidades bancarias vuelven a ser espacios de discriminación, principalmente con la población migrada. En términos generales, estas problemáticas se traducen en obstáculos a la hora de abrir o mantener sus cuentas bancarias activas, por cuestiones derivadas de la situación administrativa.

Tras ello, encontramos los episodios discriminatorios ocurridos en locales comerciales o de ocio (21,7%), como bares o discotecas y en múltiples ocasiones estos episodios se justifican con la supuesta aplicación del derecho de admisión.

Además, tanto el acceso al empleo como el desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo también son realidades marcadas por la discriminación (21,7%), tanto por cuestiones de origen, como de pertenencia al colectivo LGTB o por ser una persona gitana.

Por último, se destaca el ámbito de la vivienda como otro especialmente presente en los casos recogidos durante el año 2022 (13%). En este caso, la discriminación toma forma tanto de relaciones vecinales tensas y discriminatorias, como –sobre todo- en los límites y denegación del acceso al mercado de alquiler libre. En este sentido, varias son las referencias a la problemática a la hora de alquilar un inmueble, principalmente por personas racializadas.

La transversalidad de los ámbitos de discriminación

En el ámbito público, las relaciones policiales vuelven a aparecer como potencialmente discriminatorias, sobre todo en el caso de las personas racializadas (migradas y gitanas). Así, la desconfianza y el miedo vuelven a marcar la experiencia de las personas denunciantes.

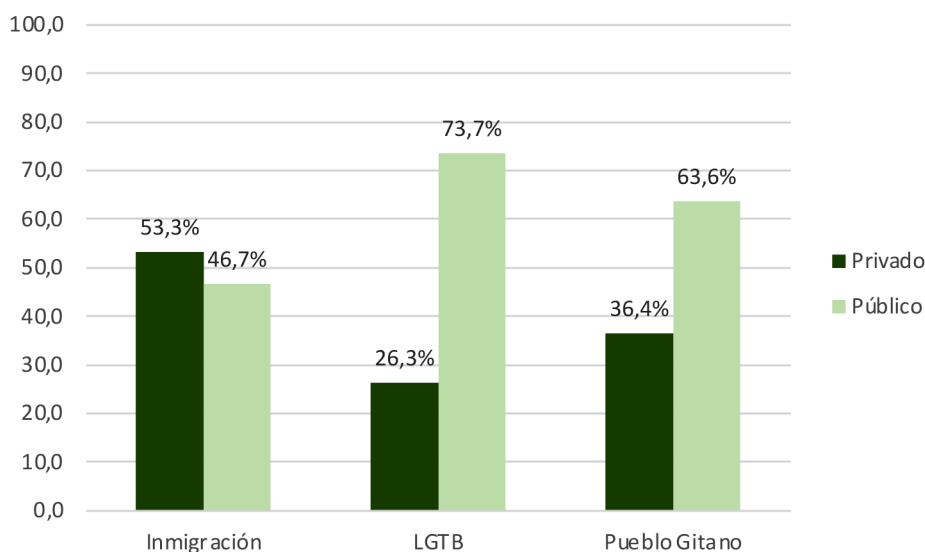
Por su parte, en el ámbito privado las entidades bancarias vuelven a mostrar una presencia significativa de prácticas discriminatorias, sobre todo en relación a las personas migradas y la apertura y mantenimiento de cuentas.

Ámbito de discriminación según miradas

Desarrollando este análisis, pero en función de cada mirada que conforma la Red Eraberean observamos como el gráfico 20 ofrece información relevante al respecto

Gráfico 20. Ámbito de discriminación según miradas (2022)

Fuente: Elaboración propia.



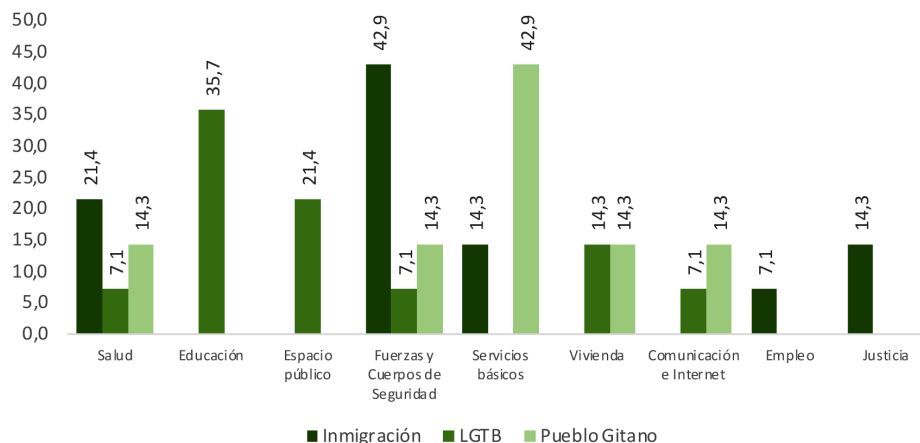
A la luz de los datos recogidos en el gráfico anterior podemos concluir cómo las personas migradas son las únicas que han presentado un mayor número de casos en el ámbito privado que en el público (53,3% frente a 46,7%).

En el caso de las dos miradas restantes –esto es, del colectivo LGTB y del Pueblo Gitano- observamos cómo la mayoría de los casos se han recogido en el ámbito público,

aunque ha de destacarse la mayor presencia de estos en el caso de las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales en comparación con las personas gitanas (73,7% y 63,6%, respectivamente).

Ámbito público

Gráfico 21. Ámbito público: principales áreas de discriminación según miradas (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Dentro del ámbito público observamos cómo en el caso de la población migrada, la mayor parte de los casos se dieron en el marco de las relaciones con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (35,7%), con diferencia de los demás.

Con algo menos de frecuencia se han identificado casos discriminatorios en el ámbito de la salud (21,4%), y otros servicios básicos (principalmente relacionados con las oficinas de empadronamiento) o la justicia.

Atendiendo a los casos que han afectado al colectivo LGTB, destaca cómo los espacios relacionados con el ámbito educativo (institutos, colegios...) han sido los más presentes (35,7%) y generalmente en forma de comentarios o manifestaciones homófobas en público. Tras ello, los espacios públicos (vía pública, generalmente) han sido los principales escenarios de la discriminación (21,4%), por delante de la vivienda. Tras ello, encontramos casos discriminatorios en vivienda (14,3%).

Por último, en lo referente a las personas gitanas se observa como el acceso a los servicios sociales básicos ha sido el principal espacio discriminatorio (42,9%), seguido de otros como el referido a la salud, o vivienda (14,3%). Con una presencia similar a estos últimos encontramos otros, como la relación con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o las Comunicaciones que se dan en el ámbito virtual, evidenciando que el fenómeno del antigitanismo está presente y toma diversas formas e intensidades que, en ocasiones, no son difíciles de identificar.

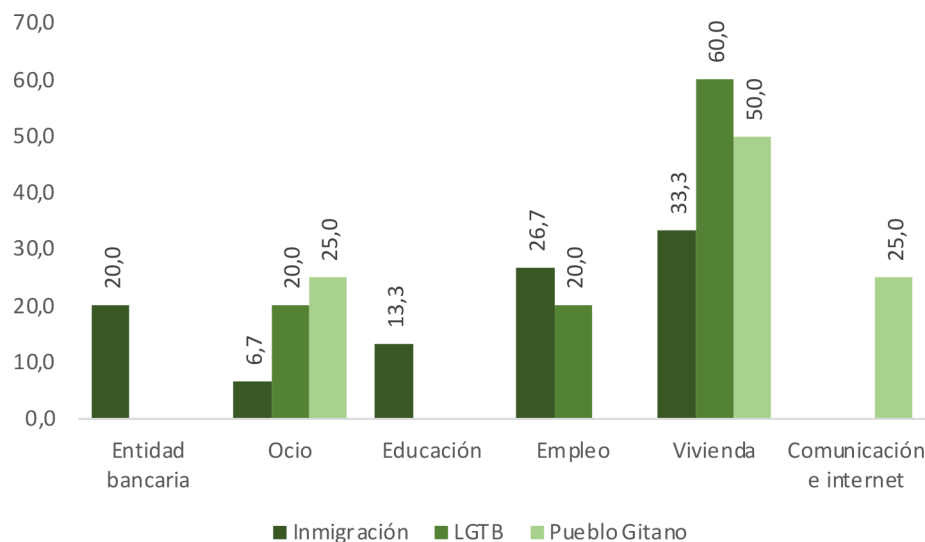
Los derechos públicos, no garantizados.

Los datos de 2022 nos muestran una presencia notable de situaciones de discriminación en derechos básicos como la salud, los Servicios Sociales básicos o la justicia, entre otros.

Con ello podemos concluir que la discriminación no es algo que afecte tan sólo a la esfera privada de las personas y grupos, sino que en ocasiones se institucionaliza y justifica por medio de la reiteración de prácticas históricamente discriminatorias que no se consideran como tal

Ámbito privado.

Gráfico 22. Ámbito privado: principales áreas de discriminación (2022)



Fuente: Elaboración propia.

En el caso del ámbito privado, observamos cómo la principal área de discriminación es la referida a la vivienda (33% en el caso de la población migrada, 60% de los casos de las personas LGTB y 50% en el caso de las personas gitanas), principalmente materializada en la problemática a la hora de acceder al alquiler o compra de una vivienda.

Tras ello, se presentan contextos diferentes para cada mirada:

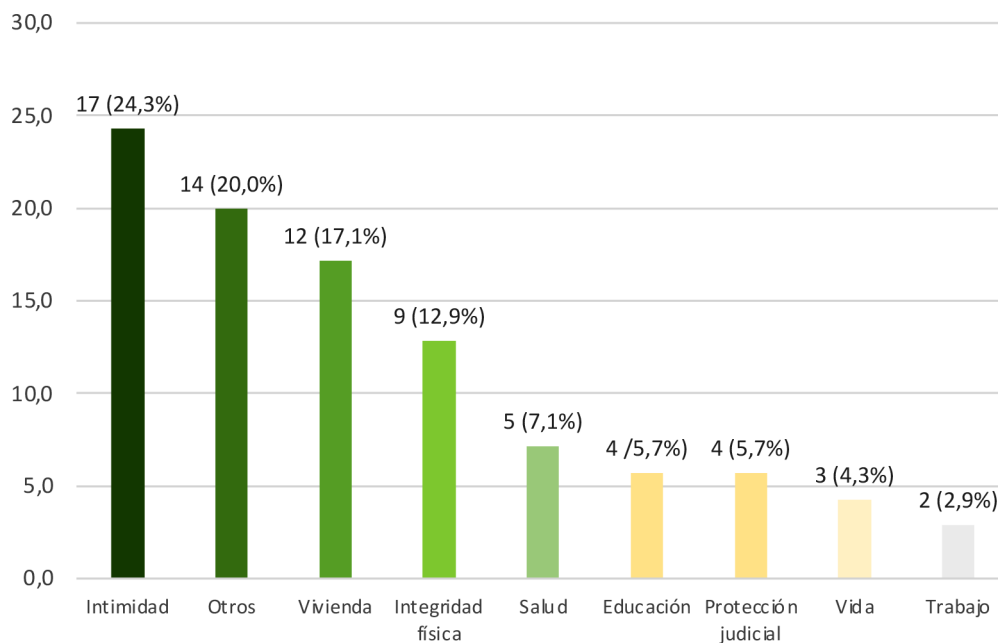
- En el caso de la población migrada, el acceso al empleo (26,7%) y la relación con las entidades bancarias (20%) son los espacios más identificados como discriminatorios. En el primero de los casos, tanto el acceso al mercado laboral como el respeto a las condiciones de trabajo son los principales escollos identificados. En el segundo -esto es, en lo referente a la relación con las entidades bancarias- la discriminación se da a la hora de abrir o mantener abierta una cuenta de ahorro, en relación a su situación administrativa.
- El colectivo LGTB denuncia espacios de discriminación en locales de ocio y comerciales, así como en el ámbito del empleo (20%). En este caso, es frecuente escuchar discursos sobre la discriminación que se da en locales nocturnos (como bares o discotecas), así como las relaciones discriminatorias que se dan en las relaciones laborales (también conocido como *mobbing con motivaciones homófobas/ transfobas/ bifobas*) tanto con sus compañeros/as, como con sus superiores/as.

Además, las personas gitanas también destacan los locales comerciales y de ocio como espacios discriminatorios (25%), sobre todo materializado en formas de seguimiento y persecución dentro de locales comerciales, como tiendas o supermercados. Además, subrayan que internet es un espacio de impunidad para el discurso antigitano (25%), ya que es frecuente encontrar publicaciones o textos abiertamente antigitanos.

El ámbito privado, un espacio de no-impunidad.

A lo largo del informe hemos comprobado como existen múltiples referencias a casos discriminatorios en espacios privados, como viviendas o puestos de trabajo. En este sentido, es importante destacar que los episodios discriminatorios no tienen cabida tampoco en este tipo de ámbitos, así como la dificultad que existe para identificarlos por la naturalización del fenómeno (esto siempre ha sido así), así como la minimización de los hechos (bueno, no es para tanto).

Gráfico 23. Derechos vulnerados (2022)



Fuente: Elaboración propia.

Por último, cabe destacar cómo la intimidación vuelve a estar entre los derechos más vulnerados en los casos recogidos por la Red durante el pasado año. Así, en cerca de 1 de cada 4 casos (24,3%) se ha negado o limitado el disfrute de este derecho, así como el derecho a la vivienda en el 17,1% de los casos.

Dentro del apartado “otros” encontramos casos de vulneración sobre todo de derechos como la dignidad (en forma de pintadas homófobas, racistas, xenófobas o antigitanas),

tanto físicamente como en espacios virtuales. Esto nos habla de unas formas de discriminación profundas y adaptadas a diferentes contextos y escenarios que trascienden los habituales.

También destaca la falta de respeto a la integridad física (12,9%) lo cual evidencia la presencia de casos en los que el comportamiento discriminatorio es superlativo y traspasa la frontera de lo verbal.

De forma menos presente –pero no por ello han de considerarse menos importantes- encontramos otros derechos relacionados con los servicios públicos, tales como la salud (7,1%), la educación o la justicia (5,7% en ambos casos) y de forma más residual otros como el derecho a la vida (4,3%) y al trabajo (2,9%).

Informe elaborado por BILTZEN-Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural

4. PRIMEROS PLANOS DE LOS **CASOS DE LA RED** **ERABEREAN**

PRIMEROS PLANOS DE LOS CASOS DE LA RED ERABEREAN

Hemos visto en el capítulo anterior que la Red Eraberean entre 2021 y 2022 atendió a un total de 121 víctimas/ casos de discriminación (el número de incidentes atendidos fue de 123, ya que hubo dos casos de discriminación doble). Haciendo hincapié en la humanización de esas tablas y gráficos (para que no solo sean cifras, sino también personas colocadas en el centro del encuadre), desglosamos a continuación esos 123 incidentes discriminatorios, producidos en un total de 14 ámbitos:

- Comercios y bancos (16)
- Locales de ocio: bares, discotecas y cafeterías (15)
- Vivienda (13)
- Empleo (13)
- Educación: escuelas, academias y universidades (10)
- Cuerpos de seguridad y fuerzas del orden (10)
- Vía pública (9)
- Medios de comunicación y redes sociales (9)
- Salud (8)
- Oficinas de atención a la ciudadanía y otros servicios públicos (7)
- Relaciones de vecindad (6)
- Servicios sociales, públicos y privados (3)
- Transporte público (2)
- Relaciones familiares (2)

DESGLOSE POR ÁMBITOS DE LOS 123 INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN EN 2021 Y 2022

Si cruzamos los ámbitos arriba apuntados, con la identificación de los colectivos principales afectados (pueblo gitano, colectivo LGTBI+ o personas migradas y racializadas), la fotografía queda como sigue:

1) COMERCIOS Y BANCOS (16 incidentes)

En este ámbito, en los dos años, se produjeron 16 incidentes.

En 2 de ellos (2 casos), las víctimas fueron personas del **colectivo LGTBI**: una mujer transexual fue humillada verbalmente por un empleado de unos grandes almacenes; y un cliente homosexual de un supermercado, fue humillado por un trabajador del establecimiento, quien criticó su “pluma”.

En 1 incidente, la víctima fue una mujer **gitana**, a quien se denegó la entrada en una tienda por su condición de gitana (1 caso).

El mayor número de incidentes en este ámbito se produjo contra personas **migradas o racializadas**, y particularmente contra personas extranjeras a quienes entidades bancarias les negaron el derecho a abrir una cuenta bancaria básica (8 casos). En otros casos, se la abrieron, pero les obligaron a comprar un seguro de vida para poder acceder a esa cuenta básica (1 caso); o se la bloquearon posteriormente, por no tener la documentación renovada (2 casos) o por no tener ingresos superiores a una determinada cantidad, cuando en realidad sí se superaba esa cantidad (1 caso).

También es migrante la persona a quien, en un supermercado, por llevar una mochila, la cajera le acusó de estar robando (1 caso).

2) LOCALES DE OCIO: BARES, DISCOTECAS Y CAFETERÍAS (15 incidentes)

En el ámbito de los locales de ocio, en 9 incidentes las víctimas pertenecían al colectivo **LGTBI+**. Concretamente, una mujer trans sufrió una agresión sexual en un bar (1 caso). Diferentes personas del colectivo LGTBI+ fueron agredidas físicamente en bares (3 casos). Un camarero transexual de un bar fue agredido verbal y físicamente por un cliente (1 caso). A dos hombres gays les echaron de un pub por besarse (1 caso). Se le denegó el acceso a un bar de Donostia a un hombre por ir vestido con una falda (1 caso). En Ermua, durante una fiesta de cumpleaños, se produjo una agresión (1 caso). Una mujer trans venezolana fue insultada en un bar por posicionarse en contra del

mundial de Qatar (1 caso): país al que ella criticó por violar los derechos humanos de las personas LGTBI+.

Las discriminaciones a personas **gitanas** en este ámbito fueron 4. En 1 caso, una mujer gitana sufrió agresiones verbales por parte de un cliente de una cafetería quien le acusó erróneamente de haberle robado el móvil (1 caso); y en otro caso un cliente fue similarmente insultado por su condición gitana (1 caso). En otro incidente, a un grupo de personas gitanas les prohibieron la entrada a un bar por ser gitanas, alegando el gerente “que el 80% de los gitanos se la han liado o se han ido sin pagar” (1 caso). Especialmente dañino fue un incidente en Bilbao en el que el camarero de un bar trató con desprecio a grupo de niños de etnia gitana, mientras consumían dulces en la terraza (1 caso).

Los incidentes contra **personas migradas o racializadas** tuvieron como víctimas a un hombre extranjero, que recibió un trato despectivo en una cafetería (1 caso); y a otro hombre extranjero, que fue agredido (1 caso).

3) VIVIENDA (13)

El colectivo más discriminado a la hora de acceder a una vivienda de alquiler fue el de las personas **migradas o racializadas**: 6 casos de discriminación en inmobiliarias, y 2 casos de discriminación en relaciones de alquiler entre particulares.

Le siguieron los casos de discriminación a personas **gitanas**. Así, en 2 casos, el propietario de una vivienda preguntó a la persona interesada en alquilar si era de etnia gitana, y al responder que sí, le faltó al respeto y le negó la opción de alquilar, alegando que “ya sabemos cómo son las familias gitanas”.

Dentro del colectivo **LGTBI+**, un chico gay y extranjero denunció haber sido estafado en el alquiler de una vivienda (1 caso). Una mujer transexual fue invitada a abandonar su piso por su condición transexual (1 caso). Y una persona arrendataria recibió amenazas e insultos homofóbicos por parte de la pareja de la arrendadora (1 caso).

4) EMPLEO (13 casos)

Dentro del ámbito laboral, las discriminaciones a personas migradas o racializadas ascendieron a 7; las discriminaciones al colectivo LGTBI+ ascendieron a 4; y en 2 casos las víctimas fueron gitanas.

Empezando por el colectivo **LGTBI+**, dos mujeres trans fueron rechazadas de sendos puestos laborales: una fue invitada por la empresa a pedir la baja voluntaria al conocer su transexualidad, y la otra fue rechazada antes de ser contratada (2 casos). Una persona denunció ser discriminada por su orientación sexual en el proceso de selección de la policía vasca (1 caso). Y una empleada fue insultada en su lugar de trabajo con insultos homófobos y racistas (1 caso).

Las víctimas de las discriminaciones **racistas y xenófobas** fueron las siguientes: unos chicos extranjeros de diferentes nacionalidades fueron explotados en un almacén de ajos y cebollas de Bizkaia (1 caso). A una mujer musulmana se le impidió hacer prácticas en una empresa por llevar velo islámico (1 caso). 15 pescadores senegaleses fueron víctimas de explotación laboral (1 caso). Un empleador de servicio doméstico añadió a las tareas de su empleada negra la posibilidad de realizar servicios de naturaleza sexual (1 caso). Una persona de Centroamérica fue insultada por dos compañeros de origen magrebí en el lugar de trabajo (1 caso). Una empleada fue insultada en su lugar de trabajo con insultos homófobos y racistas (1 caso). Una auxiliar del hospital fue insultada en el lugar de empleo por su compañera de trabajo con insultos racistas (1 caso).

En cuanto a las discriminaciones a personas **gitanas** en el ámbito laboral, en un grupo de wasap de empleados en una empresa, se produjo una mofa hacia un trabajador cuya esposa es gitana, hasta que el enlace sindical actuó contra los comentarios anti-gitanos (1 caso). Un orientador de Lanbide expulsó a una mujer de etnia gitana de las oficinas de Lanbide de Txurdinaga (1 caso).

5) EDUCACIÓN: ESCUELAS, ACADEMIAS Y UNIVERSIDADES (10 casos)

El número de incidentes discriminatorios contra el colectivo **LGTBI+** en el ámbito de la educación ascendió a 9. Concretamente, dos personas del colectivo **LGTBI+** denunciaron haber recibido, como alumnas, trato despectivo por parte del profesorado en centros de Formación Profesional o Universidad (2 casos). También en un centro formativo de grado superior de integración social en Txurdinaga, una profesora insistió en dirigirse en femenino a un alumno transexual que solicitó en reiteradas ocasiones ser tratado en masculino (1 caso). En una excursión que se hizo al teatro municipal con el alumnado, una profesora dio un discurso transfóbico (TERF) insultando a la actriz trans delante del alumnado, entre el que se encontraban personas trans (1 caso). Son también reseñables dos incidentes durante una formación para profesorado sobre Diversidad sexual y de género, ofrecida por Berdindu en un instituto, en el que unas profesoras mostraron un discurso negativo sobre las realidades trans y las políticas y servicios públicos que reciben (2 casos).

En lo referido al acoso por parte de alumnos y alumnas y no por parte del profesorado, se produjo un caso de acoso por orientación sexual en un centro educativo de Secundaria (1 caso). En un mural de una escuela pública aparecieron una mañana pintadas homófobas (2 casos).

Por último, dentro del ámbito de la educación, pero con una víctima **migrada**, recogimos el caso de una persona extranjera embaucada por una academia de formación profesional para firmar un préstamo bancario con el que pagar la matrícula (1 caso).

6) CUERPOS DE SEGURIDAD Y FUERZAS DEL ORDEN (10 casos)

De entre los incidentes con los cuerpos de seguridad y fuerzas del orden en el periodo analizado, dos afectaron al colectivo **LGTBI+**. Concretamente un chico homosexual denunció una agresión por parte de un ertzaina (1 caso). Y otra víctima denunció también a la Ertzaintza, pero por no querer recoger íntegramente en un atestado unos insultos homofóbicos y una agresión física que la víctima estaba relatando (1 caso).

En cuanto a los incidentes que sufrieron personas **migradas o racializadas**, el número ascendió a 8. A saber, una mujer dominicana residente en Agurain denunció ser continuamente identificada policialmente por su perfil étnico en la estación de Renfe de

Vitoria, a donde se desplazaba todos los días por cuestiones de trabajo. También dos menores árabes fueron víctimas de unas identificaciones policiales por perfil étnico por parte de la policía local (2 casos). Un usuario marroquí de una ONG denunció haber recibido amenazas y trato discriminatorio por parte de policías secretas (1 caso). Un vecino de Vitoria denunció haber presenciado la agresión a persona africana por parte de la policía (1 caso). En una comisaría de Policía, el empleado que llevaba la traducción de los expedientes, puso trabas a una familia de origen georgiana que residía en Ucrania para acceder a la Protección Temporal (1 caso).

Asimismo, se registraron casos de denuncias contra cuerpos de seguridad privados, concretamente 2: un guarda de seguridad de un supermercado fue denunciado por denegar la entrada a un niño con una moto-triciclo y hacer comentarios racistas a sus padres por su país de procedencia (1 caso). Otro miembro del personal de seguridad de un centro fue denunciado por agredir a una persona migrada (1 caso).

7) VÍA PÚBLICA (9 casos)

Todos los casos de incidentes discriminatorios ocurridos en la vía pública, tuvieron como víctimas a personas del colectivo **LGTBI+**. Fueron los siguientes: Varias personas fueron agredidas físicamente –en la vía pública, en un parque...– por pertenecer al colectivo **LGTBI+** (5 casos). En Basauri, en un parque público, una persona de orientación sexual diversa fue agredida por una cuadrilla de amigos (1 caso). Una mujer trans fue violada en la calle (1 caso). Un hombre fue agredido en fiestas de Santurtzi por llevar una camisa de flores con rejilla (1 caso). Una niña fue acosada por llevar un bolso con un arcoíris (1 caso).

8) MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES (9 casos)

En los medios de comunicación y redes sociales, en estos dos años han proliferado contenidos discriminatorios hacia el colectivo **LGTBI+**, hacia el pueblo gitano y hacia las personas migradas o racializadas.

En cuanto a los contenidos ofensivos hacia el colectivo **LGTBI+**, un vídeo homófobo fue viralizado en la red social Twitch (1 caso); y Twitter fue el canal de difusión de comentarios altamente transfóbicos en relación a las ilustraciones de una baraja de cartas (1 caso).

En cuanto a los contenidos ofensivos hacia el **pueblo gitano**, este recibió insultos racistas en la sección digital de comentarios de un periódico de tirada nacional, en Twitter y en otras redes sociales (4 casos). También en una cadena de televisión generalista se vertieron comentarios contra la etnia gitana (1 caso).

En cuanto a los contenidos ofensivos hacia las personas **migradas o racializadas**, integrantes de la comunidad de origen africano en la CAV fueron objeto de mofa a propósito de una viñeta de un periódico de gran tirada en el País Vasco que ilustraba un supuesto subdesarrollo de los pueblos africanos (1 caso); y una mujer afrodescendiente recibió insultos racistas en Instagram (1 caso).

9) SALUD (8 casos)

De los 8 casos en el ámbito sanitario, 5 correspondieron a incidentes cuyas víctimas eran personas **migradas**, discriminadas por motivos relacionados con su documentación administrativa. Concretamente, tres personas extranjeras fueron víctimas de la negativa de las Diputaciones a realizar valoraciones de discapacidad a personas migradas en situación administrativa irregular o personas solicitantes de asilo denegadas (3 casos). Nótese que esta negativa hace que no puedan acceder a los derechos que dicho reconocimiento de discapacidad conlleva, tales como el acceso a empleo protegido que posibilitaría su regularización, por ejemplo. Otro caso fue el de una persona de Mauritania a quien no se permitió entrar en el protocolo de trasplantes por no tener la documentación en regla durante al menos dos años (1 caso). Y un hombre senegalés con discapacidad visual, y con permiso de residencia comunitario, no fue admitido en la ONCE por no tener nacionalidad española (1 caso).

De entre los incidentes contra personas del colectivo **LGTBI+**, una chica trans denunció que su médica de cabecera en el centro público de salud se negaba a tratarle como mujer y en femenino (1 caso). Otro caso fue el del familiar homosexual de una persona mayor con enfermedad mental ingresado en una residencia. Este familiar fue acusado veladamente de abusar sexualmente del enfermo, a propósito de unas llagas que en realidad habían sido causadas por el uso prolongado de pañales (1 caso).

Apuntamos por último el caso de una mujer **gitana**, que denunció haber recibido un trato despectivo por parte de una enfermera de Urgencias de un hospital público (1 caso).

10) OFICINAS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA Y OTROS SERVICIOS PÚBLICOS (7 casos)

En las oficinas de atención a la ciudadanía, ciertas situaciones de trato despectivo o trato desconsiderado han sido denunciadas por personas **LGTBI+**. Concretamente, una persona denunció haber sido objeto de un comentario homófobo desde el servicio de atención Zuzenean de Gasteiz (1 caso). También una mujer trans denunció haber sido discriminada por diferentes administraciones públicas, tales como Osakidetza, un Servicio Social de Base, una Oficina del Padrón y Lanbide, que le siguen tratando con nombre masculino aunque ella es mujer (1 caso).

De entre las denuncias cursadas por personas **migradas**, una mujer trans racializada denunció haber sido discriminada en diferentes administraciones públicas, por ser racializada (1 caso). En otros dos casos, en dos oficinas del Registro Civil, se pusieron trabas al registro de un menor de Venezuela (1 caso) y se trató con desprecio a una mujer nicaragüense (1 caso). A la Oficina del Padrón del Ayuntamiento de Vitoria se denunció de discriminación institucional por aplicar un reglamento que discrimina a las personas extranjeras respecto a las personas nacionales (1 caso).

En cuanto a la discriminación al **pueblo gitano**, fue reseñable el caso del Juzgado de Barakaldo, que llamó a la Asociación Gitana Kale Dor Kayiko solicitando que le enviaran personas de etnia gitana para participar en una rueda de reconocimiento para identificar a un delincuente (1 caso).

11) RELACIONES DE VECINDAD (6 casos)

La complejidad de las relaciones interpersonales en los vecindarios quedó reflejada en el número y tipo de incidentes registrados en el periodo que estamos analizando.

Dentro del colectivo **LGTBI+**, una pareja de hombres gays y una mujer trans fueron insultadas en sus respectivos vecindarios por sus sendas homosexualidad y transexualidad (3 casos).

Dentro del grupo de personas **migradas y racializadas**, una mujer extranjera fue insultada en el vecindario en el que vivía por su condición de migrante (1 caso); y una joven saharaui llegó a sufrir acoso vecinal en su portal en Amurrio (1 caso).

Dentro del **pueblo gitano**, una familia gitana, recién mudada a un nuevo vecindario, denunció ser molestada y acosada por una vecina que no aceptaba a las personas de etnia gitana (1 caso).

12) SERVICIOS SOCIALES públicos y privados (3 casos)

La Red Eraberean recibió 2 quejas de personas **LGTBI+**: Una chica trans que vivía en un centro de acogida para menores reportó que en el centro se negaban a tratarle en femenino (1 caso). Un hombre gay denunció sentirse discriminado por todos los servicios sociales, públicos y privados (1 caso).

Del colectivo **migrante**, una mujer denunció que, por ser extranjera, se le había discriminado en un banco de alimentos (1 caso).

13) TRANSPORTE PÚBLICO (2 casos)

En los transportes públicas, dos víctimas de discriminación reportaron haber sufrido sendos incidentes.

Concretamente, dos mujeres **migradas** negras denunciaron que el conductor de autobús de una línea en Vitoria no les paró cuando ellas le indicaron desde la parada que querían subirse; y cuando finalmente lograron subirse, les insultó (1 caso).

El segundo incidente fue sufrido por una mujer de etnia **gitana** a quien otra mujer paya usuaria de un autobús le acusó de haberle robado la cartera, cuando en realidad, como se supo después, la cartera se le había caído a su marido cuando se bajó del transporte público (1 caso).

14) RELACIONES FAMILIARES (2 casos)

Los dos casos de discriminación en el ámbito familiar registrados por Eraberean fueron de víctimas **LGTBI+**. Concretamente una chica marroquí transexual denunció haber

sido rechazada por su familia por su transexualidad (1 caso); y un chico fue insultado y agredido por motivos homofóbicos por su tío (1 caso).

ZOOM A TRES ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

A partir de este desglose de los **123** incidentes, nos preguntamos: ¿Cómo ha sido el abordaje de estos casos por parte de la Red Eraberean? Proponemos a continuación, a modo de muestra, un **zoom a 3 ámbitos**, para que sirvan como ejemplos de la manera de operar de la Red.

Concretamente, proponemos bocetar en primeros planos:

1. discriminación en el acceso a los locales de ocio y establecimientos públicos.
2. discriminación en el alquiler de una vivienda;
3. discriminación en las identificaciones policiales por perfil étnico.

1) DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO A ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES Y A LOCALES DE OCIO.

Una abuela, su nuera y dos nietas pasean por Bilbao. La señora mayor acaba de recordar que necesita comprar unos productos de limpieza para su casa. Alicia, que es como se llama, es clienta habitual de la tienda C., por lo que allí van. Sin embargo, al entrar en el establecimiento, la dependienta, que no es la que suele estar detrás del mostrador, les grita que no pueden entrar, que se vayan. Les dice que no les quiere en la tienda porque “sois gitanas y venís a robar con los carros de los niños”. Llamen a la policía local.

El policía local, al llegar al establecimiento y tras escuchar la historia, obliga a Alicia a salir de la tienda. Una vez fuera, y cuando ella solicita la hoja de reclamaciones, el agente municipal le argumenta que no se la pueden dar porque no es clienta. También le dice que, si quiere denunciar, ha de ir a las dependencias policiales de Miribilla. Alicia va a Miribilla, y otro agen-

te policial le dice que ahí no se pueden realizar este tipo de denuncias, y que ha de ir a Konsumobide. En Konsumobide le informan de que tendría que haber hecho la denuncia en el propio establecimiento. El caso es finalmente derivado a Biltzen y a la Red Eraberean.

Este caso es recibido por la Red Eraberean, que lo asume. El punto de partida a la hora de abordarlo es que una denegación de acceso a un establecimiento comercial se incluye en el ámbito más amplio de **denegación de prestaciones** de carácter público o privado. Nótese que este tipo de actuaciones discriminatorias pueden llegar a tener un carácter penal y están recogidas en los **artículos del 511 y el 512 del Código Penal**. El primero de ellos se refiere a la denegación de servicios en el ámbito público; y el artículo 512 castiga al empresario o encargado de un negocio privado que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho.

Volviendo al caso de Alicia, y aun tratándose de una discriminación por pertenencia a una etnia que podría haber encajado como ilícito penal, ella optó por no activar esta vía.

Otro caso similar, pero ocurrido en un local de ocio y contra dos chicos homosexuales, fue el siguiente:

Una pareja de chicos gais se besa con cierto apasionamiento en el interior del bar Z., en el barrio donostiarra de Gros. Es la tarde-noche del 21 de julio y el local está concurrido. Entonces una camarera se les acerca y, según la versión de los chicos, les recrimina su actitud, e incluso les anima a marcharse, alegando que al responsable del establecimiento hostelero no le gustan ese tipo de comportamientos. Según este responsable del establecimiento, lo único que piden a la pareja es que relajen sus prácticas amoratorias en público, al tratarse de un bar familiar. Los chicos, ofendidos, no dudan en denunciar en Instagram el que consideran un acto discriminatorio homófobo. Al rato, las redes sociales se inundan de mensajes a favor y en contra de los chicos. Entonces, uno de ellos acude a la ONG Gehitu para ser atendido por la Red Eraberean.

La Red Eraberean recibe este caso consciente de que la denegación de la entrada a un local de ocio (o permanencia en él) por tener determinados rasgos físicos que denotan un origen diferente, una orientación sexual o una discapacidad es una práctica que acumula un número importante de denuncias. De hecho, son muchos los casos de este tipo que la Red ha recibido en sus años de andadura, los cuales nos han permitido ir conociendo la casuística de cómo se producen, además de las posibles actuaciones de respuesta por parte de las víctimas discriminadas.

Entre esa casuística, hemos detectado, en algunos casos, una incorrecta utilización del llamado “**derecho de admisión**” para justificar este tipo de actuaciones. Recordemos que el derecho de admisión se encuentra regulado en la Ley 10/2015, de 23 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas. Se trata de la facultad que tienen los titulares de establecimientos públicos u organizadoras de espectáculos y actividades recreativas de establecer condiciones objetivas de admisión y permanencia. Sin embargo, el artículo 22 de esta norma explicita que tales condiciones y el ejercicio de la reserva de admisión no puede conllevar, en ningún caso, discriminación por razón de origen o lugar de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de los usuarios.

Es verdad que, en el caso que nos ocupa, el derecho de admisión no se invocó para expulsar a la pareja por su homosexualidad. De hecho, la orientación sexual o la identidad de género no suelen invocarse nunca en los locales para impedir la entrada de personas, a sabiendas de su ilegalidad (y, por tanto, potencial judicialización). Otra cosa es que, cuando un pub o discoteca no desee clientela de una condición concreta, justifique la no admisión alegando otros motivos, como por ejemplo un exceso de aforo o ser una fiesta privada. Ante ello, para probar si un bar discrimina, una herramienta a utilizar es la **técnica empírica del testing**, que consiste en hacer que diferentes personas intenten acceder a él y registren si reciben o no un trato desigual en función de sus diferencias. Si vestidas de manera similar, el local permite la entrada a las personas heterosexuales pero se la impide a las personas homosexuales por ejemplo, se probaría la discriminación ilegal por orientación sexual.

En el bar de nuestro caso, para defenderse de esa denuncia de discriminación por orientación sexual, el responsable del establecimiento llegó a enviar un comunicado de prensa en el que, literalmente, explicaba que en el pasado había actuado de forma similar en situaciones de parejas heterosexuales que, en su juicio, se sobrepasaban en sus expresiones afectivas en público.

Finalmente, la pareja desistió de continuar el proceso, si bien la ong-antena se había reunido ya con el dueño del local en la sede de la organización y había planteado un **proceso de mediación** entre todas las partes implicadas. Pese a la renuncia a esta mediación por parte de los dos chicos, desde la antenna se les recordó la importancia de que en este tipo de situaciones los clientes afectados exijan una hoja de reclamaciones en el propio establecimiento y, de no recibirla, llamen a la policía municipal. Otra recomendación fue que, en caso de volver a sufrir un episodio similar, recabasen la identidad de testigos que hubieran presenciado la actuación discriminatoria, para poder contar con su testimonio en caso de realizar una reclamación ante la administración o interponer una demanda en vía judicial.

2) DISCRIMINACIÓN EN EL ALQUILER DE UNA VIVIENDA.

S. y su marido son un matrimonio de origen africano que, en el momento en el que ocurre este incidente, buscan una vivienda de alquiler en Arrasate, Gipuzkoa. Conocen los requisitos que las inmobiliarias les van a solicitar para poder arrendar un piso, y los cumplen. Sin embargo, ese día de octubre, al entrar en una inmobiliaria y sin ser preguntados por esos requisitos, quien les atiende les informa de que no disponen de viviendas en alquiler en esos momentos. Su decepción aumenta cuando la mujer averigua posteriormente que esa inmobiliaria sí tenía viviendas disponibles el día en que ella y su marido estuvieron allí. Acuden entonces a la organización SOS Racismo de la Red Eraberean, con el hartazgo de saber que su condición de personas extranjeras les coloca en una posición de víctimas de discriminación que no están dispuestos a aceptar.

Las organizaciones-antenas de la Red Eraberean que trabajamos con población migrada y refugiada, sabemos que la población migrante es un colectivo usuario del mercado de alquiler de vivienda. La razón de ello es obvia: la llegada al país precisa de una vivienda que, en la mayoría de los casos será de alquiler, al menos de manera provisional hasta que el proceso migratorio vaya asentándose.

Sin embargo, y como hemos visto en el primer capítulo a propósito de las panorámicas del Observatorio Ikuspegi, la discriminación hacia determinados colectivos en el acceso a la vivienda es una constante que sufren día a día estos colectivos.

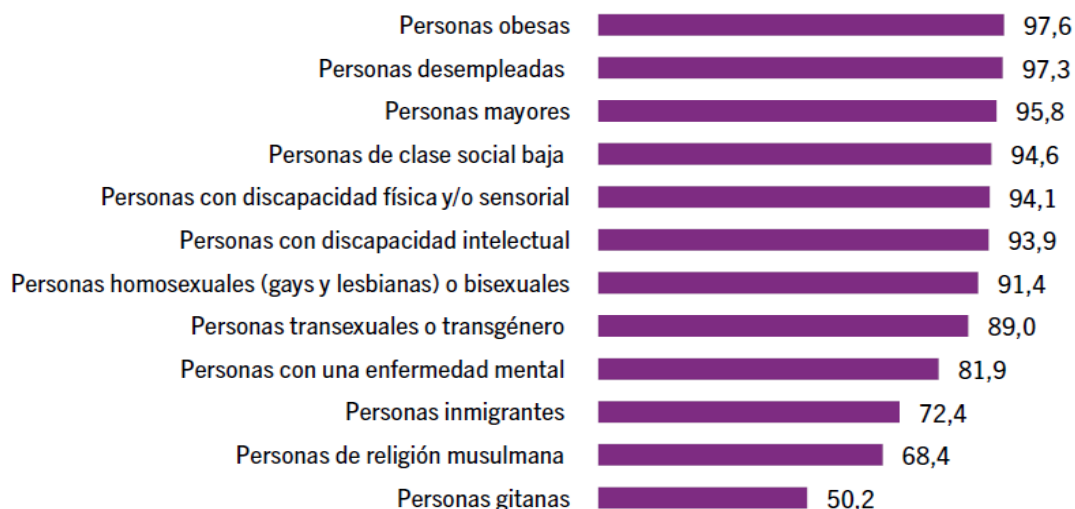
Es verdad que, pese a tratarse de una realidad conocida por todo el mundo, es de muy difícil constatación. Por ello, además de esas encuestas de percepción, son varios los estudios e informes que dan cuenta de estas prácticas discriminatorias a través de la técnica empírica del testing, que comentábamos en el apartado anterior referido al acceso a locales. Y es que lo habitual para personas como, por ejemplo, la pareja africana de este caso que nos ocupa, es encontrarse con excusas falsas por parte de las inmobiliarias a las que acuden, para negarles el servicio. Entre estas excusas, a veces estas inmobiliarias alegan la falta de viviendas en la zona demandada. Otras veces, se escudan en el hecho de que quienes poseen la vivienda en propiedad les imponen el requisito de no alquilarla a personas migradas, homosexuales o gitanas.

Sea como fuere, las inmobiliarias (que, no lo olvidemos, son entidades privadas pero que ofrecen un servicio dirigido al público en general, y por tanto están obligadas a garantizar la igualdad de trato a todas las personas) acaban incurriendo en ocasiones en prácticas discriminatorias. En última instancia, se justifican con la excusa de que han de supeditarse al entorno social al que se deben, en el cual las culturas e identidades mayoritarias no quieren compartir vecindario con todos los colectivos por igual.

Este rechazo lo documenta el Observatorio Ikuspegi, en su *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi* arriba citado. Pide a las 1.200 personas encuestadas que contesten a la siguiente pregunta: “*A usted, personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a una persona LGTBI, migrante o gitana?*”. El resultado no puede ser más descorazonador: a 5 de cada 10 personas encuestadas les incomodaría compartir ve-

cindario con personas gitanas; a 3 de cada 10 les incomodaría compartirlo con personas migradas (más si son musulmanas); y a 1 de cada 10 le incomodaría convivir con personas homosexuales, bisexuales, transexuales o transgénero.

Gráfico 9. No le incomodaría nada convivir con personas de estas características (%)



Fuente: P14 "A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...?"

Fuente: Ikuspegi

En este contexto opinático, la cuestión es cómo proceder desde la Red Eraberean ante los casos de discriminación denunciados en nuestras oficinas.

La **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación dedica el artículo 20 a regular esta discriminación, **prohibiendo rehusar** una oferta de compra o arrendamiento de una vivienda, por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, cuando se hubiere realizado una oferta pública de venta o arrendamiento. Es un gran avance.

Sin embargo, aunque esta Ley 15/2022 puede ser un instrumento útil para combatir dicha discriminación, las dificultades de llevar a juicio estos casos no desaparecen. Y es que, a diferencia de lo señalado arriba en torno a la judicialización de casos de denegación de acceso a locales de ocio o comerciales, aquí nos encontramos con tres partes intervinientes:

- la propiedad del inmueble,
- el prestador del servicio, por lo general un servicio inmobiliario,
- y la persona que demanda ese servicio o prestación.

La aplicación del **artículo 512 del Código penal** está pensada para el prestador del servicio, pero no es aplicable al arrendador o arrendadora de la vivienda. Por tanto, la denuncia solo puede dirigirse contra la inmobiliaria, cuando, en no pocas ocasiones, el profesional se limita a seguir las indicaciones del propietario. Esta actuación no es justificable en términos de práctica profesional, pero dificulta el proceso penal.

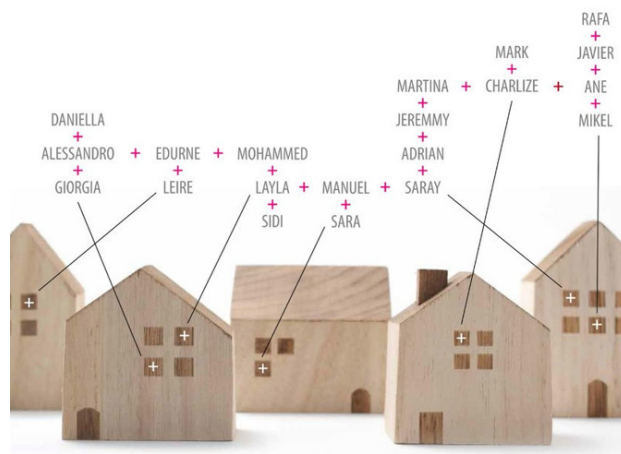
Una manera de hacer frente a estas dificultades sería la implicación de las administraciones con competencias en materia de vivienda desarrollando las facultades sancionadoras que la nueva Ley 15/2022 ofrece en esta materia. Un ejemplo de este impulso institucional lo tenemos en Cataluña. En octubre de 2019, la Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona recibió la denuncia de un ciudadano que advertía de un anuncio publicado en el portal Idealista en el que se explicitaba que el potencial inquilino tenía que ser una persona española. Esta Oficina trasladó el caso al Ayuntamiento, que inició unos expedientes sancionadores que desembocaron en una sanción inicial de 90.000 euros. Recurrida la sanción, un Juzgado de lo Contencioso Administrativo dictó sentencia el pasado mes de julio de 2022 ratificando la multa, lo cual, a ojos de la Red Eraberean, no solo venía a ser importante como caso novedoso,

sino que además venía a demostrar las posibilidades de actuación que tienen las administraciones en estos casos.

Es cierto que la intervención por parte de las administraciones no es suficiente por sí sola. También urge una **pedagogía** antidiscriminatoria, concienciando a la ciudadanía propietaria de viviendas de que no puede imponer tipo de restricciones discriminatorias cuando alquila su vivienda a través de servicios públicos de alquiler o compra.

Precisamente en este eje de actuaciones pedagógicas, y **volviendo al caso** del incidente de S. y su marido en la inmobiliaria de Arrasate, es en el que la Red Eraberean actuó. La organización-antena contactó con la inmobiliaria en cuestión y concertó una reunión, en la que se debatieron las dificultades y los mandatos en materia de igualdad de trato y no discriminación, de obligado cumplimiento para todas las empresas privadas proveedoras de servicios públicos (esto es, servicios dirigidos al público en general). También se animó a la inmobiliaria a adherirse a la **campana “Súmate a los alquileres que suman”** que la Red Eraberean lleva difundiendo tres años.

+ EGIN BAT DISKRIMINAZIOK GABEKO ALOKAIKUEKIN +
+ SÚMATE A LOS ALQUILERES QUE SUMAN +



ALOKATU DISKRIMINAZIOK GABE, AURREITZIRIK GABE ETA ZURRUMURRIK GABE
ALQUILA SIN DISCRIMINACIÓN, CON CERO PREJUICIOS Y LIBRE DE RUMORES
www.euskadi.eus/erabereansarea



El objetivo de esta actuación fue que el efecto “bola de nieve” que genera la adhesión progresiva de inmobiliarias a esta campaña acabe generando un clima, en el que ni S. y su marido, ni otras personas migradas, gitanas o del colectivo LGTBI+, vean cómo las inmobiliarias les cierran las puertas.

Otra cuestión son las relaciones privadas entre particulares, sin la intermediación de inmobiliarias. ¿Puede la Red Eraberean intervenir cuando una persona particular, y no

una inmobiliaria, publica por ejemplo en internet un anuncio de su vivienda en alquiler, y en el anuncio explicita que se abstengan migrantes u homosexuales? ¿Cómo proceder cuando es un **particular** quien cierra las puertas y apela a su libertad individual a la hora de querer decidir a quién alquila su vivienda y a quién no?

Un caso de este tipo fue recogido por la ong-antena Errespetuz, quien atendió a un hombre del colectivo **LGTBI+** que había sido estafado por quienes se suponía que le iban a alquilar una habitación en Bilbao:

El incidente ocurre en plena mudanza a una habitación que este hombre acaba de alquilar en una casa, en la que vivirá supuestamente con un matrimonio y una niña. En mitad de la mudanza, este hombre se da cuenta de que su nueva casera ha abierto y revisado las bolsas y maletas que él acaba de dejar. La mujer le contesta, airada, que en esa casa no están permitidos los juguetes sexuales que él ha llevado. Añade, literalmente, que tampoco quiere “maricones viviendo entre ellos”. La discusión acaba en una agresión física, de la cual deja constancia un parte de lesiones del hospital, y una denuncia ante la Ertzaintza, que se persona en el domicilio.

La Red Eraberean acompañó este caso, el cual ponía sobre la mesa las **dudas** que en ocasiones se plantea la propia Red a la hora de valorar la trascendencia que tiene el elemento discriminador en determinados incidentes. Es decir, en el caso concreto que nos ocupa, lo relevante era la actuación delictiva de la persona estafadora, y no tanto la orientación sexual de la persona estafada.

Un caso en el que lo relevante sí era el elemento discriminador, concretamente la pertenencia étnica de la víctima, ocurrió en 2022, a una **persona gitana**.

Una mujer llama a un anuncio particular para alquilar una vivienda vacacional. El propietario, al notarle deje en el acento, le pregunta si es gitana; y cuando le contesta afirmativamente, él le increpa e insulta por el hecho de pertenecer a la comunidad gitana (ya que no se conocen). Acaba diciéndole que no le va a alquilar la vivienda.

La persona agraviada (gitana) llama a la Ertzaintza para informarse. El agente con quien habla le da a entender que ella tendría derecho a tramitar una denuncia por delito de odio, aunque le previene de que no tendría mucho recorrido legal. Finalmente, la persona opta por denunciar la situación ante la Red Eraberean.

Desde la Red se contactó telefónicamente con la persona discriminadora, para realizar una amonestación verbal e informarle de que había cometido una acción discriminatoria, la cual podría incluso entenderse como un delito de odio hacia la comunidad gitana. Se le avisó de que esa situación era potencialmente denunciable, con el propósito de que no se volviera a producir.

3) DISCRIMINACIÓN EN LAS IDENTIFICACIONES POLICIALES POR PERFIL ÉTNICO.

De un centro escolar en el barrio de Zabalgana en Vitoria, acaba de salir de clase el alumnado de educación primaria. Entre los chicos y chicas, sale un niño de 11 años, que se dirige a su casa cuando, de repente, un policía local se detiene frente a él. El chaval desconcertado no entiende qué ocurre. No ha hecho nada. “¿Es porque soy saharauí?”, pregunta, según la versión recogida por la ong-antena que recoge el caso. Los agentes de la policía le explican que se parece mucho a un ladrón al que están buscando. Le piden al niño la identificación. Efectivamente es extranjero. Le toman los datos y le dejan marchar.

El niño no cuenta nada en casa. Tiene miedo de que a su madre o a su padre les pase algo. Solo lo cuenta al día siguiente en el colegio, a su profesor. Este, indignado, se pone en contacto con la Red Eraberean (concretamente con Zehar) y pregunta por el procedimiento de denuncia de una actuación policial de identificación por perfil étnico y, además, a un menor de edad.

La Red Eraberean recibió este caso a través de una llamada telefónica del profesor del niño. En esa conversación, la Red informó al maestro de la necesidad de contar con la aprobación explícita de los progenitores del menor, antes de:

- comenzar el proceso de contraste del relato con la propia Policía Local,
- proponer, en caso de aplicar, un recorrido de queja en la Oficina del Ararteko,
- y organizar un **encuentro de reparación entre el niño y el agente** que identificó a este por su perfil étnico.

Por miedo, por escepticismo, o por ambas razones a la vez, la familia decidió finalmente no iniciar un procedimiento de denuncia.

También decidió **no denunciar** formalmente otra víctima que reportó en 2022 identificaciones policiales por perfil étnico:

Una mujer dominicana vive en el municipio alavés de Agurain y coge el tren todos los días, para ir a Vitoria a trabajar. Uno de los días, unos agentes de la policía local le paran para identificarle; y cuando ella les pregunta el porqué, le contestan con cierta arrogancia: “Porque eres extranjera”. Esta situación se repite varias veces.

La mujer relató esta situación a la Red Eraberean, aunque, como decíamos, decidió no denunciarla formalmente (si bien se ofreció a apoyar a la Red si esta necesitaba alguien con quien contrastar un protocolo policial a elaborar en el futuro). El miedo y el escepticismo volvieron a ser centrales en esa decisión. La Red Eraberean **reflexionó sobre estas no-denuncias** en una reunión de su Comisión Jurídica. Trasladamos a continuación algunas de nuestras conclusiones.

El punto de partida es la relación por lo general complicada entre la policía y la población inmigrante. Sería muy largo analizar los diferentes factores que intervienen en esta compleja relación, pero podemos apuntar algunos.

Por un lado, están los **prejuicios y estereotipos**, que juegan un papel importante en las relaciones entre la sociedad de acogida y quienes vienen de fuera, y que adquieren una importancia mayor en la mirada de los cuerpos policiales hacia estas personas. Esta mirada prejuiciosa se manifiesta en las identificaciones policiales a través del perfil étnico. Y ello ocurre, no solo en el Estado español, sino también en otros países. En una encuesta del año 2010, la Agencia Europea de Derechos Fundamentales FRA ya apuntaba que “el 31% de los norteafricanos en España declararon que habían recibido

el alto policial por su origen étnico o su condición de inmigrantes; el 39% y 24% de los romaníes en Grecia y Hungría, o el 24 % de africanos subsaharianos en Francia”.

Por otro lado, y como hemos sabido a partir de la atención directa con víctimas de discriminación, pareciera como si se hubiera generado una **pérdida de confianza** de la ciudadanía de origen extranjero sobre el sistema judicial, debido a que dicho sistema ampara en muchos casos los intereses de la policía en caso de una denuncia, también según diferentes informes de plataformas ciudadanas y entidades. Para estas, la realidad demuestra que los jóvenes de origen inmigrante tienen pocas posibilidades de obtener amparo de la Administración de justicia cuando denuncian abusos policiales producidos sobre ellos o sus parientes. Por ello, si los estudios sitúan en un 80% el porcentaje de casos de discriminación por motivos étnicos que no se denuncian, cuando el agente discriminador es la policía, esta estadística es aún mayor.

La prueba más evidente es que en el Estado español ha habido únicamente dos casos de denuncia por identificación policial por perfil étnico que han terminado en los tribunales. El primero es el conocido caso Rosalind Williams, ocurrido hace nada menos que 30 años, en 1992.

El segundo caso conocido ocurrió en 2013. A través de la organización SOS Racisme Catalunya y la Open Society Foundations se elaboró un litigio estratégico con el caso de Zeshan Muhammad, identificado por la Policía Nacional “por ser negro”. Tras agotar todas las instancias judiciales (incluido el Tribunal Constitucional), el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en una sentencia dictada el pasado 19 de octubre de 2022, concluyó que ni la Justicia española ni la Policía Nacional habían discriminado por su raza o etnia a Zeshan Muhammad. Esta sentencia muestra la enorme dificultad que entraña judicializar estos casos de discriminación por perfil étnico.

Que sea difícil no significa que no sea susceptible de ser judicializado: “por ser negro”, “por ser gitano” o “por ser magrebí” no pueden ser las justificaciones o razones esgrimidas para una identificación policial, ni en 1992, ni el 2013, ni en la actualidad. Sin embargo, a fecha de hoy, “*por ser magrebí*” es la causa que algunos jóvenes de origen inmigrante (es especial chicos de origen marroquí o argelino que pasan buena parte del día en la calle) esgrimen, cuando relatan en las ONG que les atienden que

agentes policiales les paran y cachean. Ello contribuye a su resentimiento y hostilidad en relación con la actuación policial y a la policía en su conjunto, que se retroalimenta y genera una brecha difícil de restaurar.

Ante ello, son varias las instituciones que muestran su preocupación por esta práctica de identificaciones por perfil étnico.

En nuestra esfera más cercana, la autonómica, se puede destacar la **Recomendación general del Ararteko** 7/2011, de 28 de octubre que vuelve a ser recordada en el Informe Anual del año 2021 remitido al Parlamento, apuntando las quejas recibidas en el ámbito de seguridad que se siguen produciendo en el entorno policial, relacionadas con “registros corporales e identificaciones en la vía pública, y la elaboración de perfiles raciales y la motivación” (**Informe anual al Parlamento Vasco 2021**; pág. 149).

En la esfera estatal, la administración competente en materia de seguridad es consciente de este hecho y por eso, en 2012, **la Dirección General de la Policía del Ministerio del Interior** dictó la Circular 2/2012 sobre identificación de ciudadanos, completada por las **Recomendaciones 45/2013, de 17 de abril de la Defensoría del Pueblo**, para erradicar la práctica policial consistente en controles de identificación basados en perfiles étnicos y raciales:

- Estas recomendaciones van encaminadas a establecer el uso sistemático por parte del Cuerpo Nacional de Policía de **formularios de identificación y registro** en los que conste la etnia, raza y/o nacionalidad de la persona sometida al control de identidad (es decir, dirigidos a que cada agente tenga que rellenar, tras cada identificación a una persona, este formulario en el que consten dichos datos). En ellos también ha de constar el motivo de la identificación.
- El objetivo es que, a partir de los datos obtenidos de los formularios de identificación, se pueda elaborar un **sistema estadístico de recopilación y seguimiento** de los datos desglosados por raza, etnia y/o nacionalidad. Y es que existen estudios (en el Estado español, el elaborado ya en 2013 por la Universitat de València) que prueban que la identificación por perfil étnico no se corresponde con una mayor eficacia en la persecución del delito).

Estas recomendaciones no son de obligado cumplimiento, pero deberían ser tomadas en cuenta por la administración junto a programas de **formación obligatoria** en discriminación y delitos de odio. En ese sentido, organizaciones de policía como Unijepol y la Open Society Foundations impulsan cursos de formación dirigidos a policías locales y autonómicos en el tema de las identificaciones por perfil étnico

A ello añadimos que la reciente **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** recoge en su artículo 18 que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad evitarán la utilización de perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva, haciéndolo extensible a personas físicas o jurídicas que realicen actividades y servicios de seguridad privada.

Esta reciente Ley y las recomendaciones arriba descritas buscan, volviendo al caso que nos ocupa, que la policía local no vea un delincuente al toparse con un niño árabe en la calle, y que las niñas y los niños de perfiles étnicos diversos no sean identificados por agentes policiales al salir de clase.

Siguiendo con el caso, aunque la familia de este niño árabe decidiera finalmente que Eraberean no cursase queja contra la Policía Local, el profesor del chaval decidió no quedarse de brazos cruzados. El día 7 de julio de 2021 compareció en el **turno popular** de la Comisión de Seguridad Ciudadana del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para denunciar lo ocurrido. En el uso del turno, el maestro planteó que “si el sospechoso que estaban buscando hubiera sido un chico rubio con un jersey de colegio concertado, ¿la Policía habría ido abordando a chavales rubios con jersey de ese colegio concertado?”. Y añadió: «En nuestro colegio (con alumnado de múltiples procedencias), el profesorado siempre hemos inculcado a las chicas y chicos que, si tienen un problema en la calle, a quien tienen que acudir es a la Policía, y sobre todo a la local. Este eje de comunicación en el que yo trabajo se ha roto por completo».

En respuesta, la concejala delegada del departamento de Seguridad Ciudadana, María Ángeles Gutiérrez, se comprometió a hacer seguimiento de los casos que llegasen a su conocimiento. Literalmente señaló que cuando un ciudadano o colectivo entienda que hay una actuación de Policía Local que puede no haber sido correcta, «somos personas

muy accesibles y sería interesante que de una manera inmediata contactara con nosotros para ver lo que ha podido pasar».

Abierta la puerta a este **canal de comunicación**, la Red Eraberean cerró este caso concreto, e incorporó dicho canal a su protocolo de actuación y respuesta en caso de futuras situaciones de identificaciones policiales por perfil étnico en la capital alavesa en particular, y en toda la CAE en general.

CONCLUSIONES TRAS LA MIRADA FOTOGRÁFICA HUMANISTA.

Vistos estos casos desarrollados en el apartado anterior, y vistas las 123 fotografías sacadas por la Red Eraberean, algunas **conclusiones en torno a los casos y la forma de intervenir de la Red en 2021 y 2022** son las siguientes:

1) INFRADENUNCIA: ¿MERECE LA PENA DENUNCIAR?

Lo primero que nos muestran esos primeros planos son la apatía, el rechazo, el miedo o la falta de confianza que sienten muchas víctimas de esa discriminación hacia los procesos de abordaje/ denuncia/ reparación de dicha discriminación. Ello les lleva a no denunciar, o les llevan a desistir de intentar obtener una reparación por haber sido discriminadas.

Así, nos muestran a la familia del niño árabe identificado por su perfil étnico por la Policía Local de Vitoria, que decidió no cursar una denuncia formal por esta actuación policial. Nos muestran a los dos chicos gays amonestados por besarse en público en una cafetería de Donostia, que decidieron no continuar con la reclamación. Nos muestran al matrimonio migrante discriminado en una inmobiliaria de Arrasate, que decidió no denunciar ante la advertencia por parte de la propia Red del problema de la prueba, en tanto no iba a poder acreditar el día de la vista que la inmobiliaria en cuestión disponía de viviendas en alquiler aquel día.

Son los **rostros de una infradenuncia** muy alta de la que llevamos tiempo conociendo datos cuantitativos.

- En el Informe del Observatorio Ikuspegi arriba citado se señala que solo el 5% de las personas que declaran haber sufrido discriminación deciden denunciarla.
- En el estudio del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, también citado en este Informe, se indica que solo el 18,2% de las personas que han experimentado una situación discriminatoria por motivos raciales o étnicos ha presentado alguna queja, reclamación o denuncia.
- Y la según la última encuesta EUMIDS-II de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales FRA, esa infradenuncia se desprende de que el porcentaje de quienes denuncian es inferior al 20%.

Para corregir esta baja tasa de denuncias, la Red Eraberean, a través del Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural Biltzen que el 1 de agosto de 2022 presentó una campaña y guía de actuación local frente a incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano y LGTBIfóbico, a lo largo de los años 2021 y 2022 ha animado a denunciar a quienes sufren un acto discriminatorio, acompañándoles en la **búsqueda de la vía idónea** y de una reparación. De hecho, sabiendo que los casos que desembocan en vía judicial terminan en muchas ocasiones una sentencia no satisfactoria para los intereses de la parte denunciante, desde la Red hemos incidido en que no siempre es necesario acudir al juzgado, sino que la reparación puede venir de unas disculpas sinceras por parte de agente discriminador obtenidas a través de un proceso de mediación.

Haya sido cual haya sido la vía escogida, lo importante para las entidades que formamos parte de la Red Eraberean ha sido transmitir a cada víctima que denunciar merecía la pena, que su relato iba ser escuchado con respeto. Y esta no es una cuestión menor. En no pocas ocasiones lo que quería la víctima era **ser escuchada** con empatía. En ese sentido, tener una red como Eraberean era una oportunidad para exponer su vivencia (no olvidemos que la discriminación es ante todo la percepción de haber sufrido una actuación discriminatoria), a la que después ya seguiría la labor de intentar dar una respuesta con las herramientas oportunas.

2) HERRAMIENTAS PARA DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN: PENALES, PERO NO SOLO.

A lo largo de los años 2021 y 2022, la Red Eraberean ha vuelto a confirmar, como ocurriera en años anteriores, que la caja de herramientas que se precisa para denunciar la discriminación es variada y amplia, y que no está limitada a las herramientas **penales**. Y aunque las herramientas principales para combatir los delitos de odio están en el Código Penal, hay otros ámbitos de derecho sancionador donde los actos discriminatorios pueden y deben ser castigados. De ahí que la Red Eraberean haya trabajado siempre con una perspectiva de apertura del abanico de herramientas, e incluso se esté formando en **justicia restaurativa y mediación**.

Añadimos que la aprobación de la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ofrece interesantes herramientas que la Red Eraberean ya puede utilizar para combatir la discriminación. De la gestión de los 121 casos registrados y al hilo de esta norma, es necesario impulsar un papel más activo de **la administración en su labor de fiscalización** de actuaciones discriminatorias y su capacidad de sancionar con multas que tengan un efecto disuasorio para posteriores actuaciones. Para esto la administración podría dotarse de alertas, como hemos valorado en diferentes reuniones internas de la Comisión Jurídica de la Red Eraberean, a lo largo de los dos años analizados en este informe.

3) NECESITAMOS SISTEMAS DE ALERTA: ADMINISTRACIÓN Y PARTICULARES.

¿A qué nos referimos cuando desde la Comisión Jurídica de la Red Eraberean proponemos la necesidad de sistemas de alerta? Por sistema de alerta nos referimos a una mirada específica en materia de discriminación. Y esa mirada se adquiere, entre otras **vías**, con una formación apropiada, que ya se impulsa en diferentes departamentos implicados en esta materia, pero que debería extenderse a todos. Por dos motivos.

- Por un lado, porque uno de los principios sobre los que actúa la administración es el de la igualdad de trato y no discriminación.

- Y, por otro lado, la administración es la puerta de entrada a una serie de prestaciones y servicios que utilizan las personas, lo cual le coloca en una posición privilegiada para captar situaciones discriminatorias.

De hecho, en uno de los casos atendidos por la Red, la persona migrada le contó al trabajador social que en una inmobiliaria le habían dicho expresamente que no le alquilaban una vivienda por ser extranjera. En ese momento tendría que haber saltado una alerta que hubiera puesto en marcha, a través de por ejemplo e un protocolo, una serie de actuaciones en las que la Red Eraberean podría jugar un papel importante.

Establecer sistemas de alerta con empresas o particulares es más difícil. Al contrario de la administración, que está obligada a detectar estas situaciones, las relaciones entre particulares precisan de más **pedagogía**. En el ámbito laboral, por citar otro ejemplo de ámbito en el que se han dado situaciones de discriminación en 2021 y 2022, proponer la implantación de alarmas sería solo viable desde un enfoque de **responsabilidad social** de la empresa.

Queda, por tanto, mucho camino por recorrer; y la Red Eraberean lo quiere seguir recorriendo.

Quiere recorrerlo como lo ha hecho en estos dos últimos años, acompañando a Abdou, a Alicia o a M., con quienes comenzábamos este Informe de la Red Eraberean.

Nuestro objetivo no puede ser otro que trabajar para que, en las fotografías del 2023, Abdou, Alicia y M. no aparezcan retratados siendo víctimas de discriminación (a las puertas de la ONCE, o de la tienda de productos de limpieza, o del puesto de trabajo en la peluquería canina), sino entrando en esos espacios públicos o privados como vecinos y vecinas en condición de ciudadanas iguales en derechos y obligaciones.

5. ENTREVISTAS A
PERSONAS ATENDIDAS
POR LA RED ERABEREAN

ANTIGITANISMO Y REDES SOCIALES

“El antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso del miedo, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante” (Recomendación de Política General N°13 de la ECRI sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los Romaníes/Gitanos).

Teniendo en cuenta esta definición, el antigitanismo está presente en diferentes esferas bien sean políticas, sociales e institucionales. Entre tantas, este fenómeno también se da con frecuencia en las redes sociales. Soy una joven gitana y activista en redes sociales contra el antigitanismo. Formo parte de la Asociación Nevipen Ijito Elkartea, entidad social que trabaja con la comunidad gitana. La asociación pertenece además a la Red Eraberean, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación. Desde Nevipen y con la Red Eraberean, he participado en los dos Congresos Vascos sobre Igualdad de Trato y No Discriminación y en una jornada para combatir el odio en las RRSS, entre tantas cosas en las que he tenido la oportunidad de ir formándome y aprendiendo. Además, también participo y formo parte de Shukaripen, una iniciativa que empezó con un grupo de WhatsApp en el que mujeres gitanas jóvenes de toda España compartíamos opiniones y debatíamos temas que nos interpelan.

Mientras nos conocíamos y hablábamos de experiencias y situaciones vividas, nos dimos cuenta de que la mayoría habíamos vivido y sufrido por temas en común por el hecho de ser gitanas. Desde el momento que se creó el grupo había un objetivo claro, poder crear una plataforma de activismo impulsado por mujeres gitanas en redes sociales. De

ahí nació nuestra cuenta de Instagram y posteriormente la cuenta de Facebook. Desde nuestros perfiles se han llevado a cabo campañas como #lasgitanastenemosvoz o ¿Qué piensas gitana?, entre otras. También se han realizado entrevistas en periódicos o en formato directo desde Instagram. Con motivo del 8m realizamos un vídeo en el que varias participantes de Shukaripen desmontan prejuicios y estereotipos de la sociedad publicados a modo de tweet en la plataforma de Twitter. Con todas las campañas y acciones que llevamos a cabo desde Shukaripen tenemos el objetivo de abordar el antigitanismo en redes sociales que nos afecta a todas.

Como mujer joven y gitana he sufrido el antigitanismo en diferentes ámbitos. Si bien es cierto que en mi caso ha sido algo diferente. Por mis rasgos físicos y mi “buena educación” (así es como lo justificaba la sociedad mayoritaria), no me han identificado con la comunidad gitana y cuando lo hacían, me “tranquilizaban” con frases como “tú no eres como ellas” “no lo pareces, no te preocupes”. Gracias a estos comentarios, en mi cabeza siempre ha rondado la idea de que quizá tenían razón y yo no era tan gitana, tal y como ellos me decían.

Hasta el momento de entrar en Shukaripen, los relatos de otras mujeres gitanas que yo había escuchado iban encaminados a historias de vida en las que el antigitanismo que sufrían era tal que no podían ni alquilar viviendas, ni acudir a tiendas sin ser perseguidas. Mis vivencias hasta el momento poco tenían que ver con esos relatos tan dolorosos que contaban mis primas, pero al entrar en Shukaripen descubrí que no era un hecho aislado, que al igual que yo, había otras muchas mujeres gitanas a las que no habían identificado como tal y a las que les hacían comentarios como los que me hacían a mí. En ese momento pude darme cuenta de que aquellos comentarios que había recibido a lo largo de mi vida me habían llevado a alejarme de sentirme identificada como mujer gitana.

A día de hoy, gracias a mi propio proceso de aprendizaje, he aprendido que para ser gitana no hay que ser como el estereotipo lo dicta, es decir, hay tantas formas de ser gitana como mujeres gitanas hay en el mundo. El hecho de que mi forma de vestir, de vivir, de hablar y de peinarme (parece ser que solo nos identifican por nuestros

moños) no fuese la que ellos tenían en su imaginario de “mujer gitana” hacía que no me identificasen como tal y que, por ende, me felicitasen por no parecerlo. Gracias a los aprendizajes que he ido realizando y de repensar todo esto que me interpelaba me di cuenta de que eso que yo he sufrido también es una forma de antigitanismo. Lo es porque me han hecho creer que ser gitana es algo malo con lo que no debería identificarme, y que el hecho de no parecerlo era algo positivo, discriminando así a mi propia comunidad, tachándola de ser algo de lo que “no debería estar orgullosa”.

Por último, me gustaría destacar que todo esto del antigitanismo es algo que no sólo me ha afectado a mí personalmente sino que ha afectado también a mis familiares cercanos. Mi madre, mis primas y tías han sufrido el antigitanismo en ámbitos como el de la vivienda o el empleo, recibiendo tratos discriminatorios en muchas ocasiones. Gracias a ellas puedo ser quien soy a día de hoy y me gustaría también mencionar y dar las gracias a todas estas mujeres gitanas que estoy teniendo la posibilidad de conocer. Gracias por enseñarme que somos diversas entre nosotras y que la figura e imagen de mujer gitana que la sociedad tiene de nosotras es errónea.

Matxalen Aznar Jiménez, de Nevipen

ENTREVISTA A VARIAS PERSONAS MIGRADAS, VÍCTIMAS DE ABUSOS LABORALES

Un día de 2021 acudieron a nuestra oficina de CITE cinco personas de entre 20 y 70 años, y de distintos orígenes: dos personas marroquíes, una colombiana, una peruana y una persona procedente de Bangladesh. Todas ellas, excepto una, se encontraban en situación administrativa irregular.

Se presentan con mucha incertidumbre, pensando que no son personas aptas para reclamar sus derechos, porque les separa de otras personas un papel que diga que son legales en España y con derechos.

Cansados de los abusos laborales que sufren, se arman de valor y acuden a CITE.CCOO (asociación que pertenece a la Red Eraberean) con la única intención de informarse sobre qué pueden hacer para que tengan una vida más fácil, poder ir a trabajar y cumplir sus obligaciones sin el miedo e incertidumbre de qué es lo que les va a pasar o cómo van a vivir ese día.

Las víctimas exponen cómo hacen turnos de trabajo de mínimo 12 horas, con jornadas maratón de 24 horas, cómo el dueño de la empresa les hace trabajar sobre todo en turno de tarde-noche, o el trato en el trabajo, con insultos, “no sirves para nada”, “menos te debería pagar”.

Nos contaron diferentes situaciones que estaban viviendo. Una de las víctimas vivía en una furgoneta aneja al centro de trabajo, previo cobro para su uso de 1.500€ que se le iban descontando del salario.

Los salarios también eran contrarios a la norma, todas las víctimas coincidían en las mismas versiones, recibían un pago acorde al trabajo realizado, por 20 kilos de ajos o cebollas pelados, 1, 2 ó 3 € dependiendo de las calidades del producto.

También nos exponen cómo se les restringía el acceso a los servicios médicos. Dado que se cortaban y tenían que acudir a un centro sanitario, les prohibían que informaran de qué forma se habían lesionado, sin respetar, por supuesto, el tiempo de recuperación, ya que si no iban a trabajar no cobraban de ninguna manera.

Ellos mismos exponen que el jefe tenía predilección por contratar los servicios de personas irregulares. Acudían a MERCABILBAO, y siempre hay gente ahí dispuesta a trabajar en lo que sea, ya que hay mucha necesidad, tienen familias en el país de origen y tienen que pagar sus gastos tanto en país de origen como aquí. Entonces el dueño de la empresa se dirigía a las personas que buscaban trabajo preguntando si tenían o no documentación, y escogiendo a aquellas que no disponían de papeles, ya que el salario evidentemente, sería menor.

Una vez que contaron sus vivencias, desde la Red nos pusimos en contacto con la brigada de extranjería de la policía nacional, exponiéndoles el caso, y detectados unos hechos que pudieran ser delictivos.

Ellos mismos se organizan conjuntamente con la inspección de trabajo y se organiza una visita al centro de trabajo junto con la inspección de trabajo.

Cuando acceden a la fábrica, encuentran 4 personas trabajando de forma irregular con unas condiciones de trabajo que no cumplen con la normativa, en cuanto al no uso de guantes especiales, ni gafas de protección ni zona de trabajo apta, ya que trabajaban sentados en unas cajas en el suelo.

Después de la denuncia acude a las oficinas de la antena Eraberean una 5ª persona que lleva trabajando allí 15 años sin contrato, y que el día de la inspección no estaba en la fábrica por motivos de salud, y que también quiere participar activamente en la denuncia.

Actualmente se está estudiando el caso en el Juzgado de instrucción de Bilbao, y el gerente está puesto en libertad con cargos.

¿Consideráis que esta situación son hechos son aislados?

No, normalmente las personas migrantes, debido a su necesidad económica, tienen que trabajar sin documentación y aceptando unas condiciones laborales precarias.

Esto supone que los empleadores se aprovechen y tengan jornadas mayores y salarios menores, en horarios clave para no ser detectados por la inspección y policía.

¿Te has sentido respaldado por la red eraberean?

Sí, porque por lo menos tenemos a alguien que nos asesora, y nos guían. La atención por la antena fue cercana, te dan seguridad, confianza, te quitan el miedo, y te dan posibilidades y esperanzas de que la situación de uno puede cambiar, y darnos cuenta de que tenemos derechos aunque no tengamos documentos en regla.

Además de decirnos dónde podemos acudir, ya que con la denuncia nos quedamos sin trabajo y sin dinero, y nos acompañan a otros centros o entidades donde nos pueden ayudar con alojamiento, comida, estudios...

Las personas latinas: por el idioma, y buscando una oportunidad porque en su país hay mucha miseria.

Las personas de habla no hispana: para buscar un futuro y poder ayudar a sus familias.

¿Aconsejarías acudir a la red a otra persona migrante en la misma situación?

Sí, porque nos ayudan en todo y nos asesoran.

¿Te ha decepcionado algo en este proceso? ¿Qué consideras que se debería mejorar?

Problemas con la lentitud del proceso judicial, ya que llevan esperando mucho a la resolución, y no ven un fin en esto de manera rápida.

Creo que la justicia es demasiado lenta y no facilitan conseguir algo como su documentación, o de qué vivir, o cómo hacer las cosas.

¿De qué manera ha influido en ti este suceso?

Pues en saber que hay gente que te puede ayudar en situación de desesperación y que no estoy solo. Siento que puedo levantar la cabeza por la calle y no tengo que tener miedo.

¿Cómo te sientes ahora?

Bien, porque me siento acompañado, pero con mucha incertidumbre porque sé que algo se está haciendo pero todo va muy lento.

¿Cuál es tu resultado esperado?

Que se haga justicia, que este señor no vuelva a hacer esto a nadie, porque somos personas y merecemos ser tratados con respeto.

Sabemos que por la Ley de extranjería no se pueden dar papeles rápido, pero que el trabajo sea digno y que, cuando se pueda, la empresa nos haga el contrato.

Entrevista realizada por Mayra Colado, de CITE.CCOO

ENTREVISTA A UNA VÍCTIMA DE AGRESIÓN POR LGTBIFOBIA

Iker, un chico de Errenteria, estaba de vacaciones en un pueblo de Extremadura en agosto de 2021. Uno de esos días, Iker se encontraba tranquilamente sentado en la terraza de un bar con un amigo. Al cabo de un rato, llegaron al lugar varias personas que empezaron a insultar a su amigo, haciendo referencia a su condición sexual.

Iker no dudó en defender a su amigo diciéndoles que eran unos básicos y, al hacerlo, sufrió una agresión por parte de esas personas: recibió un fuerte golpe en la cara que le tiró al suelo y, una vez en el suelo, siguió recibiendo más golpes.

En noviembre de 2021 Iker acudió junto con su madre a la asociación Gehitu, donde fueron atendidos. Dicha asociación pertenece a la Red Eraberean, Red para la Igualdad de Trato y No Discriminación. En aquel momento se encontraban en una situación de desesperación, ya que no habían conseguido que ninguna de las personas que vieron la agresión testificara en su favor.

Gehitu, en su labor de antena de la Red Eraberean, encauzó el caso y gracias a ello se consiguió abrir una investigación más exhaustiva. Actualmente el caso está abierto y se encuentran a la espera de juicio.

¿Cómo recuerdas los hechos vividos el año pasado?

Los hechos ocurridos el año pasado aún los tengo muy presentes y fue una situación bastante traumática para mí y mi familia.

¿Consideras el tuyo un caso aislado?

Creo que hechos como el que me ocurrió a mí el año pasado tristemente pasan muy a menudo y los medios de comunicación sólo se hacen eco de ellos cuando tienen un final trágico.

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

No concibo cómo un grupo de personas puede llegar a hacer eso a otra persona por el simple hecho de tener una orientación sexual diferente a lo que equivocadamente se considera “normal”, pero tristemente sabemos que en pleno siglo XXI. sigue habiendo personas con ese pensamiento superficial y prejuicioso.

¿Cómo ha evolucionado la situación en el tiempo transcurrido?

Mi vida ha transcurrido tal y como era antes pero cambiando pequeños detalles, así como tener más cuidado estando de fiesta...

En su momento, ¿te sentiste respaldado o protegido?

Si, afortunadamente tengo una familia y amigos que me han apoyado durante toda mi vida y, como no podía ser de otro modo, también me han apoyado en este suceso. También he recibido ayuda y apoyo de mi abogado y de la asociación Gehitu.

En relación a la Red Eraberean, ¿cómo recuerdas la primera acogida?

Fue mi madre la que se puso en contacto con Gehitu y conoció a Jokin Esnaola, que ha estado pendiente de mí desde el primer momento, preocupándose en todo momento tanto de cómo evoluciona el caso en el juzgado como de mi estado emocional. Una persona excepcional y muy involucrada con los demás.

¿Qué expectativas tenías cuando acudiste a la Red? ¿Se cumplieron?

No conocía la asociación pero a día de hoy me siento muy apoyado por ellos.

¿En qué se ha basado la actuación de la Red?

Jokin se ha preocupado desde el primer momento, se interesó por mí, nos brindó ayuda emocional y judicial y a día de hoy sigue en contacto con mi abogado para la evolución del caso.

¿Ha habido algo que hayas echado en falta o que te habría gustado que se hiciera de otra forma?

No he echado nada en falta, al contrario, Gehitu ha estado y continúa estando ahí desde el principio.

¿Cómo está actualmente tu caso?

Mi caso está actualmente parado ya que la justicia en Extremadura va bastante lenta, espero que pronto se celebre el juicio y me pueda olvidar de esta pesadilla.

¿Cómo te sientes hoy en día?

Hoy en día me siento bien, totalmente recuperado física y mentalmente, y convencido de que volvería a actuar igual en la misma situación.

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

Creo que las sanciones judiciales deberían ser más duras para prevenir sucesos como el mío y proteger a personas que ya han pasado por ello. Me parece inconcebible que personas como esas salgan impunes después de cometer delitos semejantes.

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

Que esté tranquil@, que ha hecho lo que tenía que hacer y que espere a que la justicia lo resuelva (aunque no siempre lo hacen de la mejor manera).

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

El cambio más grande que he notado, como ya he mencionado antes, es que tengo más cuidado cuando me relaciono con personas que no conozco en discotecas o bares.

¿Te gustaría añadir algo más?

Me gustaría dar las gracias en mi nombre y en el de mi familia a todas las personas que me han respaldado en este duro proceso y en concreto a Gehitu, ya que han puesto todos sus medios a mi alcance para poder resolver este caso, que esperemos que acabe pronto.

Entrevista realizada por Jokin Esnaola, de Gehitu