



eraberean

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

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

INFORME 2023 DE ACTIVIDAD DE LA RED ERABEREAN

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse
en el catálogo de la Biblioteca General del Gobierno Vasco:
<https://www.katalogoak.euskadi.eus/katalogobateratua>

Edición:

1ª, octubre de 2024

Tirada:

100 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
Departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico

Impresión:

Servicio de Imprenta y Reprografía del Gobierno Vasco

D.L.:

xxxxxxx

índice

	I. INFORME CUANTITATIVO SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2023. TABLAS Y GRÁFICOS	5
	Presentación	7
	Información sociodemográfica	8
	Perfil sociodemográfico de las víctimas, según miradas	22
	Ámbitos de discriminación	29
	2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2023	39
	Introducción	41
	Incidentes de discriminación y odio en el año 2023: desglose por ámbitos	41
	Zoom a tres ámbitos de discriminación	50
	Conclusiones	60
	3. ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DE LA RED ERABEREAN EN 2023	63
	3.1 Reflexiones y propuestas técnicas para una ley vasca sobre igualdad de trato y no discriminación	65
	3.2. Las claves del III Congreso Vasco sobre igualdad de trato y no discriminación	67
	3.3 La discriminación en la selección de personas para "ruedas de reconocimiento"	87
	3.4. Protocolo de asesoramiento y actuación ante incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano y lgtbifóbico en Aste Nagusia	93

I. ANÁLISIS **CUANTITATIVO**
SOBRE LOS CASOS
ATENDIDOS POR LA
RED ERABEREAN 2023

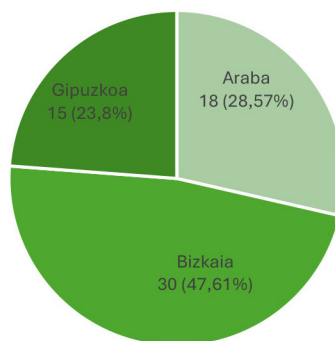
1. INFORME CUANTITATIVO SOBRE LOS CASOS ATENDIDOS POR LA RED ERABEREAN EN 2021 (TABLAS Y GRÁFICOS)

PRESENTACIÓN

Total de casos atendidos

Durante el año 2023 la Red Eraberean para la Igualdad de Trato y No Discriminación identificó un total de 65 casos a nivel autonómico.

Gráfico 1. Casos atendidos por Territorio Histórico, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a la distribución de los mismos por Territorio Histórico vemos como cerca de la mitad de los mismos (47,61%) tuvieron lugar en Bizkaia, seguidos de cerca de un tercio de los mismos en Araba (28,57%) y aproximadamente una cuarta parte en Gipuzkoa (23,8%)¹.

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Perfil de las personas atendidas

Con el fin de definir lo más posible el perfil de personas que han acudido a la Red a presentar diferentes casos de discriminación se establece un análisis sobre las características sociodemográficas de las mismas.

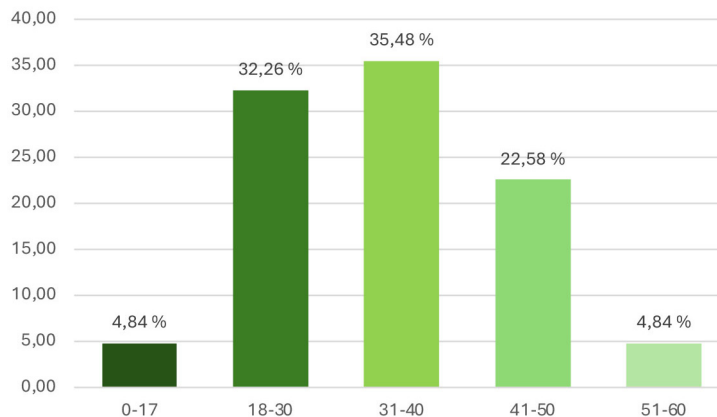
Así las cosas, los datos recogidos a lo largo del año 2023 nos hablan de un grupo de personas jóvenes con edades comprendidas principalmente entre los 31 y 40 años (35,48%), seguidas de aquellas con edades entre 18 y 30 años (32,26%) y con una presencia algo menor de personas entre 41 y 50 años (22,58%).

Con una presencia menor encontramos a las personas menores de edad (0-17 años) y aquellas comprendidas entre los 51 y los 60 años (4,84%).

De forma sintética podemos afirmar que cerca del 70% del total de personas que acudieron a la Red Eraberean en 2023 tenían entre 18 y 40 años.

¹ La distribución por Territorio Histórico suma un total de 63 casos, ya que al haberse registrado dos con carácter general (uno en el ámbito del registro civil de toda Euskadi y otro en las Redes Sociales y Comunicación) estos no se han adscrito a un Territorio Histórico concreto.

Gráfico 2. Edad de las personas atendidas por la Red Eraberean, % (2023)

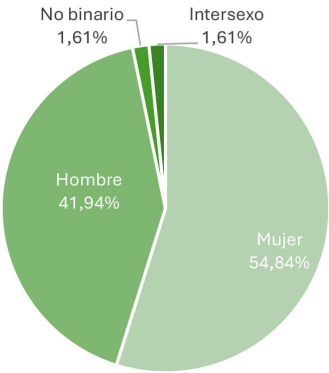


Fuente: Elaboración propia

Estos datos muestran una alineación con respecto a aquellos recopilados el año anterior, donde la mayoría de las personas (36,84%) tenía entre 18 y 30 años, seguidas de aquellas entre 31 y 40 años (33,3%).

En lo referente al sexo de las personas usuarias sí que se observa un claro cambio de tendencia: mientras que en el año 2022 la mayoría de estas personas eran hombres (53%), este año son las mujeres quienes han acudido en mayor medida a la Red para presentar sus casos de discriminación (54,84%, frente al 41,94% masculino). En un número más reducido de casos encontramos a aquellas personas no binarias y las intersexuales (1,6%).

Gráfico 3. Sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Cruzando ambas variables (sexo y edad) observamos que el análisis de los casos recogidos a lo largo del año 2023 presenta la siguiente distribución:

Tabla 1. Cruce edad/ sexo de las personas atendidas por la Red Eraberean, % (2023)

	0-17	18-30	31-40	41-50	51-60	61 y más	Total
Hombre	1 (3,8%)	10 (38,46%)	7 (26,9%)	7 (26,92%)	1 (3,8%)	0,0	26 (100%)
Mujer	2 (5,9%)	10 (29,4%)	15 (44,1%)	5 (14,7%)	2 (5,9%)	0,0	34 (100%)
No binario	0,0	0,0	0,0	1 (100%)	0,0	0,0	1 (100%)
Intersexual	0,0	0,0	0,0	1 (100%)	0,0	0,0	1 (100%)
TOTAL	3 (4,83%)	20 (32,25%)	22 (35,48%)	14 (22,58%)	3 (4,83%)	0,0	62 ² (100%)

Fuente: Elaboración propia

2 Casos sin datos al respecto: 2.

En términos generales observamos cómo los hombres que han acudido a la Red Eraberean han sido más jóvenes que las mujeres

Analizando el caso masculino observamos cómo el 38,46% de los hombres usuarios tenía entre 18 y 30 años, seguidos de aquellos ubicados entre los 41 y 50 años y aquellos entre 31 y 40 años (26,9% en ambos casos).

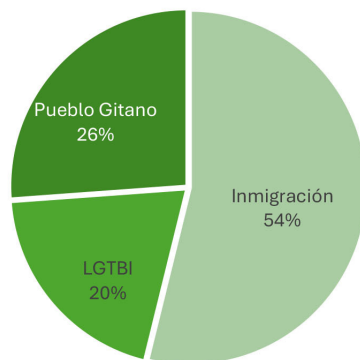
Haciendo lo propio en el caso femenino observamos que la mayor parte de las usuarias (44,1%) se ubicaba en la franja de edad comprendida entre los 31 y los 40 años, seguida de aquellas entre los 18 y 30 años (29,4%) y las comprendidas entre los 41 y 50 años (14,7%). Por último, el único caso recogido de persona no binaria se encuentra en la franja de edad entre 41 y 50 años, al igual que el de la única persona intersexual.

El año 2023, caracterizado por la discriminación por sexo

A diferencia de lo recogido en años anteriores, los datos muestran que en 2023 la discriminación afectó más a las mujeres que a los hombres. Así, la interseccionalidad se vuelve un enfoque fundamental a la hora de entender las diferentes formas de discriminación que las mujeres enfrentan por la intersección entre su sexo, fenotipo, orientación sexual o clase social, entre otras.

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

Gráfico 4. Casos atendidos por miradas, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

En lo referente a las miradas, observamos como la tendencia del año 2022 tiene su réplica en 2023: la mayor parte de los episodios de discriminación (54%) se da contra población de origen extranjero, seguido de aquellos relacionados contra las personas gitanas (26%) y por último, los que afectan al colectivo LGTBI (20%).

Esta desigual distribución podría explicarse -entre otros motivos- por la existencia del fenómeno de la infradenuncia, que en ocasiones tiende a invisibilizar los episodios de discriminación. En este sentido, en el caso de la población de origen extranjero, la infradenuncia puede motivarse por el desconocimiento del sistema en la sociedad de acogida, así como por encontrarse en una situación administrativa irregular que genere temor a la hora de acudir a interponer la consecuente denuncia.

En el caso de las personas LGTBI el fenómeno suele motivarse por el temor a las represalias por parte de los agentes discriminadores. Por último, en el caso del Pueblo Gitano, el mayor límite a la hora de

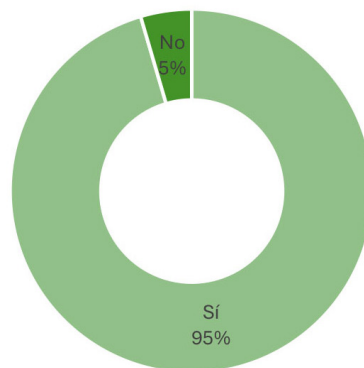
denunciar viene derivado de la normalización del fenómeno de la discriminación, ya que históricamente se ha entendido que estos episodios “eran normales” y “pasan desde siempre”, lo cual ha supuesto un freno en la lucha antidiscriminatoria.

Indicios de discriminación

Atendiendo al total de los 65 casos de discriminación recogidos a lo largo del año 2023, podemos observar cómo la gran mayoría (95%) presenta indicios de discriminación. En este sentido, el año 2023 presenta una tendencia similar a la del año precedente, cuando el 97% de los casos recogidos los presentaba.

Todo ello puede suponer una objetivación de la discriminación, que es demostrable a través de diferentes elementos (testigos, atestados, informes médicos, grabaciones...).

Gráfico 5. Indicios de discriminación en los casos atendidos, % (2023)



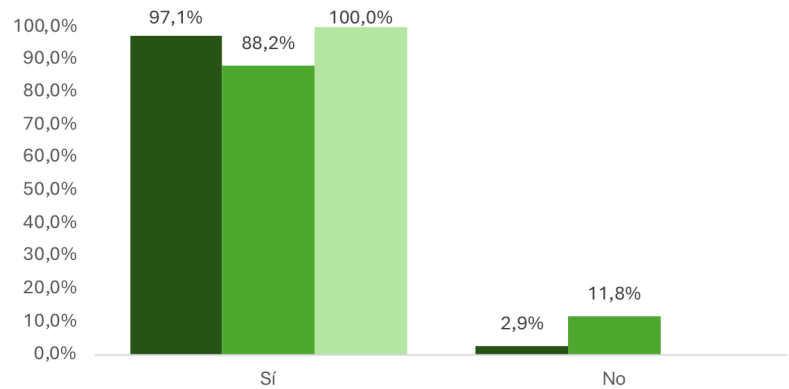
Fuente: Elaboración propia

Así, es importante ser consciente de que no todas las personas que comparten sus casos de discriminación quieren o pueden iniciar un recorrido jurídico, ya que, en el caso de no presentar las condiciones necesarias para garantizarlo la persona podría recaer en un proceso de revictimización debido a la resolución negativa a nivel jurídico de sus peticiones (en caso de haberlas).

Indicios de discriminación según miradas

Afinando la perspectiva sobre los indicios de discriminación en cada mirada que compone las áreas de análisis de los casos registrados en 2023, comprobamos que la distribución es la siguiente:

Gráfico 6. Indicios de discriminación según miradas, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Analizando los casos particulares de cada mirada en relación a la presencia (o no) de indicios de discriminación observamos cómo en el caso del total de los casos recogidos dentro del marco de las personas LGBTI existen esos indicios de discriminación mencionados anteriormente.

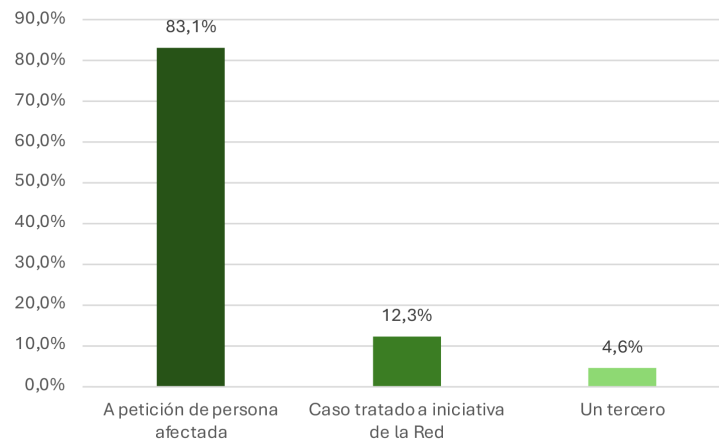
En el caso de la población de origen extranjero (esto es, en el de la mirada “inmigración”), la práctica totalidad de los mismos también lo presenta (97,1%). Es la mirada del Pueblo Gitano la que menos indicios de discriminación presenta, aunque los casos en los que existen suponen el 88,2% de los mismos.

La discriminación, fenómeno objetivable

Estos datos nos ponen sobre aviso de una realidad marcada por la existencia de diferentes casos de discriminación que presentan pruebas sólidas de serlo a través de diversos elementos: grabaciones, fotografías, atestados policiales, documentación referida a reclamaciones y petición de derechos...

Apertura del caso

Gráfico 7. Apertura del caso, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Poniendo el foco en cuál ha sido la vía de apertura del caso, los datos reflejan que la mayor parte de los (83,1%) han sido abiertos a petición de la persona afectada.

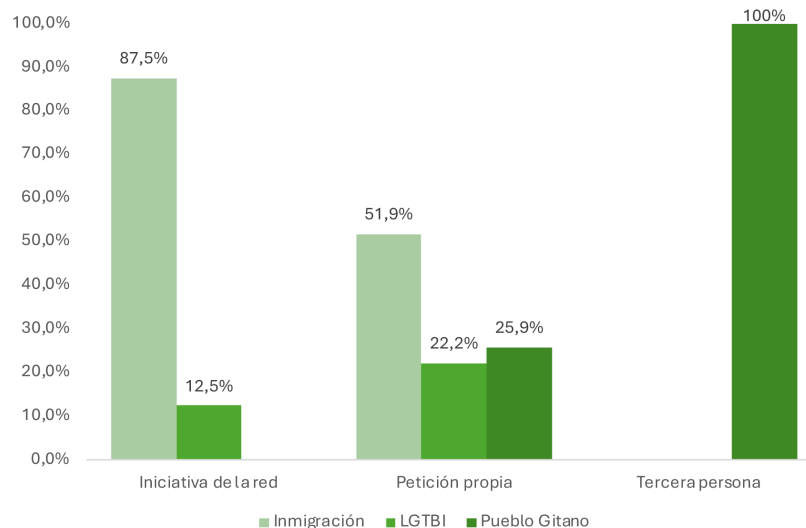
Tras ello, se encuentran todos aquellos casos tratados a iniciativa de la Red (12,3%) y por último (4,6%) están aquellos que han sido registrados gracias a los testimonios de testigos de los episodios discriminatorios.

A este respecto es fundamental volver a subrayar la existencia de fenómenos que dificultan la denuncia de estas situaciones (lo que anteriormente hemos analizado en torno a la figura de la infradenuncia) y que exigen de la Red Eraberean una mirada entrenada e implicada con las diferentes situaciones de los distintos grupos.

Apertura del caso según procedimiento y miradas

Analizando cuál ha sido la forma de apertura del caso específica en función del procedimiento seguido, los datos que encontramos son los siguientes:

Gráfico 8. Apertura del caso, según procedimiento, % (2023)



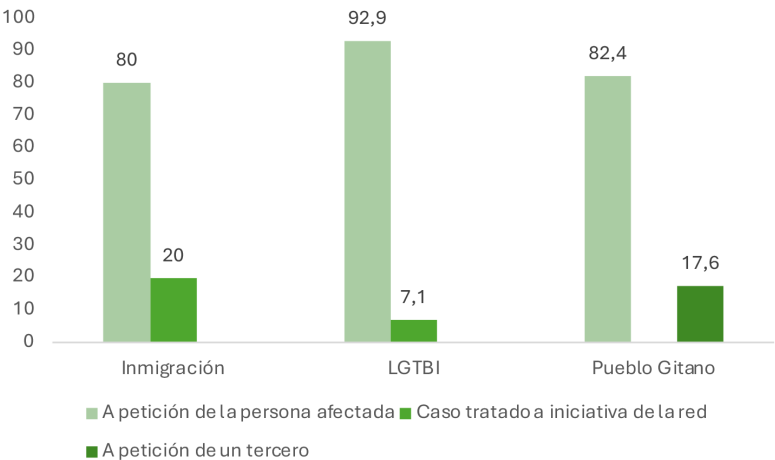
En términos generales podríamos destacar lo siguiente:

- En lo referente a los casos abiertos a iniciativa de la red, podemos observar cómo más de 3 de cada 4 (87,5%) han sido referidos a episodios discriminatorios contra personas por su origen geográfico. Tras ello, una décima parte de los mismos (12,5%) estaban referidos a casos que afectaban a la vida diaria y derechos fundamentales de personas LGTBI.
- Son las primeras personas -es decir, aquellas con origen extranjero- quienes más presentes se encuentran en los casos abiertos a petición propia. Así, las personas migradas que han denunciado y expuesto su propio caso a la Red han supuesto más de la mitad del total de los casos (51,9%), seguidas de aquellas personas gitanas (25,9%) y aquellas pertenecientes al colectivo LGTBI (22,2%).

- Por último, la denuncia de los casos por parte de terceras personas se ha dado exclusivamente en el caso de personas gitanas.

Pero yendo más allá y analizando cuál es la característica particular de cada mirada en lo referente a la forma en la que se ha tratado o conocido su caso, los datos apuntan a la siguiente realidad:

Gráfico 9. Apertura del caso, según miradas, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

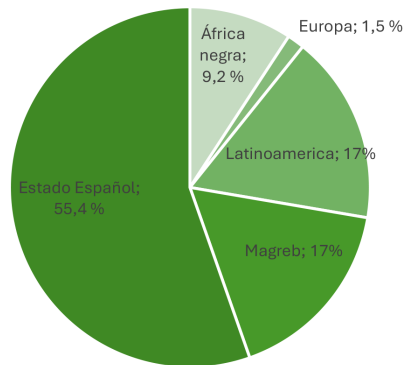
En el caso de las personas de origen extranjero, la mayor parte de los casos se abrieron a petición de la persona afectada (80%), seguidos de aquellos abiertos a iniciativa de la Red (20%).

En el caso de las personas LGTBI la distribución coincide, aunque con una mayor presencia de víctimas denunciando su situación (92,9% y 7,1% en el caso de los episodios tratados a iniciativa de la Red).

La diferencia sustantiva se encuentra en los datos de Pueblo Gitano, donde los casos que no han sido puestos en conocimiento de la Red por parte de la persona afectada (82,4%) han sido referidos por una tercera persona (17,6%), poniendo sobre el tapete el valor que los testigos tienen en la denuncia de las situaciones discriminatorias.

Zona geográfica de origen de las personas atendidas

Gráfico 10. Zona geográfica de origen de las personas atendidas, % (2023)

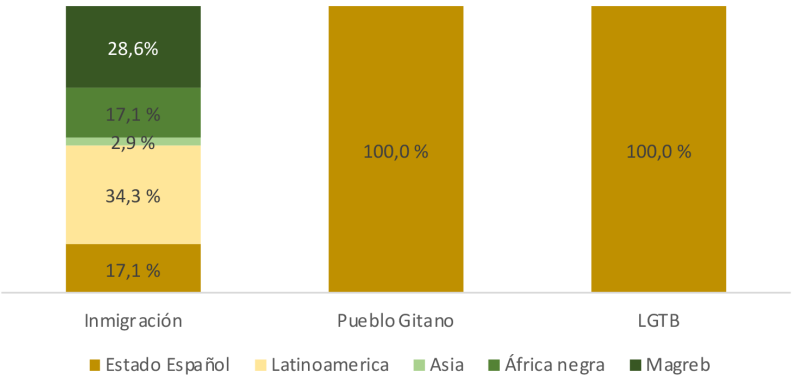


Fuente: Elaboración propia

Un año más, la mayor parte de los casos registrados tienen como país de origen España (55,4%), seguidos de aquellos procedentes de países de Latinoamérica y el Magreb (17% en ambos casos). Con menor intensidad encontramos algunos referidos al África negra (9,2%) y de manera casi residual aquellos procedentes a diferentes países de la Unión Europea (1,5%).

Zona geográfica de origen de las personas atendidas según miradas

Gráfico 11. Zona geográfica de origen de las personas atendidas según miradas, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Zona geográfica de origen según miradas, % (2023)

	Inmigración	Pueblo Gitano	LGTBI	Total
Estado Español	6 (17,1%)	14 (100%)	16 (100%)	36 (55,38%)
Latinoamérica	12 (34,3%)	0	0	12 (18,46%)
Asia	1 (2,9%)	0	0	1 (1,53%)
África negra	6 (17,1%)	0	0	6 (9,23%)
Magreb	10 (28,6%)	0	0	10 (15,38%)
Total	35 (100%)	14 (100%)	16 (100%)	65 (100%)

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los registros enmarcados dentro de la mirada de Pueblo Gitano y el colectivo LGTBI, observamos cómo la totalidad de los mismos tienen como país de procedencia España.

Las diferencias vienen al analizar los casos adscritos a las personas de origen extranjero que constan en los casos registrados por la Red Eraberean a lo largo del año 2023. En este caso, observamos como más de un tercio de los mismos (34,3%) procede de algún país de Latinoamérica, seguido de aquellos protagonizados por personas originarias del Magreb (28,6%), la zona del África negra (17,1%), España (17,1%) y de manera mucho menos numerosa, por aquellas originarias del continente asiático (2,9%).

Casos atendidos por país de origen

Tabla 3. Casos atendidos por país de origen, n (2023)

País de origen			
España	36	R.D Congo	1
Marruecos	10	Honduras	1
Colombia	6	Nicaragua	1
Bolivia	2	Nigeria	1
Mali	2	Ucrania	1
Senegal	2	Venezuela	1
Argelia	1	Total	65

Fuente: Elaboración propia

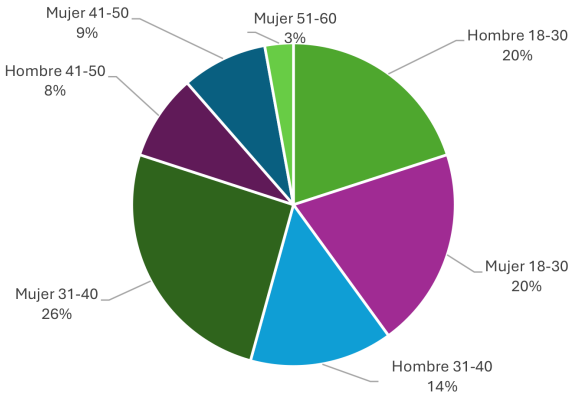
Poniendo el foco en el país concreto de origen de la persona víctima de discriminación, España sigue apareciendo como el principal escenario (36 casos), a bastante distancia del segundo y tercer origen más presentes: Marruecos (10 casos) y Colombia (6 casos).

De forma menos frecuente encontramos casos como el de Bolivia, Mali o Senegal (2 casos registrados en cada origen) y con un solo caso registrado algunos otros como Argelia, República Democrática del Congo, Honduras, Nicaragua, Nigeria, Ucrania o Venezuela.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS VÍCTIMAS, SEGÚN MIRADAS

Inmigración

Gráfico 12. Perfil sociodemográfico de las víctimas, inmigración, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Perfil sociodemográfico de las víctimas, Inmigración, % (2023)

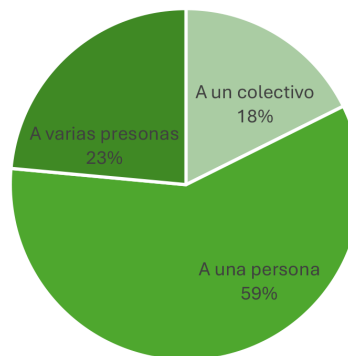
Perfil	%	Perfil	%
Hombre <18	0	Mujer <18	0
Hombre 18-30	20	Mujer 18-30	20
Hombre 31-40	14	Mujer 31-40	26
Hombre 41-50	8	Mujer 41-50	9
Hombre 51-60	0	Mujer 51-60	3
Total	42,0	Total	58,0
Total		100,0	

Fuente: Elaboración propia

En términos generales, la mayor parte de las personas que han denunciado haber sufrido casos de discriminación por su procedencia, fenotipo o perfil racial (entre otras) han sido mujeres con edades comprendidas entre los 31 y los 40 años (26%), seguidas de aquellas entre 18 y 30 años (20%), lo cual muestra la tendencia feminizada de esta mirada (58%).

En contraposición, los hombres más presentes han sido aquellos entre los 18 y los 30 años (20%) a bastante distancia de aquellos entre los 31 y los 40 (14%) y entre 41 y 50 años (8%).

Gráfico 13. Casos de discriminación según el número de personas afectadas, inmigración, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

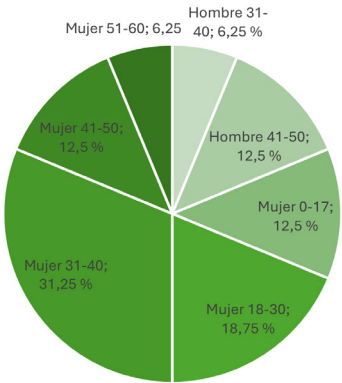
En términos generales los episodios discriminatorios recogidos dentro de la mirada inmigración afectaban principalmente a una persona (59%). Así, observamos como aquellos casos que han atentado contra los derechos de varias personas supusieron cerca de un tercio del total (23%) y los que lo hicieron a todo el colectivo un 18%.

Inmigración, colectivo masculinizado

En el caso de la mirada inmigración las personas más afectadas son los hombres, principalmente en el ámbito laboral en clave contractual y de respeto a sus derechos laborales. en el caso de las mujeres, el ámbito laboral también es un escenario importante, aunque los espacios públicos ganan peso específico.

Pueblo Gitano

Gráfico 14. Perfil sociodemográfico de las víctimas, Pueblo Gitano, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Perfil sociodemográfico de las víctimas, Pueblo Gitano, % (2023)

Perfil	%	Perfil	%
Hombre <18	0	Mujer <18	12,5
Hombre 18-30	0	Mujer 18-30	18,75
Hombre 31-40	6,25	Mujer 31-40	31,25
Hombre 41-50	12,5	Mujer 41-50	12,5
Hombre 51-60		Mujer 51-60	6,25
Total	18,75	Total	81,25
Total		100	

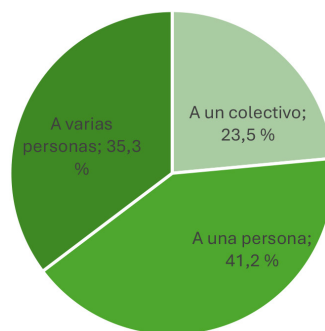
Fuente: Elaboración propia

A la luz de los datos recogidos en el gráfico anterior podemos concluir que los casos de discriminación recogidos en el caso de las personas gitanas afectaban principalmente a mujeres (si bien es cierto que de edades diversas).

Así, un tercio de los casos (31,25%) tuvieron como protagonistas a mujeres de entre 31 y 40 años, seguidas de aquellas con edades comprendidas entre los 18 y 30 años (18,75%). Finalmente, destacan las mujeres con edades comprendidas entre 0 – 17 y 41 – 50 años (12,5%), así como aquellas entre 51 y 60 años (6,25%).

En el caso masculino encontramos que el perfil más presente es el de un hombre cuya edad está comprendida entre los 41 – 50 años (12,5%), a mucha distancia de aquellos entre los 31 – 40 años (6,25%).

Gráfico 15. Casos de discriminación según el nº de personas afectadas, Pueblo Gitano, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Analizando cuál ha sido el alcance de las realidades discriminatorias que las personas gitanas han presentado a la Red Eraberean a lo largo del año 2023 observamos como en 4 de cada 10 casos aproximadamente (41,2%) la discriminación ha afectado a una persona.

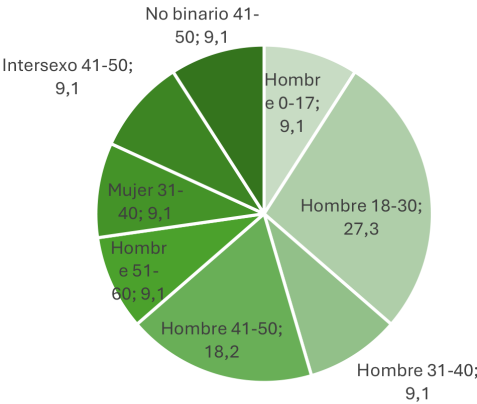
Tras ello, identifican que cerca de un tercio del total de casos presentados ante la Red (35,3%) afectaba a varias personas, mientras que en el 23,5% de los casos los episodios discriminatorios estuvieron orientados hacia el Pueblo Gitano en general, atacando derechos clave como el referido a la intimidad, la vivienda, el trabajo o -en los casos más manifiestos- la propia integridad física.

Las personas gitanas, protagonistas del antigitanismo interseccional

Un año más observamos como el antigitanismo es una de las formas de discriminación más presentes. En este caso, el principal punto de discriminación se da en su acceso a locales de ocio o comerciales, donde la vigencia de los estereotipos hace que reciban un trato desigual, llegando a prohibirles el paso o a perseguirles -e incluso acosarles- mientras están dentro del local. Estos casos afectan en mayor medida a las mujeres, por lo que el enfoque interseccional y la perspectiva de género son fundamentales para entender esta realidad.

Colectivo LGTBI

Gráfico 16. Perfil sociodemográfico de las víctimas, LGTBI, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Perfil sociodemográfico de las víctimas, Pueblo Gitano, % (2023)

Perfil	%	Perfil	%	Perfil	%	Perfil	%
Hombre <18	9,1%	Mujer <18	0,0%	Intersexo <18	0,0%	No binario <18	0,0%
Hombre 18-30	27,3%	Mujer 18-30	0,0%	Intersexo 18-30	0,0%	No binario 18-30	0,0%
Hombre 31-40	9,1%	Mujer 31-40	9,1%	Intersexo 31-40	0,0%	No binario 31-40	0,0%
Hombre 41-50	18,2%	Mujer 41-50	0,0%	Intersexo 41-50	9,1%	No binario 41-50	9,1%
Hombre 51-60	9,1%	Mujer 51-60	0,0%	Intersexo 51-60	0,0%	No binario 51-60	0,0%

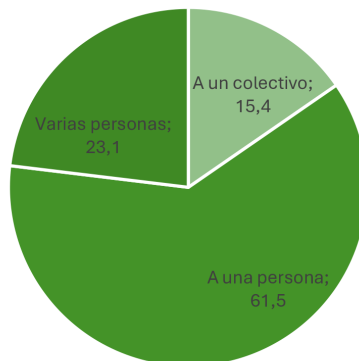
Fuente: elaboración propia

En el caso de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales que acudieron a lo largo del año 2023 a la Red Eraberean para notificar su situación cabe destacar la presencia principalmente masculina.

Así las cosas, el mayor número de casos (27,3%) fue protagonizado por hombres entre 18 a 30 años y entre 41 y 50 años (18,2%), con valores muy superiores a los de aquellos con mayores presencias, como los hombres menores de edad o aquellos con edades comprendidas entre los 31-40 o 51-60 años (9,1%).

En el caso femenino destaca la presencia de mujeres entre 31-40 años, con valores equivalentes a los de las personas intersexo o de sexo no binario (9,1%). Por último, los casos referidos a personas intersexuales y no-binarias se dieron en personas entre 41-50 años (9,1%).

Gráfico 17. Casos de discriminación según el nº de personas afectadas, LGTBI, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

En términos de alcance el gráfico anterior muestra cómo cerca de 6 de cada 10 casos enmarcados en la mirada LGTBI recogidos durante el año 2023 afectaron a una persona a nivel individual (61,5%), mientras que el 23% restante tuvo como objetivo a varias personas y el 15% a la totalidad del colectivo.

Las personas LGTBI, víctimas de ataques directos

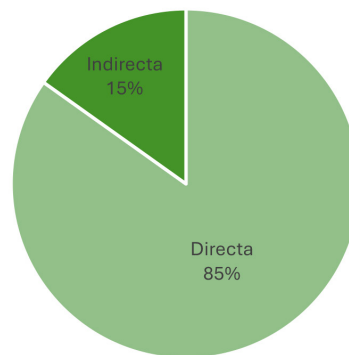
Dentro del conjunto de casos de discriminación recogidos, el colectivo LGTBI es quien protagoniza episodios más directos. Así las cosas, es frecuente recoger casos en los que se sufren ataques verbales directos o incluso agresiones físicas en el caso más extremo. Además, el espacio público es uno de los principales puntos de fricción. Así, debemos tener en consideración que estos incidentes de odio son uno de las formas más manifiestas de discriminación existentes, aunque no la única. Tal es así, que la discriminación al colectivo LGTBI toma formas más sutiles (en el acceso a locales, trato en el ámbito laboral, etc.) en muchas ocasiones.

ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

Tipo de discriminación

Analizando cuál puede ser el tipo de discriminación que las personas denunciantes han referido a la Red, concluimos que la mayor parte de los casos responden a la definición de discriminación directa (85%).

Gráfico 18. Tipo de discriminación, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

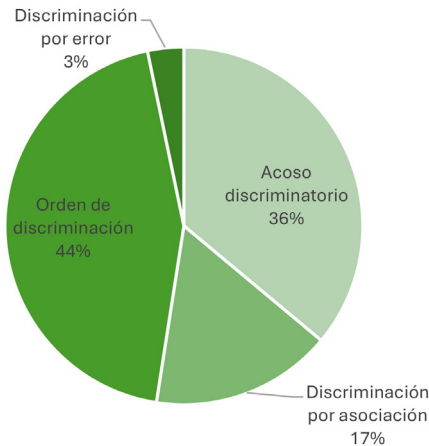
En este punto es importante destacar que la discriminación directa se entiende como aquella que se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, por razón de su etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, motivación racial y origen nacional.

El caso de la discriminación indirecta supone el 15% de los casos recogidos. Esto es, en cerca de 1 caso de cada 10 responde a 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 19. Subtipos de discriminación, % (2023)

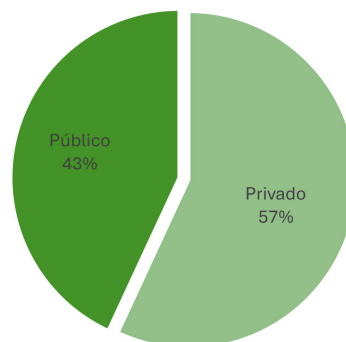


Fuente: Elaboración propia

Casi la mitad (44%) de los casos de discriminación han respondido a las denominadas “órdenes de discriminación”, que fundamentan aquellos casos en los que las víctimas reciben un trato desigual por parte de un agente discriminador que ha recibido de otro (por norma general, de rango superior a nivel jerárquico) una orden expresa de hacerlo. Tras ellos, encontramos aquellos casos en los que se ha fomentado el acoso discriminatorio, esto es, aquellos en los que se ha buscado crear un entorno hostil hacia las personas víctimas por su condición racial, étnica o afectivo-sexual (36%).

De forma menos presente encontramos la discriminación por asociación (17%) y aquella cometida por error (3%). A este respecto, cabe aclarar que la primera hace referencia a la discriminación motivada por la relación de la víctima con un grupo al que no pertenece de facto, mientras que la segunda -esto es, la discriminación por error- se da cuando se hace una identificación negativa de la persona víctima de discriminación.

Gráfico 20. Ámbito de discriminación, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad de los casos de discriminación recogidos por la Red durante el año 2023 se dieron en el ámbito privado (57%), suponiendo un cambio sustantivo con respecto a lo recogido durante el año 2022, donde más de 6 de cada 10 se dieron en el ámbito público (62%).

Este cambio de tendencia puede responder a la elaboración y desarrollo de políticas públicas antidiscriminatorias, destacando en este sentido la de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación³, que garantiza este principio democrático e incluye, como novedad, el agravante del antigitanismo en el corpus legal.

³ <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

Tablas 7 y 8. Áreas en las que se ha producido la discriminación, % (2023)

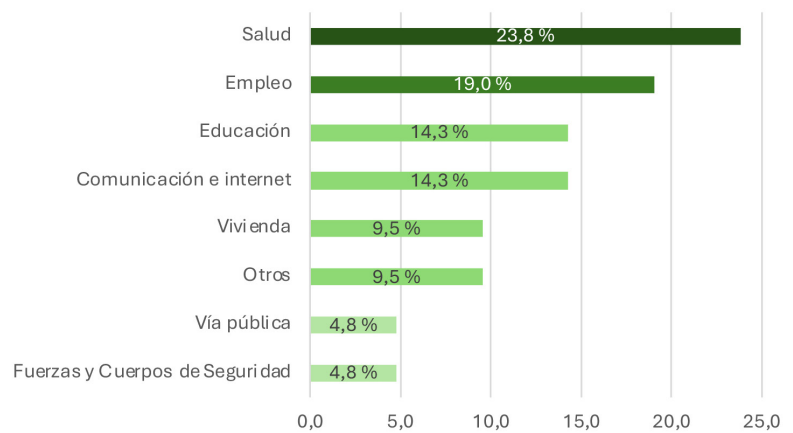
Público	%	Privado	%
Fuerzas y Cuerpos de Seguridad	4,8	Redes sociales	2,6
Vía pública	4,8	Salud	2,6
Otros	9,5	Local de ocio	7,7
Vivienda	9,5	Local comercial	7,7
Comunicación e internet	14,3	Empleo	20,5
Educación	14,3	Entidad bancaria	23,1
Empleo	19,0	Vivienda	35,9
Salud	23,8		
Total	100,0	Total	100,0

Fuente: Elaboración propia

En términos generales, la mayor parte de los espacios donde se da la discriminación responden a aquellos que pueden tener una mayor influencia en la vida de las personas potencialmente vulnerables.

De esta forma, observamos cómo en el ámbito público la salud, empleo o educación son los espacios más frecuentes, mientras que en el ámbito privado la vivienda, las entidades bancarias o los puestos de trabajo son los principales escenarios al respecto.

Gráfico 21. Ámbito público: principales áreas de discriminación, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

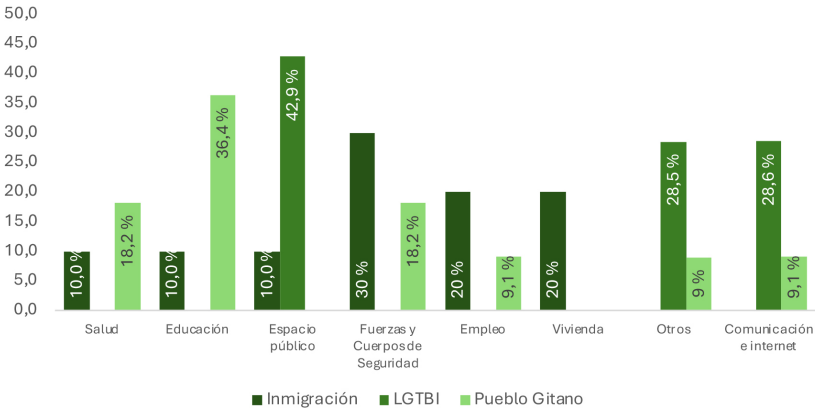
Entre los principales espacios del ámbito público donde se dan situaciones de discriminación encontramos en primer lugar el ámbito de la salud (23,8%), seguido del empleo (19%). En el primero de los casos, las discriminaciones tienden a darse en los servicios de atención al paciente, principalmente por cuestiones relacionadas con el fenotipo o la pertenencia étnica.

Tras ello, encontramos otros escenarios, como la educación o internet (14,3%) en los que las formas de discriminación tienden a relacionarse, principalmente, con la identidad de género y orientación sexual de la persona. Así, es frecuente que en el ámbito educativo personas del colectivo LGTBI sean víctimas de actitudes discriminatorias por su adscripción al mismo.

De forma menos presente encontramos la vivienda (9,5%) donde la principal forma de discriminación se materializa en el acoso discriminatorio hacia personas que comparten recursos públicos (bien por su condición de gay, lesbiana, bisexual o transexual; bien por ser de etnia gitana o por ser una persona racializada).

Por último, encontramos los episodios ocurridos en la vía pública y aquellos en los que el agente discriminador ha sido un agente de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (4,8% en ambos casos). En este último caso, la discriminación suele traducirse en identificaciones por perfil racial o en un trato desigual a una persona por su condición de persona racializada.

Gráfico 22. Ámbito público: principales áreas de discriminación según miradas, % (2023)



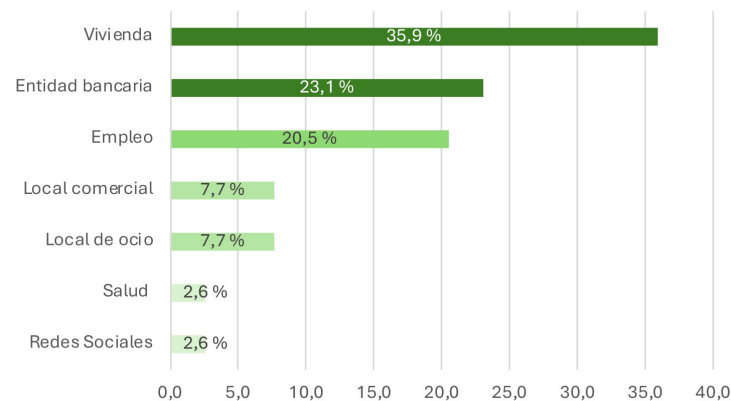
Fuente: Elaboración propia

Dentro del ámbito público observamos cómo las personas de origen extranjero han sido objeto de trato denunciado como discriminatorio sobre todo en relación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (30%). Así, es frecuente recoger casos que hablan de un trato desigual por parte de la policía, sobre todo en clave de identificaciones por perfil racial.

Las personas LGTBI cuentan cómo la mayor parte de la discriminación sufrida se ha dado en el espacio público (42,9%), generalmente en forma de comentarios o insultos hacia ellas por el mero hecho de pertenecer al colectivo.

Por último, las personas gitanas refieren el ámbito de la educación como el principal espacio de discriminación (36,4), muchas veces motivado por la relación entre persona gitana y poca promoción educativa que impera en algunos imaginarios.

Gráfico 23. Ámbito privado: principales áreas de discriminación, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

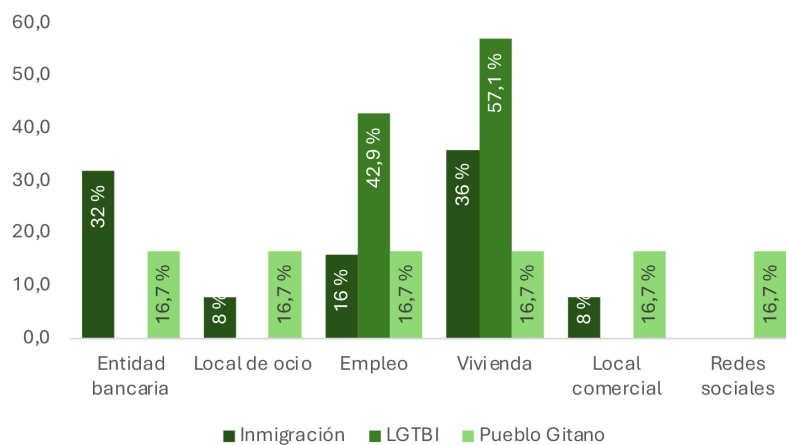
Entre los escenarios más frecuentes de discriminación en el ámbito privado encontramos los espacios relacionados con la vivienda (sobre todo materializado en las relaciones vecinales), que suponen más de un tercio del total de casos recogidos en la esfera privada (35,9%).

Tras ello, encontramos episodios discriminatorios denunciados en entidades bancarias, sobre todo en relación a la apertura de cuentas corrientes en el caso de personas en situación administrativa irregular (23,1%). Con valores similares encontramos también la discriminación acontecida en los puestos de trabajo (20,5%), principalmente relacionados con un trato desigual por su condición de persona racializada, su situación administrativa, por origen étnico o por su orientación sexual.

Tras ello, a cierta distancia (7,7 valores en ambos casos) encontramos locales comerciales y de ocio, donde la discriminación se da sobre todo en el acceso a los mismos. Por norma general, esta discriminación responde a una intención racista, xenófoba o antigitana, ya que la población de origen extranjero y la racializada son las principales víctimas en este escenario.

Por último y de forma menos frecuente, encontramos otros espacios discriminatorios relacionados con la salud o los comentarios y publicaciones discriminatorias en redes sociales (2,6% en ambos casos).

Gráfico 24. Ámbito público: principales áreas de discriminación según miradas, % (2023)

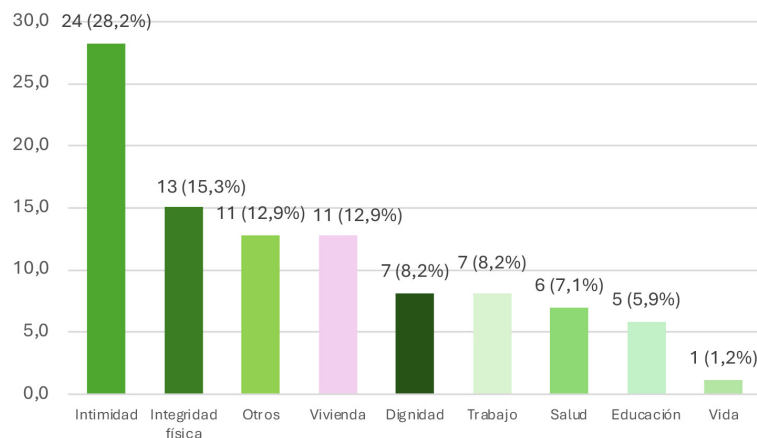


Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a cuáles han sido los principales espacios de discriminación en el ámbito privado en función de la mirada analizada observamos cómo en el caso de las personas migradas el más frecuente ha sido el de la vivienda (36%), teniendo su base principalmente en las relaciones vecinales y de convivencia, además de las ya clásicas limitaciones en el acceso a una vivienda en alquiler o propiedad, al igual que en el caso de las personas LGTBI (57,1%).

Además, las personas gitanas refieren una discriminación diversa en el ámbito privado, destacando que reciben un trato desfavorable tanto en las entidades bancarias, como en los locales de ocio, sus puestos de trabajo (y/ o acceso a los mismos) y en el acceso a la vivienda y las relaciones convivenciales (16,7% en todas las categorías de respuesta).

Gráfico 25. Derechos vulnerados, % (2023)



Fuente: Elaboración propia

Por último, en lo referente a los derechos vulnerados en los diferentes episodios discriminatorios recogidos por la Red a lo largo de 2023, cabe destacar que el más presente ha sido el derecho a la intimidad (28,2%), seguido del derecho a la integridad física (15,3%) y el derecho a la vivienda (12,9%).

Tras ellos, encontramos otros menos presentes (aunque con valores que los hacen merecedores de ser tenidos en cuenta) como la dignidad o el trabajo (8,2% en ambos casos), la salud (7,1%), la educación (5,9%) y en los menos casos, un derecho tan fundamental como es el derecho a la vida (1,2%).

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

2. ANÁLISIS **CUALITATIVO**
DE LOS CASOS
ATENDIDOS POR LA
RED ERABEREAN 2023

I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el capítulo anterior se constata que la Red Eraberean atendió un total de 65 casos de discriminación durante el año 2023. El objetivo de este capítulo es desglosar y humanizar en cierta medida esos casos dividiéndolos por ámbitos y/o sectores de actividad en los que han ocurrido:

- Entidades bancarias (11 casos)
- Empleo (11 casos)
- Relaciones de vecindad (9 casos)
- Comercios y locales de ocio (8 casos)
- Vivienda (5 casos)
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (4 casos)
- Medios de Comunicación y Redes Sociales (4 casos)
- Vía Pública (4 casos)
- Educación (3 casos)
- Oficinas de atención ciudadana (3 casos)
- Salud (2 casos)
- Relaciones familiares (1 caso)

2. INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN Y ODIOS EN EL AÑO 2023: DESGLOSE POR ÁMBITOS

Partiendo de los ámbitos expuestos y atendiendo a las personas afectadas autoidentificadas con el pueblo gitano, colectivo LGTBI+ o migradas y racializadas, la atención, asesoramiento y acompañamiento de la Red se ha materializado de la siguiente manera:

A. ENTIDADES BANCARIAS (11 incidentes)

Total, **once** (11) casos, los cuales dividimos en dos ámbitos en cuanto a características comunes entre sí:

En **uno** (1) de ellos las víctimas fueron una **pareja gitana**, a quienes manifiestan que por el hecho de pertenecer a ese colectivo se les dio un **trato excluyente** por parte de los trabajadores de una sucursal bancaria del barrio de Otxarkoaga, Bilbao. Este incidente será desarrollado más adelante.

El mayor número de incidentes en este ámbito se produjo contra **personas migradas y racializadas**, con un total de 10 casos.

La mayoría de los incidentes registrados han consistido en **negarles el derecho a la apertura de una cuenta de pago básica**, con un total de **ocho** (8) casos. incidentes.

La situación administrativa y documental de las personas a las que se les niega este derecho varía ya que encontramos casos en los que esta solicitud de apertura de cuenta de pago básica se ha realizado con pasaporte, otras con tarjeta de solicitante de protección internacional, incluso a personas que tienen concedido el estatuto de asilo.

Los motivos que alegan las entidades bancarias son diversos y van desde que la apertura de la cuenta en esas condiciones administrativas contravienen la Ley de blanqueo de capitales¹, hasta que las entidades bancarias son un negocio privado y pueden decidir y elegir a sus clientes.

Este es un asunto que, por su trascendencia y repercusión en la vida de muchas personas en situación de vulnerabilidad, merece especial atención; por ello, profundizaremos algo más en él en los siguientes apartados.

En otros **dos** (2) de los casos, las entidades **bancarias condicionan la apertura de esta cuenta bancaria** a la adquisición de otros productos, tales como seguros de vida o un pago de comisiones de apertura y mantenimiento muy difícilmente justificables en condiciones de igualdad con el resto de la ciudadanía.

¹ Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

B. EMPLEO (11 incidentes)

En total, hay registrados **once** (11) casos. De esos **once** (11), cinco han afectado a personas del **colectivo LGTBI+**, 4 de ellos corresponden a diferentes actitudes homófobas hacia las víctimas, desde insultos de compañeros, mobbing o desprecios que se perpetúan durante años por su orientación sexual. Las víctimas manifiestan que, a pesar de las quejas elevadas a superiores, en **dos** (2) de los casos, no ha existido ningún tipo de consecuencia para los agresores.

Consideramos que uno de los casos es especialmente flagrante, debido a la figura del agresor, que es el gerente de la empresa y porque la víctima manifiesta haber sufrido trato degradante durante **quince** (15) años. Asimismo, la víctima manifiesta que se dio una filtración de sus analíticas tras un reconocimiento médico de la empresa.

En el último de los casos, la víctima manifiesta que finalizó en despido debido a sus reiteradas quejas por las actitudes homófobas de sus compañeros. Su despido se justificó por sus agresores como un "reajuste de plantilla".

Desde el **pueblo gitano**, se registró un (1) caso que tuvo como objeto la denegación de la licencia de venta ambulante sin motivo aparente ni justificado, siendo esta la única familia a la que no se otorgó tal licencia entendiendo la familia que cumplió con las condiciones de igualdad y con los requisitos legalmente establecidos.

En cuanto al **colectivo migrante y racializado**, observamos cinco (5), uno de ellos es la privación de acceso a un puesto de prácticas a una mujer por parte de Lanbide, debido a que no encuentran empresas que permitan realizar prácticas con el hiyab no siendo el uso de ese símbolo impedimento para realizar las tareas por razones de seguridad ni otro motivo que lo justifique. (Ver TJUE. Asunto C157/15. Samira Achbita. G4S Secure Solutions NV y, CASE OF S.A.S. v. FRANCE-STEDH, de 1 de julio de 2014, asunto 13835-11) ; además del análisis del profesor BOUAZZA (2005)².

Desde la red, se ha observado que durante 2023 se han aumentado los casos discriminatorios relativos al empleo de hogar. Son cuatro (4) casos que destacamos por la especial vulnerabilidad de la víctima. Vulnerabilidad que se concreta por el lugar donde se desempeña el trabajo, un lugar privado.

² BOUAZZA ARIÑO Omar. Límites a la libertad de manifestar la religión. El caso Leyla Sahin C. Turquía, de 10 De noviembre de 2005.

Es una cuestión que trataremos con mayor amplitud para comprenderlo mejor. La casuística es muy variada, desde insultos y agresiones por parte de empleadores y vecinos, hasta el empeoramiento de las condiciones laborales pactadas previamente a criterio del empleador por debajo de las legalmente exigibles.

Uno de los casos es de especial interés, ya que se trata de una negativa de la administración a reconocer la relación laboral establecida en resolución judicial, por la falta de un acta de inspección de trabajo a través del artículo 127 del del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, cuestión donde pondremos la mira.

C. RELACIONES DE VECINDAD (9 incidentes)

Los incidentes en cuanto a la relación con vecinos/as o personas convivientes no familiares son *nueve* (9). *Seis* (6) de ellas afectan al **colectivo migrante y racializado**. En ellos, nos encontramos desde carteles donde se fomentan actitudes xenófobas contra este colectivo por el hecho de aparcar unas bicicletas, hasta insultos por parte de vecinos y trabajadores del edificio en el que habita. Situaciones complejas que afectan día a día a las víctimas.

Dos (2) de los casos, corresponden a situaciones de subarriendo, donde el subarrendador utiliza ataques degradantes y agresiones, o subidas del precio del alquiler de manera arbitraria.

En lo relativo al **colectivo LGTBI**, la situación es similar, insultos homófobos en los *cuatro* (4) incidentes y dificultades con el subarriendo de viviendas en *dos* (2) de ellos, siendo víctimas de alquileres fraudulentos que les posicionan en situación constante de desprotección ante los abusos de los propietarios de los inmuebles.

D. COMERCIOS Y LOCALES DE OCIO (8 incidentes)

En este ámbito hay un total de *ocho* (8) incidentes (o casos). En *cuatro* (4) de estos, las víctimas son personas gitanas. *Tres* (3) de ellas han sufrido un seguimiento continuo y control injustificado por parte de las personas encargadas de la seguridad de los locales. Según las víctimas, se producen desde registros corporales superficiales injustificados por la comisión de presuntos hurtos, hasta persecución

y “mofa” de los empleados a una pareja de mujeres gitanas que se encontraban en el local. En uno de los casos, la propia persona encargada de la seguridad del local explicó que “seguir a personas de esta etnia es su “trabajo”, justificando que la mayoría de los hurtos son cometidos por ellas.

En cuanto a las discriminaciones a personas del **colectivo LGTBI**, en comercios y locales de ocio nos encontramos con **un** (1) caso de especial gravedad, ya que se trata de una pareja que recibió una agresión física siendo la motivación su orientación sexual, el cual narramos:

“Una pareja de chicos de origen colombiano está celebrando el día de la madre con miembros de su familia y amigos en un bar de Villabona cuando sobre las 4 de la madrugada ellos intentan entrar o salir del bar, no queda claro, y empiezan los empujones. De repente hay personas que les empujan y empieza una de las primeras agresiones. En cosa de minutos cuando se dan cuenta hay 15 personas agrediendo a grito de “maricón” y de iros de aquí.

A partir de ahí, la primera que recibe el primer golpe es la tía de uno de los chicos, que recibe un puñetazo en el ojo. Después de esto se ensañan con uno de los chicos que es al que dejan inconsciente en el suelo, le rompen la nariz, el labio, tiene lesiones en la mandíbula, golpe en la cabeza, traumatismos en el cuero, brazo lesionado. El otro chico de la pareja es el que menos recibe porque se cubre mejor. La pareja de la tía y otra persona de su grupo no reciben agresión. En ese momento alguien llama a la policía y los agresores huyen.”

En los comercios y locales de ocio, los incidentes o casos sufridos por **personas migradas o racializadas** fueron tres (3). Dos de ellos están relacionados con la mala interpretación del derecho de admisión y su uso para discriminar. Es un asunto en el que la Red Eraberean viene trabajando desde hace unos años, especialmente durante los años 2021 y 2022, tal como aparece en los informes correspondientes³.

En uno de los casos se le exigió el pasaporte para que accediera al comercio o local de ocio, y una vez identificado, comenzaron a proferirle diferentes insultos racistas. En el otro caso o incidente registrado, se le negó la entrada al local a una persona senegalesa en base a una interpretación errónea del

³ https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_materiales/es_observat/adjuntos/eraberean2021-2022_es.pdf

“derecho de admisión”, ya que dicho rechazo se justificó en la nacionalidad senegalesa de la víctima, lo cual es discriminatorio.

Finalmente, el último de los casos registrados por la Red en este ámbito consiste en un enfrentamiento de una persona magrebí con un comerciante. Una de las personas manifiesta que la cajera de un centro comercial de Bilbao insinuó en repetidas ocasiones que las hijas de esta persona de origen magrebí habían robado los globos que llevaban al salir del establecimiento.

E. VIVIENDA (5 incidentes)

Total, **cinco** (5) incidentes. En **uno** (1) de ellos las víctimas son gitanas, la motivación de esta discriminación corresponde a otro tema tratado repetidamente por la Red Eraberean en los años anteriores, por tanto, también se recoge en los informes correspondientes a esos años; esto es, los criterios excluyentes de varias inmobiliarias a la hora de alquilar viviendas a personas de este colectivo. Según las víctimas, estas inmobiliarias exponen sin ningún pudor a las víctimas que **“tienen el criterio de no alquilar a gitanos”**.

Sin quitarle importancia alguna a la gravedad de la situación de la discriminación que sufren todos los grupos de personas de las miradas de la Red, de nuevo, en este ámbito de la vivienda, el colectivo que sufre una mayor discriminación vuelve a ser las **personas migradas o racializadas**.

Dos (2) de los casos corresponden a cláusulas y condiciones contractuales abusivas por parte de los propietarios. En uno de ellos se establecen incluso cláusulas ilegales; por lo que son contrarios a la ley de Arrendamientos Urbanos, y en otro caso se modificaron las condiciones del contrato unilateralmente por la propietaria, alegando que, al ser migrante, sabe que va a destrozar el piso y no quiere **“perder dinero”**, y tampoco se presta a devolver el importe de la fianza depositada una vez finalizado el contrato. A la fecha de redacción de este informe, este último caso se encuentra judicializado.

En otro caso, incidente, se produjo un rechazo de la inmobiliaria y propietarios a alquilar la vivienda a una persona migrada, la excusa por parte de los discriminadores es similar a la anterior.

Finalmente, vinculado a la vivienda, pero no desde la perspectiva del alquiler, se ha registrado un caso en el que se produjo un ataque por parte de unos jóvenes a una víctima de origen magrebí que vive en

una chabola y a la cual varios jóvenes insultan con diferentes insultos racistas. En una de las ocasiones quemaron sus pertenencias.

F. FUERZAS Y CUERPOS SEGURIDAD (4 incidentes)

En relación con los incidentes con las fuerzas y cuerpos de seguridad se han atendido un total de **cuatro** (4) casos, incidentes. **Dos** (2) de ellos, afectan al **colectivo migrante y racializado**.

En uno de ellos, una mujer de especial vulnerabilidad por su situación de persona sin hogar refiere que recibe agresión física por parte de la policía municipal debido a que no se presta a salir del sitio en el que se encontraba, y posteriormente se le niega la atención médica in situ por las mismas autoridades.

En otro de ellos, una persona solicitante de protección internacional, manifiesta haber sido retenido y agredido físicamente por la policía, debido a que estos interpretan que el patinete eléctrico que posee es robado.

Los otros **dos** (2) casos restantes afectan al **pueblo gitano**. Una persona manifiesta haber sido retenida en su coche por las fuerzas y cuerpos de seguridad debido a que se le requiere una inspección en el vehículo; todo ello, después de que se le identificara como parte del pueblo gitano tras expresar que se dirigía al "culto".

El otro incidente se refiere a un joven que, al ser identificado como gitano, es retenido por la policía, los cuales registran su riñonera y es acusado de "ladrón" por los agentes.

G. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES (4 incidentes)

En relación con este ámbito se han producido **cuatro** (4) incidentes durante el 2023. **Dos** (2) de ellos afectan al **colectivo LGTBI**.

El primero de los casos, con menores de edad implicados. Las víctimas manifiestan que, los agresores son una familia cuyo hijo acude al mismo centro de estudios que el de las víctimas, profiriendo los primeros insultos y comentarios despectivos relacionados con su condición y orientación sexual.

En el segundo caso, la víctima de origen magrebí pone de manifiesto que es amenazada en redes sociales por una persona de su círculo social. En dicha agresión, la agresora intimida a la víctima anunciando que va a difundir su orientación sexual a sus familiares en marruecos si no paga una cantidad determinada de dinero.

Los otros **dos** (2) incidentes afectan al **pueblo gitano** y tienen relación con los medios de comunicación.

En el primero de ellos, una nota de prensa utiliza diferentes términos discriminatorios para referirse a una familia gitana.

El segundo ocurre en el programa de radio “Café con gotas” donde se realizaron comentarios despectivos hacia el pueblo gitano debido a un incidente en el transporte público, llegando a realizar comentarios como el que se cita; *“Hemos tenido gente que tú ibas al hospital y te decían en la habitación solo dos familiares y te llegaban algunos y te metían hasta el burro, hasta la cabra y la bici. Y claro, no les digas nada porque te agarran del pescuezo”*.

H. VÍA PÚBLICA (4 incidentes)

En total, **cuatro** (4) incidentes. **Uno** (1) de ellos afecta al **pueblo gitano**. Una mujer gitana manifiesta haber sido agredida verbalmente por varios hombres que alegaban que estaba interrumpiendo y obstaculizando el tráfico debido a que se encontraba mal estacionada.

Los demás incidentes afectan al **colectivo LGTBI**. **Dos** (2) de ellos corresponden a agresiones verbales en la calle. El primero se trata de represalias discriminatorias por un incidente y posterior denuncia contra el agresor. El otro caso al que nos referimos es de una pelea con personas cercanas donde se profirieron diferentes insultos homófobos.

El tercero de los casos merece especial atención ya que, a pesar de que existe un único caso registrado durante el año 2023, por la información que nos trasladan las antenas y personas pertenecientes a las miradas de la Red, está aumentando de manera peligrosa. Se trata de agresiones durante fiestas locales. En este caso, en el año 2023 se produjo una agresión, en las celebraciones de las fiestas de Gallarta durante el mes de junio. En las conclusiones realizaremos mención especial a las agresiones discriminatorias u odiosas durante la celebración de las fiestas locales.

I. EDUCACIÓN: ESCUELAS, ACADEMIAS Y UNIVERSIDADES (3 incidentes)

En el ámbito académico nos encontramos ante 3 incidentes discriminatorios, y todos ellos son referidos al **pueblo gitano**. Uno de ellos corresponde a las dificultades que le plantean a una mujer gitana para poder realizar el modelo de bachillerato elegido. Los otros dos casos, refieren las víctimas que son agresiones verbales realizadas por diferentes trabajadores del centro de estudios, en uno de ellos la víctima señala que la agresión la realiza una profesora, y en otro, una higienista, que de mala manera señala a la familia la falta de higiene de uno de los menores.

J. OFICINAS DE ATENCIÓN CIUDADANA Y SERVICIOS PÚBLICOS (3 incidentes)

Total, registrados **tres** (3) casos, incidentes. **Dos** (2) de ellos son referidos a la misma oficina de la administración, un Registro Civil. **El colectivo LGTBI+**, en este caso, las personas trans, nos han trasladado que presentaron **dos** (2) quejas por la dificultad para lograr cita previa en esta oficina, así como la tardanza en resolver los procedimientos. Las víctimas señalan que estos retrasos suponen acrecentar una situación de vulnerabilidad y privar de un derecho a un colectivo que requiere urgencia para cambiar su situación.

El tercero de los incidentes también relacionado con el colectivo **LGBTI+**, ocurre dentro de un centro cívico donde una persona “trans” es rechazada por otras mujeres al cambiarse de ropa en un vestuario femenino. Tras ser expulsada reclama a las autoridades, las cuales hacen caso omiso a su petición.

K. SALUD (2 incidentes)

Se han registrado **dos** (2) incidentes. **Uno** (1) de ellos corresponde a una serie de comentarios despectivos en alusión al **pueblo gitano**, que denuncia una enfermera a la Red, por parte de sus compañeros de trabajo. Estos últimos no reciben ningún tipo de amonestación y es ella la que sufre mobbing en su puesto de trabajo a causa de la denuncia.

Por otra parte, nos encontramos con un caso que corresponde al colectivo migrante y racializado, la víctima, una mujer de nacionalidad española de origen marroquí recibe un trato discriminatorio por

parte de la enfermera, que le “obliga” a vacunar a su hijo, justificándolo en base a los apellidos que tiene.

L. RELACIONES FAMILIARES (1 incidente)

En cuanto a las relaciones familiares la Red ha registrado **un** (1) incidente, la víctima pertenece al **colectivo LGTBI+**, y manifiesta que ha recibido acoso, amenazas e insultos por parte de sus propios padres a causa de su orientación sexual. Debemos tener en cuenta que, a pesar de observar poca casuística, esta es muy relevante debido a la dificultad emocional de denunciar a sus propios familiares.

3. ZOOM A TRES ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

A continuación, realizaremos un análisis más amplio de tres situaciones ya apuntadas a lo largo de este capítulo, que consideramos de especial gravedad y que encontramos en los casos recogidos.

A. EMPLEO DE HOGAR

La regulación debida a las condiciones laborales del empleo de hogar se produce de manera tardía⁴, se ha estructurado con mucha desigualdad en comparación con otros sectores laborales, la equiparación de Derechos apenas goza de un par de años y su aplicación no es tan efectiva como debiera.

Es un sector laboral históricamente discriminado entre otras razones, por la particularidad del centro de trabajo; normalmente el domicilio del empleador, donde es muy difícil realizar un control efectivo por parte de las autoridades ya que se trata de un lugar privado e íntimo.

Sector igualmente discriminado y desatendido y minusvalorado socialmente. La propia OIT no publicó hasta el año 2011 un convenio relacionado con esta actividad profesional, donde únicamente se establecían derechos básicos y se exigía a los Estados que se adoptaran medidas mínimas sobre

4 OIT. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlex-pub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:2551460:no . Ratificado por España el 28 febrero de 2023.

estos. España no ratificó dicho convenio hasta febrero del 2023⁵. La desatención se aplica a la propia administración, la tardanza en la ratificación es buena prueba de ello.

Este sector precario, está ocupado y afecta a diferentes miradas a las que prestamos atención en la Red, que tienen en común la vulnerabilidad en la que la persona empleada se queda respecto de su empleador y de la administración.

Desde el año 2015 los datos apuntan a un detrimento de las altas en la Seguridad Social dentro del Régimen Especial del sector. Este descenso, en los datos y la realidad de nuestro entorno y de los casos que acompañamos, no es acorde con un posible declive en la necesidad de las familias de adquirir este tipo de servicios, más bien todo lo contrario. Si bien no es posible contabilizar de manera exacta las personas que se encuentran en esta situación, debido a la falta de regularización administrativa de muchas, los indicadores señalan un ascenso constante.

Los datos que aporta la Asociación de Empleadas del Hogar- Etxeko Langileen Elkartea, en adelante ATH-ELE⁶, aunque sean solo de Bizkaia apuntan a ello y marcan una tendencia y son una buena muestra de la situación en la que se encuentra la CAV. Entre dichos datos, se señala que, del total de mujeres empleadas de hogar, el 53,46% (394 personas) son mujeres extranjeras no comunitarias, 32,74% (129 personas) mujeres extranjeras en situación administrativa irregular, 70,47% (210 personas) mujeres internas extranjeras no comunitarias, 37,14% (78 personas) mujeres internas en situación administrativa irregular.

Más de una de cada cuatro mujeres que trabajan de interna en la provincia de Bizkaia, tiene una de las situaciones de mayor desamparo en sus garantías jurídicas y laborales, ejemplo de ello es que el 72,08% trabajan más de 60 horas semanales, y el 37,3% cobran menos de 1.050 euros mensuales. Los porcentajes son suficientemente altos para considerar que la explotación laboral de este grupo de

5 Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE de 31 de diciembre de 2012) y Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo ha variado las bases y el tipo de cotización por contingencias comunes y su distribución entre empleador y empleado así como el tipo de cotización por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empleador.

6 <https://ath-ele.com/es/estadisticas/>

trabajadoras no está mal “vista” ya que, debido a la situación administrativa irregular en la que viven en el Estado Español, las condiciones de trabajo abusivas son justificadas.

El colectivo migrante y racializado, es el que principalmente se encuentra en situación administrativa irregular, viven una situación de explotación laboral, principalmente las “internas”, que realizan muchas más horas de trabajo y presencialidad de las que marca la normativa, y ahí volvemos a los datos donde relativo a más de 90 horas trabajadas por semana, las mujeres en situación irregular casi superan en 3 a 1 a las mujeres en situación regular (16,22% a 6,25%).

La denuncia que pueden realizar ellas mismas como interesadas a Inspección de Trabajo, que pudiera determinar una indemnización para ellas, así como una multa a su explotador, y una regularización a través del artículo 127⁷ del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, es un camino muy complejo”.

En primer lugar, para poder recibir el acta de infracción tienen que ser persona interesada, por lo que se exige a una mujer en una situación de total vulnerabilidad, de propiamente, personalmente, el paso de denunciar sin ningún apoyo, teniendo en cuenta que muchas de ellas tienen dificultar incluso para salir de los hogares en los que trabajan.

En segundo lugar, para realizar esta inspección, la administración se fundamenta en el método de la

7 Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. Artículo 127. Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de colaboración con autoridades, razones de seguridad nacional o interés público.

1. Se podrá conceder una autorización a las personas que colaboren con las autoridades administrativas, policiales, fiscales o judiciales en cuestiones ajenas a la lucha contra redes organizadas, o cuando concurren razones de interés público o seguridad nacional que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. A estos efectos, dichas autoridades podrán instar a los órganos competentes la concesión de la autorización de residencia a la persona que se encuentre en alguno de estos supuestos.

2. La Dirección General de Migraciones podrá conceder una autorización de colaboración con la administración laboral competente a aquellas personas que acrediten ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante cualquier medio de prueba, estar trabajando en situación irregular durante un periodo mínimo de seis meses en el último año, y que cumplan con los requisitos del artículo 64.2. de este reglamento, a excepción del apartado a). Esta autorización tendrá un año de duración y habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud podrá ser presentada por la persona interesada o de oficio por parte de la autoridad laboral, e incorporará la resolución judicial o administrativa relativa al acta de infracción emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

“visita” al centro de trabajo. Cuestión que choca frontalmente con el artículo 18 de la CE⁸ debido a que donde se localiza la actividad laboral es un domicilio particular, por lo que Inspección de Trabajo o bien debe tener el permiso del posible explotador, o bien requiere de una autorización judicial posterior al intento de entrada; lo que crea una inseguridad jurídica para la mujer explotada, así como una posible situación de violencia con su explotador.

Finalmente, esta normativa derivada del 127 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, no siempre se interpreta de la manera más abierta posible, por lo que existen oficinas de extranjería, que solo habilitan a solicitarlo con el Acta de Infracción, y si esta no existe, no cabe, en ocasiones, ni una resolución judicial. Todos estos problemas poco premian a las mujeres que dan el paso para salir de esta situación.

El colectivo LGTBI, sufre consecuencias por su identidad dentro de este sector laboral, en su caso, el relato que mostramos afecta al sector de limpieza, no al empleo de hogar, pero nos parece importante vincularlos, debido a la gravedad de los hechos perpetrados por los de los agentes implicados y por ser un buen ejemplo de la discriminación hacia estas mujeres ya que a los ojos de la sociedad ocupan un lugar similar. Nos parece muy relevante la historia de Estefanía, una víctima que relata su caso:

“Estefanía es una mujer “trans” migrante de Latinoamérica, la cual llegó a España hace ya más de 10 años. Tras trabajar en la prostitución, una amiga le consiguió trabajo en una empresa de limpieza, en la cual ya lleva más de dos años.

Actualmente, trabaja en Lezo, limpiando oficinas, entre otras, las del ayuntamiento o en Ikas-

8 Constitución española de 1978. (CE). Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos

tolas, pero hasta hace un año se encontraba en otro pueblo en el cual tuvo algún problema de transfobia, por lo que pidió que le cambiasen de sitio. En esa oficina una mujer le hacía comentarios despectivos como: “mira qué horrible va la travesti esa”. El director de la oficina supo de esta situación, por lo que le dio un toque de atención a la autora de los comentarios, pero como ya se ha mencionado, Estefanía no quiso volver a esa oficina, por lo que la cambiaron a otro lugar.

Por otro lado, cuando Estefanía va a trabajar a uno de los ayuntamientos de Bizkaia, también escucha, entre los trabajadores de allí, malas palabras refiriéndose a ella como: “fea”, “que se cree mujer” o “travesti” y se refieren a ella en masculino. Además, nos cuenta que hay un par de policías municipales que cree que van tras de ella y que cuando se ha encontrado con alguno le ha dicho: “ya lo que me faltaba, tú”. Actualmente, se encuentra en baja laboral debido a que, por todo lo mencionado anteriormente, Estefanía no está bien mentalmente para acudir a su puesto.”

Todo lo expuesto no hace más que acrecentar la vulnerabilidad en un sector regulado por la normativa pero que a todas luces no cumple con condiciones laborales mínimas, y que requiere de un mejor control por parte de las instituciones. Es muy probable que muchos de los que leen este informe, tengan cerca a alguna de estas mujeres, puede que ellas no sean las que están sufriendo esta situación, pero animamos a que les preguntéis si conocen o han vivido situaciones similares, si su amiga cumple las cuarenta horas de su contrato, o si le han regalado unos bombones a cambio de que pase con la familia el fin de semana para cuidar del abuelo.

B. BANCOS Y ACCESO A UNA CUENTA DE PAGO BÁSICA

La cantidad de veces que una persona interactúa con su entidad bancaria a lo largo de su vida varía según sus responsabilidades; por ejemplo, pagar la compra con tarjeta de crédito, sacar dinero en metálico en un cajero para “poner bote” para un regalo de un cumpleaños, hacer una transferencia a otro banco para pagar el campamento de verano de sus hijos e hijas o domiciliar a la cuenta bancaria el cobro de las facturas de suministros como luz y agua etc.

Todas las acciones anteriores son cotidianas presentes en el día a día de las personas, que, además, cada vez son más frecuentes. Sin embargo, algo tan sencillo como pagar el alquiler mediante transfe-

rencia bancaria no es accesible para todas las personas que viven en Euskadi. El acceso a las entidades bancarias de personas con pocos recursos económicos o que han migrado, ya sean titulares o no de una autorización de residencia y trabajo, es cada vez más difícil.

La realidad con la que se topan muchas personas es que, al carecer de nóminas provenientes del trabajo, generalmente de contratación por cuenta ajena, o cuando los únicos ingresos, en ese momento, provienen de prestaciones sociales, muchas entidades bancarias niegan el acceso de esas personas a la apertura de una cuenta corriente y no ofrecen la opción de la apertura de una cuenta de pago básica, en adelante, CPB.

Según el Banco de España⁹, las cuentas de pago básicas son un tipo de cuenta que responden a la necesidad de promover la inclusión financiera en la Unión Europea, facilitando el acceso de los consumidores a los servicios bancarios básicos. Los bancos no solo se encuentran obligados a ofrecer este tipo de cuentas sin condicionar su contratación a la suscripción de otros servicios, sino también a darlas a conocer e informar sobre sus características.

Todo ello tiene como origen la Recomendación de la Comisión Europea de 18 de julio de 2011, para el establecimiento de cuentas de pago básicas como un factor fundamental para la inclusión y la cohesión social. La recomendación incluye la necesaria implicación activa, por parte de los Estados y los proveedores de los servicios, en cuanto a la publicidad sobre la existencia de este tipo de cuentas para fomentar la inclusión financiera. Tal y como recoge el artículo 2 sobre el derecho de acceso de la Sección II de la mencionada Recomendación¹⁰:

El marco normativo vigente en el Estado Español es amplio en cuanto a este producto financiero, empezando por el Real Decreto-ley 19/2017, de 24 de noviembre, de cuentas de pago básicas, traslado de cuentas de pago y comparabilidad de comisiones que es la transposición al ordenamiento jurídico español del régimen previsto en la Directiva 2014/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014.

⁹ <https://cliente.bancario.bde.es/pcb/es/que-es--540fb01c89ced61.html#>

¹⁰ "Los Estados miembros deben garantizar que todo consumidor que resida legalmente en la Unión disfrute del derecho a abrir y utilizar una cuenta de pago básica facilitada por un proveedor de servicios de pago que opere en su territorio si ese consumidor no posee ya otra cuenta de pago que le permita hacer uso en ese mismo territorio de los servicios enumerados en el apartado 6. Tal derecho ha de aplicarse con independencia de la situación financiera del consumidor."

Además, es importante mencionar el Real Decreto 164/2019, de 22 de marzo, por el que se establece un régimen gratuito de cuentas de pago básicas en beneficio de personas en situación de vulnerabilidad o con riesgo de exclusión financiera, ya que es la norma que amplía las posibilidades de acceso a las CPB.

Trasladando toda esa normativa al día a día, la problemática con la que nos encontramos en Eraberean afecta, sobre todo, a dos de las miradas: el pueblo gitano y las personas migrantes.

Son muchos los casos, no solo no se les ofrece la posibilidad de acceder a una CPB, sino que, aun siendo solicitada, las denegaciones son mayoritarias y los motivos alegados por algunas entidades bancarias también son muy variados. Estos motivos cambian según si la persona pertenece a la etnia gitana o es de origen extranjero. Partiendo de los casos detectados, estos son los problemas con los que, con mayor frecuencia, se encuentran:

- 1 Denegación por no aportar la documentación justificándose en la Directiva de blanqueo de capitales.
- 2 Obligación de contratar seguros, depósitos u otros productos bancarios como condicionantes.
- 3 Dificultades para presentar reclamaciones cuando la persona detecta que no está siendo adecuado el procedimiento.
- 4 Denegación comunicada de forma oral por lo que no hay base para una reclamación o una queja formal.
- 5 Negativa a reconocer la documentación acreditativa de la identidad de las personas solicitantes de protección internacional o dificultades en el tratamiento electrónico de la documentación identificativa de las personas solicitantes de protección internacional.

Centrándonos en el pueblo Gitano, la casuística más frecuente está relacionada con la acreditación de la vulnerabilidad o riesgo de exclusión o la solicitud de documentación adicional no contemplada en la normativa.

Para las personas de origen extranjero trasladan que la mayor dificultad está vinculada con su documentación o su situación administrativa en España. Tiene como finalidad limitar o directamente

denegar la apertura de la CPB o establecer requisitos no recogidos en la normativa aplicable a este tipo de cuentas.

Entre las personas a las que expresamente se reconoce el derecho a acceder a una cuenta de pago básica figuran solicitantes de asilo, y quienes no dispongan de permiso de residencia pero su expulsión sea imposible por razones jurídicas o de hecho con el fin de que puedan acogerse plenamente a las ventajas de la CPB.

Mención aparte no relacionada directamente con la CPB es el bloqueo de cuentas bancarias cuando la autorización de residencia o trabajo está en proceso de renovación, periodo en que se es residente legal ya que así lo establece la normativa de extranjería (Ley y reglamento)¹¹, o cuando se incurre en una irregularidad sobrevenida.

En cuanto a otros colectivos, hay que destacar que las personas gitanas, manifiestan sufrir discriminaciones por parte de ciertas entidades bancarias; esto es, una discriminación en el trato que reciben en los puestos de atención al público. Sirva el resumen del relato siguiente como ejemplo:

“*Lourdes y Julián deciden aprovechar la mañana para pasarse por la sucursal que hay en su barrio del banco donde tienen una cuenta corriente y sacar dinero en efectivo. Tras esperar su turno, les atiende una persona que conocen de vista ya que suele estar por las mañanas en la ventanilla. Desde el primer momento sienten que la persona que les atiende no está cómoda haciéndolo ya que, cuando les pide la documentación para identificarse, la devolución ha sido mediante un gesto brusco, al igual que el dinero en efectivo solicitado, que, en vez de entregarlo en la mano, lo tira de una forma brusca.*

11 Real Decreto 2393/2004. Artículo 54. Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena.

1. La renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los 60 días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción en la que se hubiese incurrido.

Las solicitudes de renovación, cuando son presentadas dentro de los plazos previstos, prórroga la validez de la autorización que se pretende renovar, surtiendo sus mismos efectos en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

Esos gestos animan a Lourdes a preguntarle a la persona el motivo de su conducta y, ante el silencio de ésta, Lourdes insiste y solicita la hoja de reclamaciones, la cual es negada por parte de la persona trabajadora.

Es entonces cuando Julián interviene y solicita de nuevo la hoja de reclamaciones, y no solo se niega a facilitar dicha hoja, sino que además la persona trabajadora amenaza con cancelar la cuenta bancaria por el hecho de insistir.

No es la primera vez que ocurre algo similar en esa sucursal hacia personas de colectivos concretos y es bien sabido por las vecinas y vecinos que es el trato habitual con el que se dirigen a las y los vecinos gitanos del lugar.

Lourdes y Julián vuelven a solicitar la hoja de reclamaciones y es cuando la persona de la ventanilla decide llamar a la Ertzaintza, que acuden a la sucursal y tras explicarles lo ocurrido, son quienes facilitan la hoja de reclamaciones al matrimonio e informan del derecho que les asiste a ejercitar las distintas vías de denuncia que consideren por el trato sufrido.”

El caso es acompañado por la Red Eraberean, que acudió con las personas perjudicadas a la entidad bancaria y, tras recibir de dicha entidad comunicación verbal de que iba a ser bloqueada la tarjeta de crédito, se redactó y presentó una queja formal ante la entidad bancaria. Desde la Red se aborda este caso como un caso de discriminación directa en la atención de estas personas por parte de las encargadas de atención al público, trabajadoras de la entidad bancaria. Entendemos que la motivación es en muchos casos por pertenecer los clientes a un colectivo minorizado y basándose dichas actuaciones en prejuicios y estereotipos.

C. REGISTROS CIVILES: CITAS PREVIAS

En cuanto a los problemas señalados respecto de los registros civiles en relación con las dos quejas formuladas por personas trans ante el registro civil correspondiente, relacionado con las dificultades para obtener cita para acceder al procedimiento, así como los retrasos en las resoluciones de los

expedientes, se constata desde la Red que no es una situación aislada y que afecta a otro tipo de procedimientos como son especialmente el de la nacionalidad. Tanto en la resolución de los expedientes, asunto sobradamente conocido y que poco a poco se han ido implementando mejoras. Sin embargo, resuelto el expediente de nacionalidad, el proceso de jura para la inscripción del nacimiento, expedición del certificado correspondiente para la obtención del primer Documento Nacional de Identidad (DNI), requiere de una atención especial.

Este problema, afecta directamente a las personas extranjeras que cumplen con todos los requisitos legalmente establecidos de cara a materializar sus derechos. Si bien la necesidad de una cita previa es requisito aplicable a toda la ciudadanía en general, no es menos cierto que la falta de citas afecta de manera específica a los expedientes de nacionalidad de los que son titulares solo personas extranjeras que ven limitadas sus posibilidades para ejercer sus derechos.

Conviene señalar que no se producen las mismas dificultades de acceso al procedimiento ni los mismos retrasos en cuanto a las resoluciones de los expedientes en todos los registros civiles vascos. Basta con verificarlo a través del siguiente enlace¹². Existen diferencias significativas en cuanto al acceso al procedimiento mediante cita previa para la “jura” en el caso de las tres capitales vascas entre sí. Igualmente, entre los registros civiles de localidades con menor población durante el año 2023 ha habido registros civiles en los que el proceso de “jura” se podía llevar a cabo en menos de diez días o similar mientras que en otros existía una espera media de **siete** (7) meses, por lo menos.

Esta cuestión tiene enormes consecuencias en la vida de las personas que, teniendo concedida la nacionalidad española se ven obligadas a seguir renovando sus autorizaciones de residencia por no poder acceder a su DNI español durante largos periodos de tiempo. No olvidemos que, la tramitación de cualquier autorización de residencia en fase de renovación o simplemente la expedición de la tarjeta de identidad de extranjera, en adelante TIE, conlleva una tasa administrativa, unos desplazamientos, una tramitación online que en muchas ocasiones deben hacerse mediante asesoría o abogados/as que cobran por dicho trabajo, como no puede ser de otra manera. En resumidas, la falta de citas o

¹² <https://www.euskadi.eus/web01-citaregc/es/aa14aUIWar/justizia/aa14aRegistroCivilInit.jsp?lang=es>

las citas concedidas a muy largo plazo para el proceso de “jura” en el procedimiento de nacionalidad, podría vulnerar el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en cuanto a la discriminación indirecta¹³ se refiere.

4. CONCLUSIONES

Primera. Durante el año 2023 la Red Eraberean ha dado continuidad al trabajo de los años anteriores; especialmente en lo referente a los tres ámbitos destacados en los informes de 2021 y 2022.

Segunda. La discriminación en el acceso a establecimientos comerciales y locales de ocio es fruto de la consciente e incorrecta utilización del “derecho de admisión”; se hace con un claro fin discriminatorio por parte de ciertos establecimientos.

Es una actitud que persiste y ello hace que sean necesarias las actividades que en este sentido se trabajan desde la Red para hacer cumplir las leyes y utilizar el derecho de admisión solo en los supuestos realmente contemplados en la Ley 10/2015 de 23 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas; en concreto, lo establecido en su artículo 22.2¹⁴.

Tercera. La discriminación en el acceso al alquiler de una vivienda se acrecienta. La subida constante de los precios, y el aumento de la demanda, afecta aún más a los perfiles de personas integrantes de las tres miradas de la Red.

La Red sigue trabajando con los agentes que intervienen en los distintos procesos y facilitando espacios de reflexión conjunta; ejemplo de ello, es la actividad específica **Valientes “contra el racismo en el alquiler de la vivienda”** desarrollada durante el III congreso vasco sobre igualdad de trato y no discriminación.

13 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Artículo 6. b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

14 Ley 10/2015 de 23 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas. Artículo 22. 2. “Tales condiciones y el ejercicio de la reserva de admisión no pueden 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.”

Conforme se establece en el artículo el artículo 20 de la Ley 15/2022 del 12 de julio para la igualdad de trato y no discriminación, no cabe discriminación alguna en el acceso o mantenimiento en la vivienda. Las inmobiliarias son las principales intermediarias en la prestación de este servicio abierto a toda la población.

Desde la Red, entendemos que hay una necesidad manifiesta de un trabajo pedagógico y sensibilizador para que se extienda el respeto al principio de igualdad en todas sus facetas a toda la sociedad vasca.

Cuarta. La inmensa mayoría de agresiones físicas acompañadas de insultos y expresiones de carácter LGTBfóbico dirigidas a varones, mayoritariamente jóvenes se producen en un entorno festivo; es decir, en fiestas de las localidades de la Comunidad Autónoma Vasca, especialmente por las noches.

Es una casuística que resalta por su gravedad y que nos encontramos reiteradamente. Tipología habitual entre los casos atendidos en la red Eraberean durante el año 2023 respecto del colectivo LGTBI.

Quinta. Las identificaciones policiales por perfil étnico, siguen siendo un problema relevante para muchos colectivos y para la sociedad en general. Estas identificaciones provocan en las personas identificadas una pérdida de confianza en los sistemas policial y judicial. El trabajo de la Red sigue siendo fundamental a la hora de considerar esta casuística. Para mejorar esta circunstancia la Red ha tenido diferentes encuentros con las Fuerzas y Cuerpos policiales de cara a crear un acercamiento a esta realidad problemática y compleja.

El acompañamiento por parte de la Red desde diferentes puntos de vista cuando se hace eco de un incidente es fundamental; sin embargo, una de las claves que no podemos olvidar es la prevención de toda discriminación. Por lo tanto, se trabajan aspectos claves como la formación y sensibilización a todos los niveles de la sociedad más igualitaria.

A fecha de la redacción de este informe, en el marco de aterrizaje de la Guía de actuación local ante incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano y LGTBfóbico¹⁵ (documento base, de julio 2022), se están poniendo en marcha procesos de trabajo de cara a la elaboración de protocolos locales de

¹⁵ www.euskadi.eus/contenidos/proyecto/giza_eskubideak_plana01/es_def/adjuntos/Guia-de-actualizacion-local-WEB.pdf

atención a incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano y LGTBIfóbico en diferentes distintos municipios de la CAE para actuar ante estos casos. Se trata de llevar a cabo un abordaje no solo reactivo y mayoritariamente punitivista (a través de la interposición de una denuncia y la tramitación de un procedimiento penal) sino adoptar otras medidas sensibilizadoras, formativas e institucionales.

3. ACTUACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS **DE LA** **RED ERABEREAN 2023**

3.1 REFLEXIONES (Y PROPUESTAS TÉCNICAS) PARA UNA LEY VASCA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

En septiembre del año 2021 el entonces *Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco* presentaba públicamente el contenido del Plan Udaberri 2024 para la convivencia, los derechos humanos y la diversidad, que tiene como meta “contribuir a una mejor y más enriquecedora convivencia a través del pleno ejercicio de los derechos humanos por todas las personas”.

En este documento se incorpora una Agenda para la Diversidad que, entre otras cuestiones, identifica como línea de actuación 11 promover la Igualdad de Trato y No Discriminación. En ese sentido, se apunta en el plano legislativo “*la aprobación de una Ley integral vasca de igualdad de trato y no discriminación con el propósito principal de establecer un marco general de regulación, con principios, medidas y medios destinados a garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, el respeto a la dignidad humana y la protección ante cualquier conducta de discriminación que pueda atentar contra la dignidad de las personas*”.

En dicho contexto, la *Dirección de Derechos Humanos, Víctimas y Diversidad* organizó un ciclo de jornadas sobre esta materia –con el apoyo como secretaría técnica de Biltzen, servicio vasco de integración y convivencia intercultural– durante el primer cuatrimestre del año 2023. Dichos encuentros se llevaron a cabo en Bilbao, los días 18 de enero, 22 de febrero y 22 de marzo, en las instalaciones de Azkuna Zentroa, Bizkaia Aretoa y Bilborock respectivamente.

El objetivo de estas jornadas era empezar a identificar retos, oportunidades, potencialidades y limitaciones en torno al contenido posible y deseable de esta futura ley. Para ello se convocó a diferentes agentes sociales, académicos y políticos a dialogar a partir de una serie de ponencias que sirvieran para enmarcar el estado de la cuestión. En todo momento se trató de conjugar una mirada amplia e inclusiva para con las diferentes motivaciones o colectivos susceptibles de recibir un trato discriminatorio, con una especial atención a los grupos -coloquialmente denominados miradas- objeto de atención preferente de la Red Eraberean.

La primera de las tres jornadas sirvió para hacer una aproximación inicial a la materia. En primer lugar, y de la mano de Imanol Zubero, se trató de complejizar la mirada del público presente sobre la estrecha relación existente entre diversidad y discriminación. Particularmente en un contexto sociopolítico de cuestionamiento de lo colectivo y lo compartido. Se continuó, de la mano de Marina Echebarria Sáenz, con una aproximación a los procesos legislativos en esta materia abordados desde una perspectiva eminentemente aplicada y tomando en cuenta las diferentes categorías protegidas. Se completó con el aporte de Mireia Mata i Solsona en relación con la experiencia catalana, comunidad pionera en este tipo de legislaciones.

En la siguiente jornada el contenido se centró fundamentalmente en el plano jurídico: desde las referencias europeas en este ámbito (a cargo de Fernando Rey Martínez y Dolores Morondo Taramundi), los procesos legislativos (con la ayuda de Sara Giménez Giménez) o las potencialidades de contar con una legislación propia en el contexto social e institucional vascos (a través de la mirada de Iñigo Lamarka Iturbe).

A pesar de que en las anteriores jornadas la organización reservó espacio y tiempo para que el público presente, formado por agentes sociales, comunitarios, profesionales y políticos, pudiera participar activamente, la tercera de las sesiones se reservó nuevamente para activar esa participación y hacerlo a partir de la mirada de algunos de los colectivos más afectados por los incidentes discriminatorios como son los de motivación racista, antigitana o LGTBIfóbica.

Estas tres miradas fueron trasladadas por antenas de la Red Eraberean, tratando no solo de exponer la realidad del odio que enfrentan estos colectivos, sino también su aprendizaje a partir de la atención de víctimas de discriminación, el trabajo en el ámbito de la sensibilización social o en la prestación de servicios en este ámbito.

Las conclusiones de cada una de las jornadas, así como los materiales utilizados por las personas encargadas de las ponencias, fueron recopilados en un documento que ha sido facilitado a los agentes destinatarios como resultado de su participación y como insumo en el proceso de elaboración de la futura ley integral vasca en igualdad de trato y no discriminación.

3.2. LAS CLAVES DEL III CONGRESO VASCO SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Durante los días 5 y 6 de octubre de 2023, en el Aquarium de Donostia – San Sebastián, con el compromiso e impulso del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, bajo la dirección y secretaría técnica de Biltzen, Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural se celebró el III Congreso Vasco sobre igualdad de trato y no discriminación con el título de ***“Retos y oportunidades de las estrategias antidiscriminatorias”***.

En este congreso que se desarrolla en el marco de trabajo bienal de Eraberean, la Red Eraberean para la igualdad de trato y no discriminación, se materializó el compromiso de profundizar en crear espacios técnicos para la reflexión y el trabajo compartido con otros agentes académicos, sociales e institucionales en favor de la igualdad real y efectiva.

Este tercer congreso sobre ***“Retos y oportunidades de las estrategias contra la discriminación”*** se planteó desde diferentes perspectivas como son el derecho, las políticas públicas o la acción de la sociedad civil organizada. Asimismo, se hicieron presentes las especificidades de los colectivos a los que interpelan las diferentes categorías protegidas (origen nacional, étnico o racial, diversidad sexual y de género, discapacidad, creencias religiosas...) contra la discriminación.

Para ello, hemos contado con un gran número de especialistas en la materia, conocedores de la práctica cotidiana y de la lucha antidiscriminatoria en sus distintas manifestaciones. Igualmente, contó con la presencia de responsables institucionales que tienen en su deber el trabajo en pro de la igualdad.

Aprovechamos este artículo para reiterar nuestro agradecimiento a todos estos grandes profesionales por su dedicación y aportaciones al congreso. De modo que, muchas gracias a Francisco J. Bariffi (Universidad Carlos III de Madrid), al Excmo. Sr. Miguel Ángel Aguilar García (***Fiscal de Sala de la Unidad de Delitos de Odio y Discriminación de la Fiscalía General del Estado***), Nicolás Marugán Zalba (***Subdirector General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial (Ministerio***

de *Igualdad*), Miren Ortubay Fuentes (*UPV/EHU*), Pilar Rodríguez Rodríguez (*Fundación Pilares*), María Oliver (*Oficina de Vida Independiente de Barcelona*), Ruth Caravantes Vidriales (*EAPN*), Helene Colomo Iraola (*UPV/EHU*), Bárbara Monllor Taltavull (*U. Autónoma de Barcelona*), Sara Giménez Giménez (*Fundación Secretariado Gitano*), Sarahi Boleko Eribe (*SOS Racismo Madrid*), Charo Alises Castillo (*FELGTBI+*), Carmen Santiago Reyes (*Federación Kamira*), Anibal M. Astobiza (*Investigador*), Antonio Fernández García (*U. Oberta de Catalunya*), Marcos Sánchez Santiago e Inés Aguiar Lambea (*Oberaxe*), Carlos Arcila Calderón (*U. de Salamanca*)

Con este listado de especialistas, el congreso se articuló en torno a siete mesas de trabajo precedidas de una ponencia marco. Parte de esas mesas de trabajo se desarrollaron en paralelo abordando diferentes perspectivas sobre la temática planteada.

El congreso contó con una asistencia media diaria de 90 personas. Durante dos días se pudieron desgranar algunos de los principales retos y oportunidades de las estrategias actuales de lucha contra la discriminación en un contexto de despliegue de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la creación de la fiscalía especializada sobre delitos de odio y discriminación de la fiscalía general del Estado, con el desarrollo de jornadas técnicas sobre una futura ley vasca sobre la misma materia.

A continuación, de manera muy resumida, destacamos algunos de los conceptos y enfoques más relevantes que se pusieron de manifiesto en las distintas mesas por parte de los y las personas ponentes arriba indicadas:

En la **ponencia marco**, el Sr. Bariffi centró su intervención en torno a la idea del **maltrato basado en la diferencia** y cómo éste afecta en esencia a toda persona y a los derechos humanos. Destacó la necesidad de transitar de la igualdad formal a la igualdad inclusiva invirtiendo la carga de la discriminación utilizando las gafas de la igualdad.

Como retos, apuntó la falta de cultura antidiscriminatoria, señalando, además, que hay que poner los ojos en los nuevos espacios de integración como son el entorno digital.

Asimismo, incidió en el notable retroceso en el reconocimiento de derechos fundamentales en un contexto de inestabilidad post pandémica. A pesar de ello, como oportunidad destacó que estamos en tiempos de cambios profundos y rápidos pero contamos con la gran apertura mental de la juventud frente a la posible transformación social.



Desafíos & Oportunidades en la lucha antidiscriminatoria

esto es una
LUCHA!

- mal trato
- basado en la diferencia
- Afecta a todos los DDHH de la persona

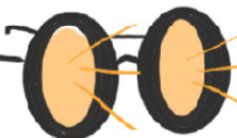
de la IGUALDAD
FORMAL

LA IGUALDAD
INCLUSIVA

Francisco José Bariffi

SITUACIÓN de vulnerabilidad

Las
gajas
de la
IGUALDAD



INVERTIR la CARGA
de la DISCRIMINACIÓN

¡LOS CONTEXTOS EXTREMOS & COMPLEJOS!

2022 La ley general de igualdad de trato y no discriminación
Texto sistemático único, agrupa a los grupos involucrados

RETOs

- 1- FALTA CULTURA ANTIDISCRIMINATORIA
- 2- NUEVOS ESPACIOS DE INTERACCIÓN HUMANA en CONTEXTO DIGITAL
- 3- RETROCESO RECONOCIMIENTO DD FUNDAMENTALES
- 4- INESTABILIDAD POSTPANDEMICA

¡PARTICIPA!



OPORTUNIDADES

- 1- Tiempos de cambios profundos y rápidos
- 2- Juventud y transformación social
- 3- Tratabilidad y DDHH

APERTURA MENTAL



Protección ante la Discriminación

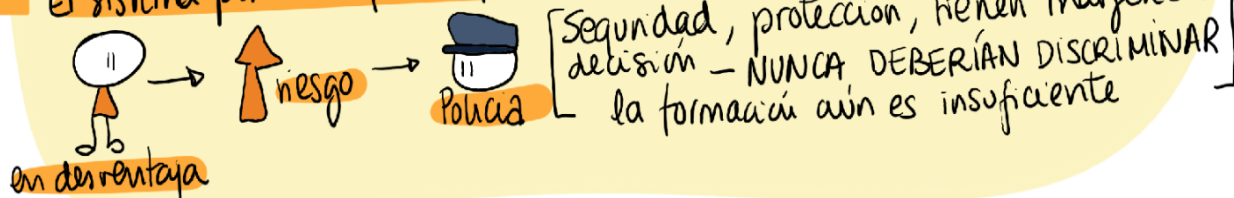
(M.A. Aguilar, Nicolás Marugan, Miren Orhbay)

1 UNIDAD delitos ODIO & DISCRIMINACIÓN (Fiscalía) Supervisa, sugiere & coord. entidades e instituciones. MATERIA IGUALDAD. Ppo UNIDAD de ACTUACIÓN TEDH - Jurisprudencia antidiscriminatoria. Creación secciones en toda provincia y personal especializado.



2 UE que hable de Racismo estructural. Discriminación racial - término jur. vinculante. Las leyes hay que IMPLEMENTARLAS. **CEDRE & 021 TELF ATENCIÓN**. PLAN ANTIRRACISTA UE → reconoce la discriminación estructural. Evalúa Segregación → forma grave de discriminación (EDUCACIÓN y PROFESORADO).

3 EUSKADI Registro delitos odio ↑ - hay más sensibilización y se denuncia más. El sistema penal no ofrece reparación y obliga a individualizar la responsabilidad.



En la *Mesa I, Instrumentos de protección frente a la discriminación*, se presentó la unidad especializada de delitos de odio y discriminación de la Fiscalía General del Estado, resumiendo sus competencias y funciones, así como sus principales retos y oportunidades para su consolidación a medio plazo.

Entre las funciones de esta unidad, se incluye la de supervisar, sugerir y coordinar a las entidades e instituciones en materia de igualdad de trato y no discriminación centrándose fundamentalmente en garantizar la unidad de actuación de las distintas Fiscalías Especiales en la materia. Pone a disposición de la ciudadanía la jurisprudencia antidiscriminatoria y tratará de consolidar las secciones provinciales, así como dotarle de personal especializado.

En esta misma mesa, se señaló la importancia de colocar a la víctima en el centro de todas las actuaciones, se apuntó a la discriminación desde una mirada al racismo estructural, señalando que las leyes además de promulgarlas hay que implementarlas. Se destacó la discriminación racial como término jurídicamente vinculante. Igualmente se puso el foco en la segregación como una manifestación grave de discriminación que hay que trabajar.

Por último, se señaló el progresivo registro de los delitos de odio existente en Euskadi, entre otras cuestiones porque hay una mayor concienciación y sensibilización social sobre la materia, lo cual se traduce en un aumento de las denuncias registradas. No debe preocuparnos aparecer en un lugar notorio en las estadísticas en cuanto al número de incidentes registrados porque forma parte de un trabajo que avanza aunque con notables necesidades de mejora.

En este sentido, se apuntó que debemos tener en cuenta que el sistema penal no ofrece reparación y obliga a individualizar la responsabilidad por lo que supone una desventaja y un riesgo ante las actuaciones policiales. La policía debe garantizar la seguridad y la protección de las personas; para ello, cuenta con cierto margen de decisión. Siendo agentes de la ley y garantes de la seguridad de las personas nunca debería discriminar, son pieza fundamental para combatir la discriminación, pero se constata que la formación y su sensibilización aún es insuficiente.

RETOS: Edadismo, capacitismo, aporofobia

1 **ESTEREDOTIPO + PREJUICIO = DISCRIMINACIÓN / PANDEMIA Y DD**
Mayores + discapacidad + mujer + etnia ... **Los Derechos NO Caducan**

FORMAR + INFORMAR + CONOCER + RECONOCER

2 **MOVIMIENTO DE VIDA INDEPENDIENTE**

OFI. de VIDA INDEPENDIENTE VS. INSTITUCIONES

3 **ODIO + MIEDO + RECHAZO**
Acto contra la persona y el
para todos.

%50 ha sufrido delitos de ODIO

este sistema hace aguas!
que no se den cuenta.
Esconde los pobres!

persona en situación
de pobreza

POBREZA

Los estereotipos
respetan la
estructura de
PODER

**HAY que
ROMPER la
ESTRUCTURA!**

SUJETOS de derecho
NO objetos de cuidado

ASISTENTE
PERSONAL

FIGURA
RECONOCIDA
CAPACITADA
VALORADA

**Nuevo modelo de
CUIDADOS**
HORIZONTALIDAD
Y + FINANCIACIÓN

¡ACTIVISMO!

WCHA!

**INTERACTUAR
EDUCAR
LEGISLAR**

Pilar Rodríguez
María Oliver
Ruth Caravantes

En la *Mesa 2, Retos en la lucha antidiscriminatoria: edadismo, capacitismo y aporofobia*, tras adentrarnos en los conceptos de estereotipos, los prejuicios y la discriminación, se abordó la particularidad de estas tres miradas durante la pandemia.

Se visibilizó que la interseccionalidad correlaciona especialmente con la edad, la discapacidad, el género y la etnia. Se recalcó que debemos tener en cuenta que los derechos no caducan y hay que formar, informar, conocer y reconocer en el marco de los nuevos modelos de cuidados marcando la horizontalidad e incluyendo la financiación necesaria para llevarla a cabo.

Las personas son sujetos de derechos y no objetos de cuidado, este es parte del eje de trabajo del movimiento de vida independiente.

La sociedad se relaciona con las personas en situación de pobreza desde el miedo, odio y el rechazo. Actuamos en consecuencia contra la persona y es una responsabilidad para toda la sociedad combatirlo. El 50% de las personas en situación de pobreza ha sufrido algún incidente o delito de odio, “el sistema hace aguas” y trata de esconder a las personas pobres. Estas personas pobres, al final se culpabilizan así mismo y sienten vergüenza de su propia circunstancia.

No podemos olvidar que los estereotipos respetan las estructuras de poder, por ello hay que romper con las estructuras. En lo que se refiere al capacitismo, se destacó como interesante la figura del asistente personal siempre y cuando sea una figura reconocida, capacitada y valorada.

Debemos caminar hacia un activismo de lucha para interactuar, educar y legislar de manera adecuada.



Jurisprudencia antidiscriminación

Actualidad: Regul. básica ANTIGITANISMO

Jurisprudencia en evolución fortaleciendo la GARANTÍA de IGUALDAD (art 14 Const. Española)

La discriminación rausta en la vida cotidiana no se traduce en más núm de pronunciamientos judiciales
Pocas sentencias condenatorias

Discriminación percibida \neq pronunc. judiciales \leftarrow Esp \neq €

REPARACIÓN INDIVIDUALIZADA - justicia RESTAURATIVA

más formación especializada

más herramientas útiles

EVOLUCIÓN de CONCEPTOS

MEJORAR la INTERPRETACIÓN

Sexo
género (agravante)

y COISIÓN entre normativas

La **Mesa 3, Jurisprudencia antidiscriminatoria**, abordó desde distintos puntos de vista esta cuestión señalando las ponentes que:

En la actualidad hay una regulación muy básica sobre el antigitanismo y esta es muy reciente, por lo que habrá que ver cómo evoluciona.

La jurisprudencia antidiscriminatoria va evolucionando, fortaleciendo la garantía de igualdad plenamente consagrada en las convenciones internacionales y demás normas estatales complementarias.

La discriminación racista que existe en la vida cotidiana no se traduce en más números de pronunciamientos judiciales. Hay muy pocas sentencias al respecto y en especial las condenatorias. Hay una discrepancia importante entre la discriminación percibida y los pronunciamientos judiciales tanto por los tribunales internos como por los supranacionales.

Es necesario una reparación individualizada y caminar hacia una justicia realmente restaurativa; por consiguiente, necesitamos más formación especializada, más herramientas útiles, trabajar para permitir la evolución de los conceptos, mejorar la interpretación de las normas, especialmente, para evitar la colisión entre normativas y aplicar la agravante de sexo y género como es debido.

RETOS: racismo, LGTBI fobia, antigitanismo

1 RACISMO ESTRUCTURAL para institucionalizar el eurocentrismo.
 ↓ mereces los derechos... o no (la ley de extranjería)

RETOS acabar con la HIPERVIGILANCIA, la DESCONFIANZA, ESTIGMAS.
 Aprobar una LEY que reconozca el RACISMO ESTRUCTURAL.

2 ACTIVISMO! por los DERECHOS & LA IGUALDAD
LEGITIMAR lo EXISTENTE Nuestras FAMILIAS

Ley Trans LGTBI (2023) reconoce autodeterminación identidad

CUMPLIR LA LEY – IGUALDAD REAL de DERECHOS

KAMIRA la sociedad hemos AVANZADO

3 Ley igualdad de trato + Respuesta Institucional

★ Información
 Formación
 RRSS
 Mediación

Antigitanismo → agravante

RETOS Igualdad REAL & EFECTIVA

Sarahi Boleko. Charo Alises. Carmen Santiago



RUEDA de la DISCRIMINACIÓN

JUSTICIA RESTAURATIVA



Para la **Mesa 4, Retos en la lucha antidiscriminatoria: racismo, LGTBIfobia y antigitanismo**, nuevamente los y las ponentes partieron de la constatación de la existencia del racismo estructural que sirve para institucionalizar el etnocentrismo.

Se cuestionan aspectos de la propia Ley de extranjería en el marco de una lucha antidiscriminatoria. Se pone en cuestión determinadas excepciones de la legislación de extranjería y la discusión en torno a si algunas personas merecen o no ciertos derechos.

Como reto, se plantea acabar con la hipervigilancia, las desconfianzas y los estigmas respecto de determinadas personas y grupos, así como la necesidad de aprobar una ley que reconozca el racismo estructural.

Es conveniente movilizar un activismo por los derechos y la igualdad, especialmente de todas las familias para materializar la autodeterminación de la identidad reconocida en la ley “**trans**” del año 2023.

Hay que cumplir la ley y caminar hacia una justicia restaurativa para salir de la rueda de la discriminación. El gran reto es la igualdad real y efectiva.

La sociedad ha avanzado en la igualdad de trato, hay más respuesta institucional, ejemplo de ello es la inclusión del agravante del antigitanismo pero necesitamos avanzar más con más información, formación, recursos sociales y mediación para llegar a la aplicación del agravante de antigitanismo.

IA, Igualdad de trato y no discriminación



Amibal H. Astibia & Antonio Fernández

En la *Mesa 5, Incidencia de la inteligencia artificial en la igualdad de trato y no discriminación*, empezaron apuntando que no podemos dejar toda la responsabilidad en la máquinas, las máquinas son gestionadas por personas.

Se debe valorar la aportación que la IA hace a la labor humana, teniendo una capacidad superior y más eficiente del trabajo con respecto al desarrollado por personas.

Los algoritmos necesitan de una gestión transparente para evitar la discriminación o al menos trabajar en pro de la igualdad de trato. A menos transparencia, mayor discriminación. Hay un ciclo interactivo por el que la máquina pasa por aprender.

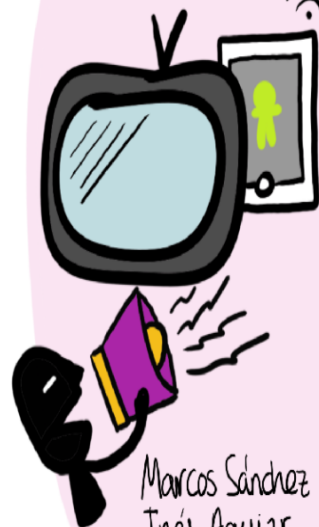
Se aprecia una falta de visión crítica en la implantación de la IA y domótica en aspectos de nuestra vida cotidiana: compras, trabajo, imagen, social etc.

Se recomienda tener una sociedad civil organizada, una mayor investigación y ética, así como unas normativas específicas para regular la Inteligencia Artificial.

Cuando los algoritmos utilizan sesgos injustos se produce la discriminación; por lo que, debemos tener normativa rígida en protección de datos (perfiles). En todo caso, se prohíbe la discriminación por procedencia, los datos biométricos, la clasificación de personas, la evaluación del riesgo, uso falso de imágenes y la inferencia en emociones.

Hay ámbitos de alto riesgo para el uso de la inteligencia artificial, como son la educación, la contratación, las prestaciones sociales, las migraciones y en la aplicación de la ley. La ley avanza pero es difícil controlar la Inteligencia Artificial; de modo que, hay que garantizar la transparencia, mantener una vigilancia humana de las máquinas, minimizar los daños, buscar la mayor precisión y solidez.

Discriminación & Comunicación



Marcos Sánchez
Inés Aguilar
Carlos Arcila

1

DIMENSIONES

1. DISCURSO ODIOSO no ILEGAL (p.e. desinformación, memes...)
2. DISCURSO de ODIO ILEGAL NO DELICTIVO
3. DELITOS DE ODIO → ODIO EXTREMO. AMENAZAS

la importancia del ALCANCE y RÁPIDA DIFUSIÓN
dimensión INTERNACIONAL de las plataformas
desinformación, clima de odio, discurso anti, lenguaje codificado



Simbología nacional
RR personales / con seguidores
Frustrados e indignados

ODIADOR/A

CONTENIDO → REPORTE → TRUSTED FLAGGER-
BOLETINES bimensuales OBERAXE

COMBATIR

Vía judicial
Reporte
Sensibilización
Nuevas narrativas
Usuarios empoderados



ALERTODIO

Nuevos términos > Clima de ODIO

X - YOUTUBE
TIKTOK - FACEBOOK
INSTAGRAM...
VIGILANCIA...

2

DISCURSO ↔ DELITO ODIO

MODELO DE DISCURSO ODIO
CRUZADO CON DENUNCIAS

Estudios
EMPIRICOS

algoritmo



@ explicar delitos
@ capacidad predictiva
las variables + significativas
- N° de mensajes
- Amenazas

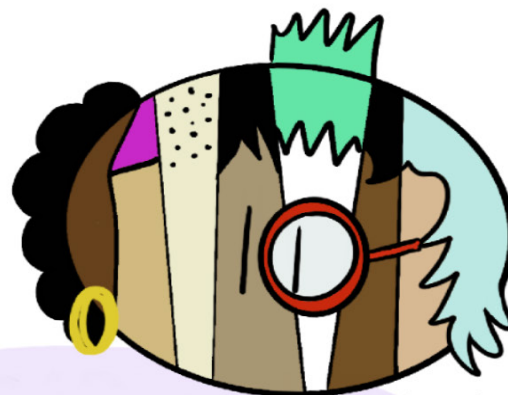
Para la **Mesa 6, La discriminación en la comunicación: medios y redes**, Hay que distinguir las partes relacionadas con este ámbito. Saber clasificar y distinguir el discurso odioso no ilegal, el discurso de odio ilegal pero no delito, de los delitos de odio que sean ya amenazas y otro tipo de odio extremos.

Hay que ver las dimensiones, valorar la importancia y alcance de cada uno de ellos y la rápida difusión que tienen. En muchas ocasiones se propaga la desinformación con una dimensión y alcance internacional según las plataformas. Normalmente se genera un clima de odio, el discurso anti y el lenguaje codificado.

Por lo general el o la odiadora (**hater**) utiliza simbología nacional, redes personales, cuenta con seguidores/as y es persona frustrada e indignada.

Hay que combatir desde la vía judicial pero también hacer el reporte, la sensibilización, crear y diseñar nuevas narrativas y contar con usuarios empoderados/as. Es necesario hacer un trabajo de vigilancia en YouTube, Tik Tok, Facebook, Instagram etc. Incluso implementando nueva terminología como **alertodio**.

En cuanto a los discursos de odio que sean delitos, hay que hacer estudios empíricos, se apuesta por hacer análisis con algoritmos y valorar el modelo de discursos de odio cruzados con denuncias, explicar los delitos, generar una capacidad predictiva y establecer las variables más significativas en cuanto a número de mensajes, amenazas, etc.



Interseccionalidad en la Protección ante la discriminación

1

ESCENA 1: Taller LGTBIfobia. Chico agresivo fundamentalista sospechosos HABITUALES ¿los discursos dialogan con todxs? Hay que afrontar el tema SIN HERIR.

ESCENA 2: INSTITUTO. Chicas explican a chicos. (Unas chicas) ¿Estos chicos -realmente- están en situación de poder?

MONOFocalidad. La interseccionalidad ensancha la mirada.

TODOS LOS EJES NOS CRUZAN. PATRIMONIALISMOS. COMPETICIÓN.

IDENTIDAD & ESTRUCTURALIDAD. ¡NO es una MODA!

2

ACTIVISMO! Una estructura que convierte ciertas identidades en formas de vehicular la violencia



-cambiar mentalidad
-cambiar inercias

TERMINOLOGÍAS (repensar, rehacer, reescribir...)

PERCEPCIÓN: Sanidad, formación, educación, empleo, referentes sociales, empleo, "los otros" historia y contribución.



PARTICIPACIÓN

Afrodendientes. Latinas. Africanas. (Distintos grupos)

LA MIRADA SITUADA - MAYOR REPRESENTACIÓN EN SEGÚN QUE ÁMBITOS

GESTIÓN CULTURAL

Planes que NO se socializan. Reflejado en toda acción. Implicar AGENTES. Incluirla en los programas como creadoras.

Gerard Coll-Planas & Angela Nzambi Bakale

We all
can do
IT

Tenemos que hacer
preguntas y PENSAR
desde la COMPLEJIDAD

(¡ACTIVISMO!)



En la **Mesa 7, Interseccionalidad en la protección ante la discriminación**, se partió del análisis de diversas situaciones de la realidad cotidiana. Se trató de ampliar a la mirada de las personas asistentes comentando la necesidad de priorizar el trabajo para afrontar las situaciones buscando soluciones sin herir nadie, ver cómo pueden todas las personas hablar entre sí, identificar y reconocer las relaciones de poder efectivos y realmente existentes.

Se pudo constatar que la interseccionalidad sale de la monofocalidad y ensancha la mirada sabiendo que todos los ejes se cruzan y nos atraviesan sin perder de vista los patrimonialismos y la competición como conceptos clave. Necesita que nos hagamos preguntas y pensar desde la complejidad, desde la identidad y la estructuralidad sabiendo que no se trata de una moda.

Hay que cambiar la mentalidad y las inercias. Necesitamos cambiar las terminologías, repensar, rehacer y reescribir.

En cuanto a percepción hay que verlo desde muchos puntos de vista, sanidad, formación, educación, empleo, buscar referentes sociales, empleo etc. Hay que tener en cuenta a los “otros” la historia y su contribución a la misma.

Hay que generar espacios de participación de y para afrodescendientes, latinas y africanas, pensar en distintos grupos, tener la mirada situada, buscar mayor representación en según qué ámbitos.

En la gestión cultural, identificar los planes que no socializan, ver como está reflejada en toda la acción, implicar a las y los agentes e incluirlos en los programas como creadoras.

Por último, pero no por ello menos importante, al igual que en los congresos anteriores, el día 5 de octubre se desarrolló la actividad de **“Valientes”**, bajo la dirección de Zehar - Errefuxiatuekin. En esta ocasión, con el título de: **“Contra el racismo en el alquiler de la vivienda”**. Contó con las aportaciones de: Frank Philips, (**Ayuntamiento de Gante, Bélgica**), Miguel Ruiz (**Asociación Provivienda de Barcelona**), y el testimonio de Yahya Aaboud (**vecino de Erreterría**), además de la participación de Zahra Bouras, Isabel Jimenez, M^a Carmen Jiménez y Abdoulaye Sarr, a quienes también agradecemos por su contribución y apoyo para hacer efectiva esta mirada especial a la vivienda en el congreso, a través de esta actividad de valientes.

DISKRIMINAZIOAREN AURKAKO ESTRATEGIEN

Retos y oportunidades

Desafíos & Oportunidades en la lucha antidiscriminatoria

esto es una **LUCHA!**

- mal trato
- basado en la diferencia
- afecta a todos los DDHH de la persona

de la **IGUALDAD**

de la **IGUALDAD**

FORMAL

INCLUSIVA

SITUACIÓN

de vulnerabilidad

Francisco José Bariffi

Las **ganas** de la **IGUALDAD**



INVERTIR la CARGA de la DISCRIMINACIÓN

LOS CONTEXTOS EXTREMOS & COMPLEJOS

2022 La ley general de igualdad de trato y no discriminación

- 1. FALTA CULTURA ANTIDISCRIMINATORIA
- 2. NUEVOS ESPACIOS DE INTERACCIÓN HUMANA EN CONTEXTO DIGITAL
- 3. RETROCESO RECONOCIMIENTO DD FUNDAMENTALES
- 4. INESTABILIDAD POSTPANDEMICA

OPORTUNIDADES

- 1. Tiempos de cambios profundos y rápidos
- 2. Juventud y transformación social
- 3. Tratabilidad y DDHH



Protección ante la DISCRIMINACIÓN

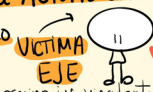
(M.A. Aguilar, Nicolás Marugam, Miren Oribebay)

UNIDAD delitos ODIO & DISCRIMINACIÓN (Fiscalía) Supervisa, sugiere & coord. entidades e instituciones. MATERIA IGUALDAD. Ppo. UNIDAD de ACTUACIÓN TEDH - Jurisprudencia antidiscriminatoria. Creación secciones en toda provincia y personal especializado.

1. UE que hable de Racismo estructural. Las leyes hay que IMPLEMENTARLAS. PLAN ANTIRACISTA UE → reconoce la discriminación (EDUCACIÓN y PROFESORADO) Segregación → forma grave de discriminación (EDUCACIÓN y PROFESORADO).

2. EUSKADI Registro delitos odio → hay más sensibilización y se denuncia más. El sistema penal no ofrece reparación y obliga a individualizar la responsabilidad. Seguridad, protección, tienen margen de decisión - NUNCA DEBERÍAN DISCRIMINAR la formación aún es insuficiente.

en derretitza



Jurisp

Actualidad

Jurisprudencia

GARANTÍA

La discriminación no se traduce en pocas sentencias condenatorias. Discriminación por...

REPARACIÓN INDIVIDUAL

mas formación especializada
mas herramientas útiles

RETOS: Edadismo, capacitismo, aporofobia

1. ESTEREOTIPO + PREJUICIO = DISCRIMINACIÓN / PANDEMIA Y DD. Mayores + discapacidad + mujer + etnia... Los derechos NO caducan.

FORMAR + INFORMAR + CONOCER + RECONOCER

2. ADULTERANEO DE VIDA INDEPENDIENTE VS. INSTITUCIONES. OFI. de VIDA INDEPENDIENTE.

3. ODIO + MIEDO + RECHAZO. Acto contra la persona y el entorno para todos. %50 ha sufrido delitos de odio.

este sistema hace aguas! que no se den cuenta. ¡Escucha los pobres!

POBREZA: persona en situación de pobreza.

Los estereotipos respaldan la estructura de PODER.

HAY que ROMPER la ESTRUCTURA!

Pilar Rodríguez
María Oliver
Ruth Caravantes

Nuevo modelo de CUIDADOS HORIZONTALIDAD Y FINANCIACIÓN

¡¡ACTIVISMO!

LUCHA!

INTERACTUAR EDUCAR LEGISLAR

FIGURA RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

ASISTENTE PERSONAL

SUJETOS de derecho NO objetos de cuidado

Figura RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

Figura RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

Figura RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

Figura RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

Figura RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

Figura RECONOCIDA CAPACITADA VALORADA

RETOS: racismo, LGBTI fobia, antigitanismo

1. RACISMO ESTRUCTURAL para institucionalizar el enfrentamiento. mereces los derechos... o no (la ley de extranjería).

RETOS acabar con la HIPERVIGILANCIA, la DESCONFIANZA, ESTIGMA. Aprobar una LEY que reconozca el RACISMO ESTRUCTURAL.

2. ¡ACTIVISMO! por los DERECHOS & LA IGUALDAD. LEGITIMAR lo EXISTENTE. Nuestras FAMILIAS.

Ley Trans LGBTI (2023) reconoce autodeterminación identidad. CUMPLIR LA LEY - IGUALDAD REAL de DERECHOS.

KAMIRA la sociedad hemos AVANZADO.

3. Ley igualdad de trato + Respuesta Institucional. Antigitanismo → agravante.

Información RRSS mediación. RETOS Igualdad REAL & EFECTIVA.

Sorai Boleko. Charo Alises. Carmen Santiago.



erronkak eta aukerak

urriak 5, 6 Octubre

de las ESTRATEGIAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Presidencia antidiscriminación
A: Regl. básica ANTIGITANISMO
nada en evolución fortaleciendo la
de IGUALDAD (art 14 Const. Española)
discriminación rausta en la vida cotidiana
más ním de pronunciamientos judiciales
denuncias
vida ≠ pronunc. judiciales < Esp
NAUZA - justicia RESTAURATIVA
Evolución de
CONCEPTOS
COUSIÓN entre normativas

Discriminación & Comunicación



Marcos Sánchez
Inés Aguilar
Carlos Afala

1
DIMENSIONES

1. DISCURSO ODIOSO NO ILEGAL (p.e. desinformación, memes...)
2. DISCURSO de ODIO ILEGAL NO DELICTIVO
3. DELITOS DE ODIO → ODIO EXTREMO. AMENAZAS

la importancia del ALCANCE y RÁPIDA DIFUSIÓN
dimensión INTERNACIONAL de las plataformas
desinformación, clima de odio, discurso anti, lenguaje codificado

COMBATIR



Simbología nacional
RR personales / con seguidores
Frustrados e indignados
ODIADOR/A
CONTENIDO → REPORTE → TRUSTED FLAGGER-
BOLETINES bimensuales OBERAXE

2

DISCURSO ⇒ DELITO ODIO

Estudios
EMPIRICOS



MODELO DE DISCURSO ODIO
Cruzado con DENUNCIAS

explicar delitos
capacidad predictiva
las variables + significativas
- Ním de mensajes
- Amenazas

X - YOUTUBE
TIKTOK - FACEBOOK
INSTAGRAM...
VIGILANCIA...



IA, Igualdad de trato y no discriminación

Una máquina que realiza tareas que si hiciera
una persona se considerarían inteligentes.
ALGORITMO & DISCRIMINACIÓN & TRANSPARENCIA
Menor Transparencia → discriminación.
Ciclo iterativo
1. Sociedad civil organizada
2. Mayor investigación y ética
3. Reglamento, normativa y leyes
2 Sesgo injusto Vs Discriminación
1. Protección datos (perfiles)
2. Ley ryder
3. Convenios colectivos
4. Establecimiento Agencia Esp Supervisión IA
5. Futura ley de IA
NORMATIVA
recolecta
EN
ALTO RIESGO
- Educación
- Contratación
- Prestaciones sociales
- Migración
- Aplicación ley
ES DIFÍCIL CONTROLAR
LA IA. LA LEY AVANZA
para + INFO:
blog AFLabor



Amal H. Ashbiza & Antonio Fernández

Interseccionalidad en la PROTECCIÓN ante la discriminación

1 ESCENA 1: Taller LGTBfobia. Chico agredido fundamentalista
sospechosos HABITUALES d los discursos dialogan con todos?
Hay que afrontar el tema SIN HERIR.
ESCENA 2: INSTITUTO. Chicas explican a chicos. (Unas chicas)
¿Estos chicos -realmente- están en situación de poder?
MONOFOCALIDAD. La interseccionalidad ensancha la mirada.
2 TODOS LOS EJES NOS CRUZAN. PATRIMONIOS. COMPETICIÓN.
IDENTIDAD & ESTRUCTURALIDAD. ¡NO es una MODA!
3 ACTIVISMO! Una estructura que convierte ciertas identidades
en formas de vehicular la violencia
TERMINOLOGÍAS (repensar, rehacer, reescribir...)
PERCEPCIÓN: Sanidad, formación, educación, empleo, referentes sociales
empleo, "los otros" historia y contribución.
PARTICIPACIÓN Afrodescendientes. Latinas. Africanas. (Distintos grupos)
LA MIRADA SITUADA - MAYOR REPRESENTACIÓN EN según qué ámbitos
Planes que no se socializan. Reflejado en
GESTIÓN CULTURAL toda acción. Implicar AGENTES. Incluye en
los programas como creadoras.

Gerard Coll-Planas & Angela Nzambi Bakale

by @neuetani

Nota final

Sin duda alguna este congreso fue un espacio muy interesante de reflexión y contraste desde perspectivas distintas pero complementarias de cara a hacer efectiva y real la igualdad de trato.

3.3. LA DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS PARA “RUEDAS DE RECONOCIMIENTO”

A lo largo del año 2023, uno de los contenidos de trabajo de Eraberean, ha sido aproximarse al complejo asunto de la selección de las personas para las ruedas de identificación o reconocimiento en el marco de los procedimientos penales. Se trata de una cuestión polémica en su regulación y aplicación especialmente en migrantes, gitanos y otros grupos sociales.

Hay personas de estos grupos que viven este proceso, con gran malestar, sin entender las razones de su selección, sufren un gran impacto emocional, no tienen clara la obligatoriedad o no de acudir a dichas ruedas y reciben muy poca información sobre las garantías del procedimiento.

En el año 2022, Eraberean registró el primer caso sobre selección de personas para ruedas de reconocimiento. Es un caso cuando menos discutible en la forma y en el fondo. Se trataba de una llamada en la que una persona se identificaba como agente de la ley vinculado a un juzgado quien se dirigía a la asociación gitana Kale Dor Kayiko, que forma parte de Eraberean. En dicha llamada, el supuesto agente pedía a la asociación que le enviara **gente de raza gitana** para una rueda de reconocimiento. En la asociación, la llamada generó mucho malestar por entender que era un posicionamiento y petición manifiestamente discriminatorio.

Una rueda de identificación o reconocimiento es un procedimiento por el que se presenta a una serie de personas de **características similares** mediante fotografías, película o en vivo, al testigo o víctima de un suceso. Es una diligencia probatoria regulada en los artículos 368 a 384 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y en él se debe decidir si alguna de las personas presentes en el acto es el autor del suceso.

Para que la tarea del testigo o la víctima sea discriminativa, es preciso que en la rueda haya distractores; éstos, son personas que se sabe que son inocentes del delito en cuestión, pero se eligen de acuerdo con la descripción inicial del testigo o la víctima y deben tener cierto parecido entre ellos y con el sospechoso.

El objetivo de una rueda de reconocimiento o identificación es que el testigo o víctima realice la identificación positiva; es decir, elegir a alguien de la rueda, o el rechazo de todas las personas cuando el autor o autora está ausente.

Procesalmente, *se trata de un acto en el seno de la causa criminal iniciada, a presencia judicial y del fedatario público, con la categoría de prueba anticipada*¹; tiene carácter subsidiario; por lo que, no puede proporcionar datos concretos como el mote, apodo, sobrenombre, parentesco, categoría profesional, etc. que pudieran servir para la identificación².

Existen problemas en los procedimientos actuales de selección de personas para su participación en estas ruedas porque cada vez hay más personas gitanas y migrantes que manifiestan que son citados en plena calle, a veces con carácter inmediato sin más explicación que la obligatoriedad de acudir a la cita en cuestión. Son personas con determinados perfiles y rasgos físicos seleccionadas de manera habitual en entidades sociales solo por alguna característica fenotípica que poseen.

Determinados perfiles se pueden convertir en verdaderos distractores habituales no respetando así lo establecido en la propia ley de enjuiciamiento criminal en cuanto a “*semejantes*”³.

Las ruedas no deben ser sesgadas, sino imparciales; esto es, el sospechoso debe tener la misma probabilidad de ser elegido que cualquier otra persona. En España las ruedas suelen estar compuestas por unas cinco personas, si bien la regulación no indica un número mínimo de componentes dejando

1 AGUILERA LUNA, F., La identificación del delincuente en rueda de reconocimiento y por exhibición fotográfica, Pla & Álvarez, Sevilla, 1998

2 BODEGAS CRISTINA. La rueda de reconocimiento y su práctica con todas las garantías

3 Artículo 369, “haciéndola comparecer en unión con otras de circunstancias exteriores semejantes”.

en manos de la jurisprudencia determinar el número y las circunstancias necesarias para su realización con todas las garantías.

En las ruedas, deben evitarse las *instrucciones judiciales o policiales en la fase de reconocimiento*, los indicios no verbales por parte de la persona que conduce la prueba, ya que muchos testigos creen que la policía no realizaría la prueba si no tuvieran a un sospechoso. De esta manera, tratan de identificar al verdadero criminal y, a menudo, indican a la persona de la rueda que más se asemeja al recuerdo que tienen de éste. Esto es especialmente peligroso cuando en la rueda no está presente el verdadero culpable.

La regulación actual carece de concreción sobre varios aspectos de cómo debe realizarse el reconocimiento. En el Anteproyecto de Ley para la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Criminal del año 2020, el legislador quiso resolver esta cuestión; sin embargo, las interesantes mejoras pretendidas no pueden abordarse en este artículo. Se trataba de establecer una regulación más exhaustiva para corregir los errores que se suceden en la práctica actual. Aun así, en cuanto a los figurantes o distractores, no aclara la obligatoriedad legal de acudir o no a la citación, la forma en que deben ser citados, ni establece consecuencias específicas por la negativa a acudir a la rueda.

No está clara la obligatoriedad o no para acudir a la rueda de reconocimiento, los motivos que permiten la selección de una persona y no a otra, si se puede o no solicitar de manera genérica figurantes o distractoras solo por tener unas características fenotípicas. Para entender esta cuestión habrá que tener en cuenta las implicaciones y sentido de la expresión “*circunstancias exteriores semejantes*” del artículo 369 de la ley de enjuiciamiento criminal y saber que el Tribunal Supremo ha considerado que la exigencia de circunstancias exteriores semejantes no quiere decir “*idénticas*”, permitiendo así una interpretación amplia.

Teniendo en cuenta lo anterior, podría parecer que todo es posible, pero no debe entenderse así, ya que una mala práctica de esta diligencia probatoria en la fase de selección de las personas podría conducir a discriminar conculcando derechos básicos regulados en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La obligatoriedad o no para acudir a dichas citas no es una cuestión pacífica ya que el propio articulado no detalla aspectos básicos como cuántos figurantes deben componer la rueda, o en qué supuestos

será obligatorio para los figurantes acudir a la misma. Atendiendo a la regulación genérica, a falta de precepto específico al respecto debemos remitirnos al artículo 118 de la Constitución Española y al artículo 17 de Ley orgánica del poder judicial.

El artículo 369 de la Ley de enjuiciamiento criminal no se diseñó como un título habilitante para imponer a concretos ciudadanos, fueran o no internos de un centro penitenciario, la obligación de actuar como figurantes en una rueda de reconocimiento. Tal deber atentaría cuando menos a su dignidad personal; y exigiría la existencia de una norma que de forma taxativa regulara con un mínimo detalle el deber de colaboración ciudadana en tal sentido. El artículo 118 de la Constitución determina un deber genérico de colaboración de la ciudadanía en el curso del proceso y de la ejecución de lo resuelto, pero el 17.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial matiza ese deber de colaboración señalando que ha de prestarse «...**en la forma que la ley establezca**».

Si el deber de colaboración afecta a Derechos Fundamentales de personas concretas, la habilitación normativa habría de ser concreta, específica y con el suficiente detalle como para permitir a cualquier ciudadano tener un conocimiento de cómo y bajo qué circunstancias puede verse obligado a prestar tal clase de colaboración. El artículo 369 define cómo ha de conformarse una rueda, mas no la imposición a determinadas personas de la obligación de participar en ella; y la condición de libertad o de sujeción especial del figurante como consecuencia de ser preso preventivo o estar cumpliendo condena no varía esta situación de auténtica indefinición normativa.

Dicho esto, hay que aclarar que ***la colaboración es obligatoria cuando provenga de Jueces y Tribunales, y no, en cualquier caso, sino dentro de un proceso y en la ejecución de lo resuelto (sentencia), y nunca en la intervención personal en una rueda de reconocimiento.*** Además, una cosa es colaborar declarando lo visto y aportar documentos y otra bien distinta es participar personalmente en una diligencia probatoria que podría encuadrarse dentro del derecho al honor, que también en este último supuesto sería discutible.

La única vía que podría establecer cierta obligación podría ser en la aplicación el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: ***“En las diligencias o actuaciones que lleven a cabo, por encargo y bajo la supervisión de los jueces, Tribunales o Fiscales competentes de lo penal, los funcionarios integrantes de las Unidades de Policía Judicial tendrán***

el carácter de comisionados de dichos Jueces, Tribunales y Fiscales y podrán requerir el auxilio necesario de las Autoridades y, en su caso, de los particulares”. En cualquier caso, debemos concluir que el hecho de que exista mandato judicial bajo el que actúan los policías no implica que este mandato tenga habilitación legal alguna, con lo que, por las razones antedichas, no podría constituir una verdadera obligación legal.

Lo anterior, explica que no encontramos en la jurisprudencia casos de condena por delito penal de desobediencia o resistencia por el hecho de negarse a participar en una rueda de reconocimiento. En la vía administrativa, también tiene difícil encaje en el artículo 37.4 de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana.

A pesar de esta afirmación, una persona requerida por un agente para acudir a una rueda de reconocimiento debe actuar con el debido respeto a la autoridad para evitar consecuencias penales relacionados con los delitos regulados en el Capítulo II del Código penal relativos a los atentados contra la autoridad, sus agentes y los funcionarios públicos, y de la resistencia y desobediencia. Esto, no implica que tenga la obligación de aceptar todo cuanto le indiquen los agentes y mucho menos que exista obligatoriedad de acudir a las ruedas de reconocimiento a requerimiento de estos.

Llegados a este punto, debemos indicar que el sistema de selección para una rueda de reconocimiento puede ser discriminatorio cuando no se respeta lo establecido por el Tribunal Supremo en relación con la expresión **“circunstancias exteriores semejantes”**⁴;

Partiendo del caso planteado por la asociación, observamos que la solicitud verbalmente formulada por la persona que realizó la llamada es genérica y utilizó como único elemento de semejanza la pertenencia étnica; es decir, **“necesito que me enviéis personas gitanas para una rueda de reconocimiento”**, lo cual tiene dudoso encaje en nuestro ordenamiento jurídico.

La actuación policial solicitando de manera genérica personas gitanas sin aportar ninguna otra cualidad de estas en cuanto a rasgos particulares, de edad aproximada, sexo, características fenotípicas, vestimenta etc. puede suponer una discriminación indirecta en el sentido del artículo 6.1b de la Ley

4 STS, de 23 de octubre de 2002, 7733/2000, de 7 de diciembre, 598/2009, de 3 de junio.

15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y tiene encaje en una asentada discriminación estructural que se materializa de manera indirecta.

La rueda de reconocimiento válida debe agrupar a personas semejantes, pero dicha semejanza no puede basarse únicamente en la pertenencia a un grupo social, cultural, étnico, nacional determinado. No debe la autoridad policial hacer llamadas o circular por las vías públicas buscando personas con la única indicación o requisito de ser negras o gitanas sin más; sino que, deben concurrir otros factores como la edad, sexo, estatura, vestimenta, y otras particularidades relacionables con las características que ya constan en la investigación.

La conducta descrita en la llamada es difícilmente perseguible desde el estricto ámbito jurídico porque no encaja muy bien entre las prohibiciones del artículo 9.2, 10 y 14 de la Constitución española y artículos 2 y 3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, apartados h) e i), Seguridad ciudadana y la Administración de Justicia respectivamente.

Tampoco es fácilmente subsumible en el acoso discriminatorio del apartado 4 del artículo 6, ni en la inducción, orden o instrucción de discriminar regulados en el apartado 5 del mismo artículo de la Ley integral ya mencionada. Igualmente, difícilmente puede encontrar cobertura por la vía penal en cuanto a las circunstancias agravantes del artículo 22. 4 o la aplicación de las conductas castigadas en el Artículo 510. 1 a, 2ª de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

Es necesario hacer un análisis de la práctica de esta diligencia, sus implicaciones e impacto sobre determinados grupos de personas, escuchar a los agentes e instituciones académicas, judicial, policial y social implicados en la diligencia con el objetivo de que sean realizadas de la manera más eficaz y garantista posible.

Eraberean, con un informe y una formación básica inicial desarrollada en marzo de 2023, ha iniciado un proceso de trabajo de cara a aportar abrir un debate y reflexión que permita una mayor garantía y protección a las personas que se ven involucradas en la selección para las ruedas de reconocimiento en el País Vasco. Es un asunto preocupante que puede afectar Derechos Fundamentales, pero falta mucho por diagnosticar, valorar y gestionar sobre la materia.

Zaloe Parra Eizagaecherria / Diógenes Sabana Bisoko

3.4. PROTOCOLO DE ASESORAMIENTO Y ACTUACIÓN ANTE INCIDENTES DE ODIO RACISTA, XENÓFOBO, ANTIGITANO Y LGTBIFÓBICO EN ASTE NAGUSIA

El ayuntamiento de Bilbao viene trabajando desde hace años con el objetivo de que todos los vecinos y vecinas de la villa, así como quienes la visitan durante esos días, puedan disfrutar de la Aste Nagusia con la máxima libertad y seguridad posible. En ese sentido, los últimos años ha promovido distintas iniciativas en el ámbito de la prevención y actuación frente a las violencias machistas y las agresiones sexuales, comprendiendo entre esas actuaciones, por ejemplo, sesiones formativas y de sensibilización dirigidas a agentes que intervienen en el ámbito del ocio nocturno y entornos festivos del municipio, además de un protocolo de detección temprana y de respuesta ordenada y coordinada entre los distintos operadores implicados ante cualquier incidente de ese tipo.

En 2023, el ayuntamiento de Bilbao, a través de su Área de Igualdad, Convivencia, Cooperación e Inmigración, consideró pertinente ampliar el foco, y tomar en consideración también como ámbito de interés los posibles incidentes de odio racista, xenófobo, antigitano y lgtbifóbico que pudieran darse en Aste Nagusia. Para ello, además de contar con la colaboración de diversos operadores implicados en el ámbito municipal (SMUS, Policía Local...) y de otros de ámbito supramunicipal (Servicio de Asistencia a la Víctima, Juzgado de Guardia...) el ayuntamiento, de acuerdo con la entonces Dirección de Derechos Humanos, Víctimas y Diversidad de Gobierno Vasco, contó con la colaboración de Biltzen – Servicio vasco de integración y convivencia intercultural, y de la Red Eraberean, para desempeñar en este último caso funciones de acompañamiento y de asistencia y orientación jurídica a eventuales víctimas de dichos incidentes.



POR UNA ASTE NAGUSIA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

Esta colaboración se concretó en la participación de dos de las antenas de la Red Eraberean (Anitzak y CITE) en la dinámica ordinaria prevista para la atención a víctimas durante los nueve días de la Aste Nagusia 2023 en Bilbao. Cabe señalar que durante esos nueve días apenas se registró un único caso, que, por otra parte, fue desestimado en su consideración como incidente de odio una vez analizadas en detalle las circunstancias que habían concurrido.

.