

Igualdad de Trato y No Discriminación: conceptualización, víctimas y ámbitos en Euskadi

Equal Treatment and no discrimination: concepts, victims and spheres in Euskadi

Imanol Sancosmed Cámara*, Diógenes Sabana Bisoko
Biltzen, Servicio Vasco de Integración

RESUMEN: La diversidad cultural es uno de los rasgos característicos de las sociedades contemporáneas, donde la coincidencia de personas con diversos orígenes étnico-raciales o diversidad sexoafectiva (entre otros) ha traído aparejado el reto de la gestión positiva de la diversidad.

Para ello, se ha desarrollado un corpus jurídico a nivel internacional, nacional y autonómico que atienda a la protección de dos derechos clave, como son el derecho a la Igualdad de Trato y el derecho a la diferencia, con el fin de garantizar el pleno desarrollo de las personas y colectivos que conforman nuestras sociedades.

A pesar de que Euskadi es una sociedad abierta a la diversidad, determinados datos señalan la presencia de algunas formas discriminatorias en diferentes ámbitos y por parte de distintos agentes. El objetivo del presente artículo es ofrecer una visión general sobre esta realidad, tomando diferentes fuentes que ayuden a ofrecer una fotografía del fenómeno lo más completa posible.

Palabras clave: Igualdad, Igualdad de Trato, Discriminación, Diversidad, Euskadi.

ABSTRACT: Cultural diversity is one of the most characteristic flourishes in contemporary societies, where people with different ethnical-racial origins or sexual-affective diversity (for example) have coincided and it has supposed a challenge in terms of positive management of the diversity.

To achieve that objective, there is an international, national and local loyal field that looks for protecting people's main rights, such as Equal Treatment right and the right to be different to guarantee people's and group's full development.

Even though Euskadi is an open society, some data show that there are few forms and agents in the field of discrimination. The main objective of this article is to offer a general vision about this reality, taking in account different sources that help us to bring a photo of this issue as complete as possible.

Keywords: Equality, Equal-treatment, Discrimination, Diversity, Euskadi.

* **Correspondencia a/Correspondence to:** Imanol Sancosmed Cámara. Biltzen, Servicio Vasco de Integración – isancosmed@biltzen.org

Cómo citar/How to cite: Sancosmed Cámara, Imanol; Sabana Bisoko, Diógenes (2021). «Igualdad de Trato y No Discriminación: conceptualización, víctimas y ámbitos en Euskadi»; *Inguruak*, 70, 24-46. (<http://dx.doi.org/10.18543/inguruak-70-2021-art02>).

Recibido/Received: 02 abril, 2021; Versión final/Final version: 03 junio, 2021.

ISSN 0214-7912 / © 2021 UPV/EHU



Esta obra está bajo una Licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

1. INTRODUCCIÓN

Las sociedades modernas han presentado una tendencia a la maleabilidad o liquidez, en términos *baumanianos*. De esta forma, el paso de las sociedades tradicionales a las contemporáneas ha traído consigo una serie de retos y desafíos entre los que se ha encontrado la gestión (positiva) de la diversidad.

En una transición de esquemas sociales tradicionales a otros contemporáneos más heterogéneos, diferentes realidades han puesto sobre la mesa la necesidad de esfuerzo y desarrollo de líneas de sensibilización y trabajo en pos de una buena gestión de la realidad que nos rodea.

Así las cosas, los flujos migratorios han puesto el foco sobre realidades que antes desconocíamos. Hoy en día es frecuente oír hablar de proyectos migratorios, de personas emigrantes o inmigrantes o de destinos de viaje que abren ante nosotros y nosotras nuevas realidades sociales, políticas y culturales que previamente no eran tan conocidas.

En este sentido, internet también ha supuesto un firme impulso de la visibilidad de la diferencia: el mundo en red nos ayuda a conocer nuevas realidades, tener relación con diferentes personas y grupos y nos brinda la oportunidad de consultar y comprobar casi de primera mano las diferencias y especificidades culturales que caracterizan a diferentes zonas y grupos alrededor del planeta.

Como defendiera Carlos Giménez Romero en su artículo *Pluralismo, Multiculturalismo e Interculturalidad* (2003), las sociedades democráticas han basado su esquema de convivencia en dos principios: el de **Igualdad de Trato** y el de **derecho a la diferencia**. El primero de ellos hace referencia al derecho de toda persona o colectivo a poder disfrutar de los mismos derechos y obligaciones en un contexto social dado, sin ser potencial víctima de discriminación en base a su condición sexoafectiva, su origen, su idioma, religión, prácticas culturales o cualesquiera otras categorías. El segundo —esto es, el derecho a la diferencia— se relaciona con este primero en tanto en cuanto defiende el derecho a la especificidad de los sujetos (individuales o colectivos) a poder vivir(se) y definir(se) en esas categorías, reificando su identidad y reconociendo sus opciones de adscribirse a unas u otras en función del contexto en términos de tiempo y de lugar.

Esto quiere decir que toda persona o grupo tiene derecho a ser y definirse como se sienta en un momento y espacio determinado, sin que ello conlleve una adscripción perpetua a esas categorías. Así, una persona racializada puede reforzarse en su condición de racializada en un contexto en el que sea minoría, al tiempo que puede sentirse más mujer en un contexto principalmente masculinizado, por ejemplo.

En el **marco jurídico** existe extensa legislación y normativa que busca garantizar las libertades y derechos de las personas y colectivos tanto a escala internacional, como nacional y autonómico.

En este sentido, en el presente artículo se mencionará cuál es la principal normativa en este ámbito en dichas escalas, con el fin de ofrecer una fotografía lo más completa posible desde la dimensión legal del fenómeno.

Tras ello, se analizará cuál es el perfil de víctima de discriminación en Euskadi, empleando tres fuentes recientes: el informe de la Red Eraberean por la Igualdad de Trato y no Discriminación, el informe de actitudes ante la discriminación del Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi) y el informe de delitos de odio de la Ertzaintza (2020).

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Diversidad

Se entiende por diversidad toda aquella variedad, desemejanza o diferencia, pero también toda aquella abundancia y gran cantidad de cosas distintas (RAE). En términos sociológicos, la **UNESCO** define en su Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural la diversidad como la *originalidad y pluralidad de las identidades individuales y grupales. Tan necesaria para la vida en sociedad, como la biodiversidad en la naturaleza* (UNESCO, 2002).

Como se ha referido en el apartado anterior, también es importante destacar el papel fundamental que la diversidad juega en el ámbito de los **Derechos Humanos**, siendo ésta contemplada en su artículo 2, donde se defiende el derecho de toda persona a ser beneficiaria de todos los derechos que se recogen en dicha declaración, con independencia de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Naciones Unidas, 1948).

La diversidad cultural ha de entenderse como un valor añadido en las sociedades contemporáneas, donde las diferentes causalidades dan lugar a distintas realidades que complejizan y enriquecen el panorama social.

Tradicionalmente se ha tendido a relacionar la diversidad cultural con la presencia de personas procedentes de otros países, adscribiendo la diversidad (o la falta de ella) al grado de presencia y exposición a la multiculturalidad que existiese en un momento y espacio determinados.

Por norma general, se ha tendido a relacionar la *buena gestión* de la diversidad desde un prisma potencialmente economicista. En palabras de Martucelli «vivíamos en sociedades de explotación económica y de asimilación nacional; nos desenvolvemos en sociedades de exclusión social y de diversidad cultural» (Martucelli, 2002), esto es, se tendía a relacionar la gestión de la diversidad desde un prisma potencialmente asimilacionista, que catalogaba a las personas y colectivos como socialmente integrados o no en función de su relación con respecto al mercado de trabajo.

Pero el paso de los años trajo consigo la visibilización y puesta en común de diferentes realidades, motivadas por la cada vez más notoria presencia y participación de personas pertenecientes al colectivo LGTBI a partir de las reivindicaciones de 1969, personas que reclamaban la igualdad racial o étnica en la década de los 70 o el auge y despegue del movimiento feminista a partir de la década de los 60.

Son múltiples los/as autores/as que han teorizado sobre cuestiones relacionadas con la **identidad y la diferencia** (Taylor y la «lucha por el reconocimiento» o «la ciudadanía multicultural» de Kymlicka), lo que nos ha puesto sobre la pista de la construcción de sociedades multidimensionales en las que la construcción de la «otredad» (Izaola, Amaia y Zubero, Imanol, 2015).

En toda organización social se construyen imágenes de lo que consideramos los/ as Otros/as, para ser conscientes de a qué grupo o grupos nos adscribimos en un tiempo y espacio concreto (Choza, 1983). En términos generales, esta construcción de la otredad se basa en imaginarios colectivos, en lo que Benedict Anderson llamaba *comunidades imaginadas* (Anderson, 2006).

2.2. Discriminación

El Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación constituye un elemento esencial de nuestro estado democrático y de derecho. Es, por tanto, un **principio ineludible en términos de justicia y defensa de los derechos fundamentales** que promueve la cohesión social y el desarrollo económico sostenible, incrementando la legitimidad de la actuación pública (Gobierno Vasco, 2018).

Como veremos en el siguiente apartado, el marco legislativo en materia antidiscriminatoria es extenso y diverso, habiendo diferentes principios jurídicos a distintos niveles que ayuden en el trabajo en contra de la práctica discriminatoria.

Desde la perspectiva sociológica puede emplearse la imagen del *forastero* de Schütz (Schütz, 2003), quien en términos del sociólogo austríaco, se enfrenta a esquemas sociales de funcionamiento diferentes al propio de partida, para lo cual requiere de la colaboración del grupo o sociedad de acogida.

Ante esta presencia de nuevas formas de ser forastero/a (origen étnico-racial, nacionalidad, orientación política, religión...) surgen dos modelos de gestión propuestos por Giménez Romero (2003): el **modelo inclusivo y el exclusivo** (Tabla 1).

El mentado **modelo inclusivo** parte de una visión valorativa de la diversidad, subrayando los elementos positivos de la misma y fomentando la Igualdad de Trato. A pesar de ello, dentro de este modelo encontramos dos tipos de inclusión: la aparente y la real. De esta

forma, el modelo inclusivo plantea también una serie de límites en forma de homogeneización que contrasta con la integración real, basada en la idea del respeto al pluralismo cultural y fomento de las relaciones interculturales (Romero, 2003).

En contraposición, el **modelo exclusivo** basa su lógica en la otredad excluyente, identificando la diversidad como peligrosa y apostando por diferentes formas de discriminación, algunas más manifiestas (como es el caso de la eliminación o segregación) y otras más latentes (como la discriminación en sus diferentes formas).

Sirva la siguiente tabla (Romero, 2003) como ejemplo gráfico de lo anteriormente explicado.

Tabla 1. Modelos inclusivo y exclusivo de gestión de la diversidad

Inclusión	Aparente	Homogeneización	Asimilación	Anglicización	
				Arabización	
	Real	Aceptación de la diversidad como positiva	Pluralismo cultural	Landinización	
				Fusión cultural	Melting pot
				Multiculturalismo	Interculturalismo
Exclusión	Discriminación (trato desigual)	Legal	Leyes discriminatorias		
		Social	Prácticas discriminatorias		
	Segregación	Espacial	Guetos		
			Delimitación de espacios		
	Eliminación	Institucional	Guetización		
			Cultural	Etnocidio	
		Física		Fundamentalismo cultural	
			Genocidio		Limpieza étnica

Fuente: Giménez Romero, 2003.

En definitiva, la gestión de la diferencia es un proceso complejo que camina de la mano de la aparición y auge de la(s) diversidad (es) cultural (es), sea(n) del tipo que sea(n).

A pesar de ello, existen diferencias en los perfiles y ámbitos de discriminación identificados y vividos, realidad que abordaremos en el apartado n.º 4, referente a los datos de discriminación en el ámbito estatal y autonómico.

3. MARCO JURÍDICO

Como se ha mencionado, desde el punto de vista jurídico, la prohibición de la discriminación ha sido regulada en numerosas normas tanto internacionales como nacionales, siendo la aplicación del principio de igualdad un principio básico en los sistemas democráticos avanzados.

La Constitución española, en su artículo 96.1 establece que «los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno», y en el artículo 10.2 indica que: «Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

Asimismo, el artículo 96 de la Constitución española, indica que *los tratados internacionales una vez ratificados y publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno; por lo tanto, los tratados y compromisos internacionales que tiene suscritos España son de obligado cumplimiento y forman parte del ordenamiento jurídico español.*

Por tanto, en España deben seguirse las recomendaciones de los organismos internacionales de defensa de los Derechos Humanos, como son el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Comité de la ONU para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Comisión contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, la Oficina para las Instituciones Democráticas y los Derechos Humanos (ODIHR) de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE).

A lo largo de la historia se ha promovido la aprobación de convenios, acuerdos, pactos, recomendaciones y disposiciones de todo tipo en defensa del principio de igualdad y no la discriminación. Como hemos indicado, la legislación antidiscriminatoria es muy amplia y variada, sin embargo, a nivel internacional podemos destacar como normativas básicas las siguientes:

- a) La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** aprobada por la Asamblea General el día 10 de diciembre de 1948, que en sus artículos 1 y 7 aborda la cuestión de la igualdad entre los seres humanos.

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

- b) La **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** del año 1965.
- c) El **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos** del 16 de diciembre de 1961.
- d) Los **Principios de Yogyakarta** sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de género. Estos principios recogen unos estándares básicos para evitar los abusos y proteger los derechos humanos de las personas LGTBIQ+.
- e) El **Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, aprobado por la Organización Internacional De Trabajadores (OIT)**, en 1958 y ratificado por España en 1967. En este convenio se define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

En el seno de la UNESCO en 1960 se aprobó la Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la Enseñanza y en 1995 la Declaración de Principios de Tolerancia.

Desde el **Consejo de Europa**, cabe destacar la labor desarrollada cada cuatro años por parte de los inspectores de la ECRi, quienes emiten informes sobre la situación de la discriminación en España y sobre las medidas que se deben implementar para luchar contra ella. En este sentido, es destacable el Convenio de Roma para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, del 4 de noviembre de 1950, que toma como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos y cuenta con el Protocolo n.º 12, específico para la prohibición de discriminación.

Asimismo, también se debe tener en cuenta el Convenio sobre el Cibercrimen, firmado en Budapest el 23 de noviembre de 2001 y ratificado por España el 20 de mayo del año 2010, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, del año 1950 y la Carta Social Europea de 1961.

Dentro del trabajo realizado por la Comisión Europea contra el Racismo (ECRI), del Consejo de Europa se destacan las Recomendaciones n.º 2 del año 1977 y n.º 7 del año 2002, ambas dirigidas a luchar contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia.

En el seno de la **Unión Europea**, son especialmente relevantes la Carta de los Derechos Fundamentales del 12 de diciembre del año 2007 y la Directiva 2000/43/CE del Consejo del 29 de junio del año 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su origen racial o étnico. También destaca la Directiva 2000/78/CE del Consejo, del 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En **España**, las directivas indicadas se han transpuesto al ordenamiento jurídico interno a través de la Ley 62/2003 del 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que pretende luchar contra la discriminación por origen racial o étnico.

La **Constitución española** del año 1978 establece en su artículo 1.1 que «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político». Con el propósito de garantizar la igualdad en el mismo texto constitucional, debe tenerse en cuenta también el artículo 14 del mismo cuerpo legal, en el que se indica que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Igualmente, el artículo 9 de la Constitución española, en su apartado segundo, establece que: «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

En estos artículos se establecen las bases para la prohibición de la discriminación por cualquier razón; a pesar de que se indican una serie de categorías o motivos específicos, la prohibición afecta también a cualquier otra condición o circunstancia personal o social por la que una persona pueda ser discriminada.

El **Código Penal español**, en su artículo 22, entre las circunstancias agravantes, establece como una de ellas el «cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca». Además de otra serie de artículos referidos a los denominados «delitos de odio», entre los que destacan el artículo 510 y siguientes.

Otras normativas españolas han ido desarrollando legislaciones sectoriales de lucha contra la discriminación. Entre otras cabe señalar, por su importancia, las siguientes: la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, el Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y la ya mencionada Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que regula la no discriminación por origen ra-

cial y étnico, especialmente en sus artículos 34 al 43 en los que de define, entre otras cosas, los tipos de discriminación (directa, indirecta, acoso discriminatorio, orden de discriminar etc.) Además de estas normas hay numerosos decretos que de alguna manera regulan ciertos aspectos de la no discriminación en España.

Como se puede observar, la existencia de las distintas manifestaciones de la discriminación en España no se debe a la falta de un marco legislativo, independientemente de que se pueda mejorar el existente; sino que por el contrario, disponemos de instrumentos normativos para combatir la discriminación. Sin embargo, parecen ser lo suficientemente efectivos, entre otras razones, por las deficiencias que se observan en su aplicación.

La mayoría de las personas discriminadas parecen desconfiar de que dichos instrumentos legales vayan desplegar todo su potencial o se vayan a ponerse en marcha de manera eficaz por parte de las personas encargadas de hacer cumplir la ley. En definitiva, se observa una cierta falta de confianza en los organismos de apoyo a la ciudadanía, la policía y demás operadores jurídicos.

Por último, cabe destacar dos proyectos normativos actuales en materia de lucha contra la discriminación; se trata de la Proposición de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación 122/000121, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista el día 29 de enero de 2021 y el borrador de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas Trans.

4. RESULTADOS

En el presente apartado se analizan los principales datos de discriminación a diferentes escalas y ámbitos. Por una parte, se observará cuál es la realidad sobre la discriminación a nivel estatal, conociendo cuáles son los ámbitos principales de este fenómeno.

En un segundo momento, se analizará el estado de la cuestión en Euskadi, atendiendo a la percepción de las personas vascas acerca de la discriminación, así como qué actitudes muestran con respecto a la misma.

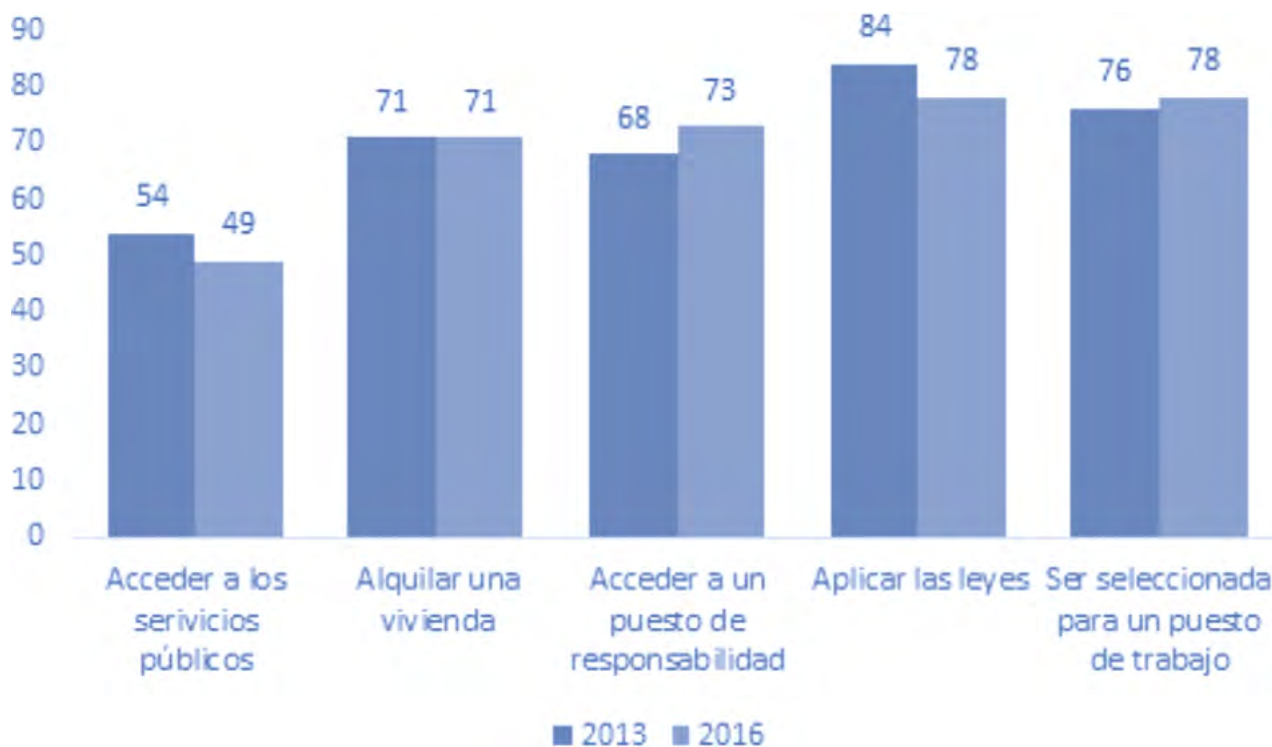
4.1. La discriminación en el Estado español

Siguiendo la clasificación empleada por D'ancona y Vallés (2018) a la hora de hablar de discriminación es importante diferenciar dos realidades: la **discriminación percibida y la vivida**. La primera hace referencia a aquellos actos o situaciones de discriminación que se identifican, aún sin ser la persona víctima de las mismas. La discriminación percibida

hace referencia a aquella que se observa con respecto a un posible trato desigual en diferentes situaciones por motivo de sexo, raza, origen, religión, convicciones políticas, discapacidad, edad u orientación sexual. La segunda —esto es, la referida a la discriminación vivida— tiene en cuenta tan sólo el testimonio de las personas perjudicadas por dichas actitudes, recogiendo su testimonio y ofreciendo una visión en primera persona.

Así, según los datos publicados por D'ancona y Vallés en su análisis de las Encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016, podemos observar cómo los principales **ámbitos** a nivel estatal en los que se identificaban principios de discriminación eran el legal y el relacionado con el acceso a puestos de trabajo (78% en ambos casos) (M^a Ángeles Cea D'ancona y Miguel S. Valles Martínez, 2018).

Gráfico 1. Percepción de la presencia de la desigualdad por ámbito (%)



Fuente: D'Ancona y Vallés (2017).

Ambos ámbitos muestran una tendencia estable a ser considerados como los principales escenarios de la discriminación a nivel nacional. El alquiler muestra valores semejantes en 2013 y 2016, mientras que la idea de desigualdad en el acceso a servicios públicos desciende un 5% en este periodo de tiempo).

Además, encontramos otros como el acceso a un puesto de responsabilidad, que tiende a verse como un hito menos democrático en 2016 con respecto a 2013 (+5%) o el ser seleccionado para un puesto de trabajo (+2% en el periodo 2013-2016).

En lo referente a la discriminación vivida, D'Ancona y Vallés recogen los siguientes datos:

Tabla 2. Ámbitos de discriminación vivida

	Muchas veces	Alguna vez	Muy pocas veces	Total
Sexo	28,6	50,0	21,4	100,0
Origen étnico o racial	33,3	50,0	16,7	100,0
Nacionalidad	33,3	44,4	22,2	100,0
Orientación sexual	0,0	100,0	0,0	100,0
Edad actual	30,0	50,0	20,0	100,0
Religión	20,0	60,0	20,0	100,0
Aspecto físico	25,0	50,0	25,0	100,0
Por tener pocos recursos económicos	25,0	50,0	25,0	100,0
Por tener una discapacidad física o psíquica	33,3	66,7	0,0	100,0
Por tener una enfermedad crónica o infecciosa	0,0	100,0	0,0	100,0
Por sus ideas políticas	28,6	57,1	14,3	100,0
Por ser transexual	0,0	0,0	0,0	0,0
Por cualquier otro motivo	28,6	57,1	14,3	100,0

Fuente: D'Ancona y Vallés (2017).

En términos generales podemos concluir que todas las personas entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas por su orientación sexual, o por tener una enfermedad crónica o infecciosa (M.^a Ángeles Cea d'Ancona y Miguel S. Valles Martínez, 2018).

Entre los motivos por los que más discriminación se ha vivido¹ destacan las ideas políticas (85,7%), el origen étnico-racial (83,3%), la edad y la religión (80% en ambos casos).

4.2. La discriminación en Euskadi

4.2.1. Percepciones y actitudes en torno a la discriminación (Ikuspegi)

En el ámbito autonómico y según los datos publicados por el Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi) en su estudio «Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi» (Fernández *et al.*, 2020) la discriminación es una realidad en Euskadi que cada vez es contemplada y conocida por un mayor número de personas.

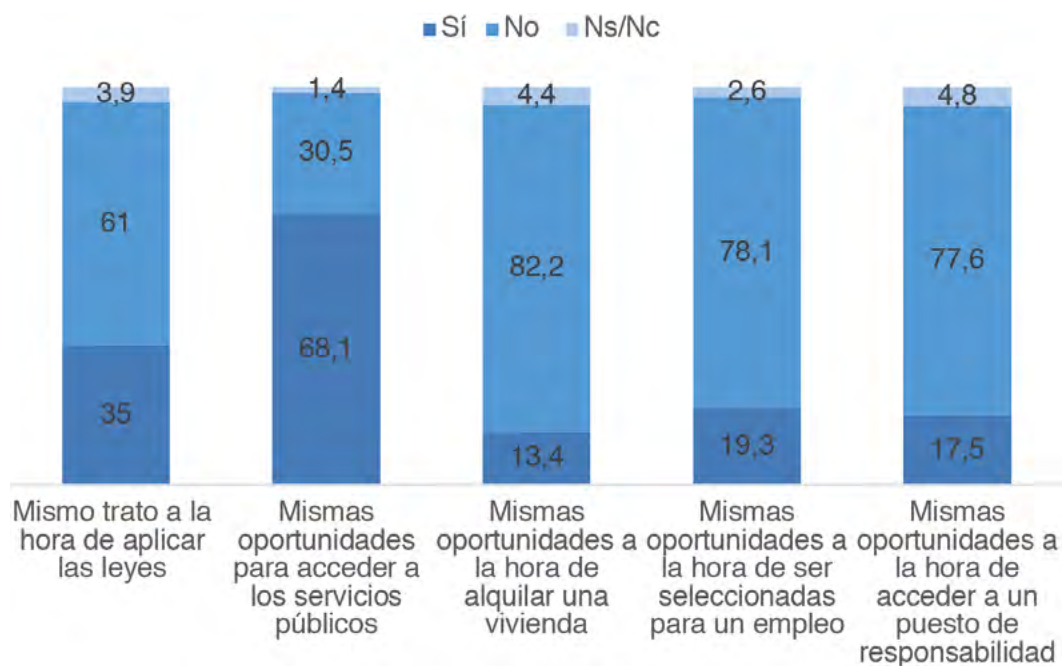
¹ Se tiene en cuenta el acumulado de casos de las categorías «muchas veces» y «algunas veces».

A este respecto, en la mencionada investigación las autoras desarrollan un análisis de tres dimensiones claramente diferenciadas: las ya mencionadas discriminación **percibida** y **declarada**, y una tercera referida a las **actitudes** de la sociedad vasca hacia este fenómeno. Como hemos visto anteriormente, la discriminación vivida es aquella que se ha sufrido en primera persona, al tiempo que la declarada es la referente a los hechos sufridos de forma directa por la persona y las actitudes son aquellos comportamientos o posicionamientos que las personas que conforman el panorama social de Euskadi toman con respecto al trato desigual a personas o colectivos por su mera adscripción a unas características sociodemográficas o sociopolíticas concretas.

A la luz de los datos analizados podemos concluir que, a pesar de que por norma general las personas vascas se definan como defensoras de la convivencia en sociedades diversas (65,6%), esto no las exime de ser conscientes de la desigualdad en el trato que ciertos colectivos reciben (Fernández-Aragón *et al.*, 2020).

Entrando en los **principales ámbitos** donde se percibe discriminación, el estudio muestra cómo el acceso a una vivienda en régimen de alquiler es el escenario donde más desigualdad percibe la población vasca (lo es para un 82,2% de las personas encuestadas). Tras ello, el mercado laboral es mencionado por casi 8 de cada 10 personas (78,1% en el caso de ser seleccionado/a para un puesto de trabajo y un 77,6% para un cargo de responsabilidad).

Gráfico 2. Principales ámbitos de discriminación percibida



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Ikuspegi.

Ante la pregunta sobre la supuesta igualdad de oportunidades percibida en diferentes ámbitos, cabe destacar cómo una gran mayoría (68,1%) considera que los servicios públicos

son garantes de una igualdad de trato en su acceso, algo que contrasta con el resto de ámbitos por los que se pregunta y entre los que se considera que existe discriminación en la oportunidad para alquilar una vivienda (82,2%), para ser seleccionadas para un empleo (78,1%) o para acceder a un puesto de responsabilidad (77,6%).

En lo referente a la discriminación vivida, el análisis elaborado por Ikuspegi apunta a que cerca del 24% de las personas participantes en el estudio considera haber sido discriminada en algún momento de su vida (Fernández-Aragón *et al.*, 2020)

Tabla 3. Discriminación declarada directa por sexo/género (%)

	Mujer	Hombre	Total
Sí	28,9	19,6	24,4
No	71,1	80,4	75,6
Total	100	100	100
N	180	113	293

Fuente: Ikuspegi.

Atendiendo a la variable sexo, podemos ver cómo las mujeres declaran haber sido discriminadas de manera directa en mayor medida que los hombres (28,9% y 19,6%, respectivamente).

En lo referente a la población de origen extranjero cabe subrayar cómo la mayoría de personas dicen no haberse sentido nunca discriminadas por su origen étnico racial, sí que hay diferencias significativas si atendemos a la variable nacionalidad u origen (Fernández-Aragón *et al.*, 2020).

Tabla 4. Discriminación por nacionalidad u origen declarada-directa por sexo/género (%)

	España	Latinoamérica	Rumanía	África	Magreb	Asia	Otros
Muchas veces	1,1	9,0	11,7	22,9	0,0	0,0	0,0
Alguna vez	1,4	15,2	12,4	0,0	14,9	10,4	4,6
Casi nunca	1,3	6,5	14,5	4,9	3,3	0,0	10,2
Nunca	96,1	69,2	61,4	72,2	81,9	89,6	85,2
NS	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nc	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	1.088	60	13	9	13	7	10

Fuente: Ikuspegi.

Así, basándonos en los datos de la tabla anterior podemos deducir que las personas originarias de Rumanía o países del África Subsahariana y el Magreb son aquellas que más han acusado el desarrollo de prácticas de discriminación directa (22,9%, 24,1% y 14,9%, respectivamente).

Tabla 5. Discriminación por orientación sexual o identidad de género declarada-directa por orientación sexual (%)

	Heterosexual	LGB
Muchas veces	0,0	2,3
Alguna vez	0,0	25,0
Casi nunca	0,4	0,0
Nunca	99,4	72,7
Ns	0,2	0,0
Nc	0,0	0,0
Total	100	100
N	1.131	44

Fuente: Ikuspegi.

Además, la discriminación motivada por la orientación sexual o identidad de género se da en mayor medida entre las personas pertenecientes al colectivo LGTB (27,3% de casos en los que se ha sentido algún tipo de discriminación) que entre las personas heterosexuales (tan sólo un 0,4% se ha sentido discriminada en algún momento) (Fernández-Aragón *et al.*, 2020).

4.2.2. Informe anual sobre Igualdad de Trato y no Discriminación (Red Eraberean)

La Red Eraberean para la Igualdad de Trato y No Discriminación forma parte de la dirección de Derechos Humanos, Víctimas y Diversidad, enmarcado dentro del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco, con el objetivo de luchar contra la discriminación por origen étnico-racial, nacional, sexo-afectivo y/o identidad de género.

Esta red la componen 11 entidades sociales (denominadas **antenas**, por su capacidad para captar y descodificar las situaciones de discriminación que sus colectivos destinatarios identifican) que trabajan en 3 ámbitos (o **miradas**) diferenciados: el referido a la población de origen extranjero, el referido a las personas del colectivo LGTBIQ+ y el de las personas pertenecientes al Pueblo Gitano.

Cada Territorio Histórico cuenta con la presencia de diferentes antenas, buscando contemplar en cada uno de ellos la realidad de las tres miradas anteriormente mencionadas. De una forma gráfica, el esquema de configuración de la red podría ser el siguiente:

Tabla 6. Configuración interna de la Red Eraberean

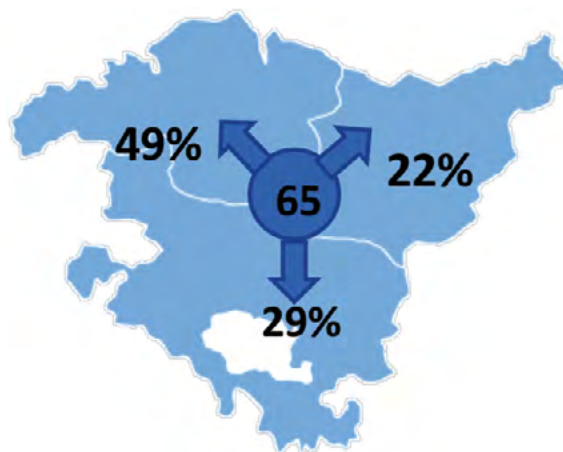
	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	
Pueblo	Aldarte	Errespetuz	Gehitu	LGTBI
	Gao Lacho Drom	<u>Kale Dor Kayiko</u>	AGIFUGI	
	CEAR Euskadi	CITGE - CCOO Bizkaia	SOS Racismo	Inmigración
	Cruz Roja			

Fuente: Elaboración propia.

A la luz de los datos recabados, la Red Eraberean y el Departamento de Derechos Humanos, Víctimas y Diversidad publican un informe anual en el que se recopilen los principales datos de discriminación y se hacen accesible al público en general.

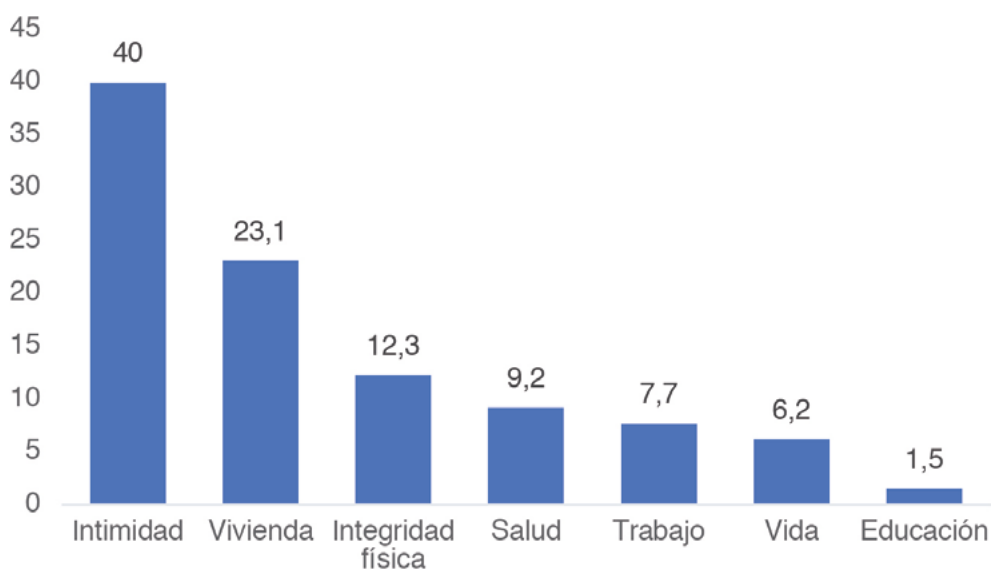
Durante el año 2019 la Red identificó un total de **65 casos**, de los cuales el 49% se desarrollaron en Bizkaia, el 29% en Araba y el 22% en Gipuzkoa.

Figura 1. Distribución de los casos identificados por la Red (2020)



Fuente: Elaboración propia.

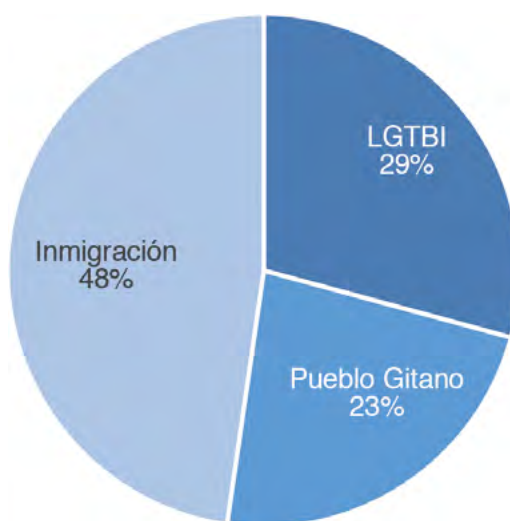
El informe 2019 explica cómo los principales derechos vulnerados son los referidos a la **intimidad** (40%), **vivienda** (23,1%) e **integridad física** (12,3%). En este sentido, las formas discriminatorias identificadas al respecto hacen referencia a ataques a la dignidad de las personas, vulnerando su privacidad y acceso a recursos tales como una vivienda y llegando a tener su máximo exponente en algunos casos en los que se ha llegado incluso a la agresión física.

Gráfico 3. Principales ámbitos de discriminación

Fuente: Red Eraberean.

Tras estos ámbitos se identifica el ámbito sanitario como otro escenario destacado de la discriminación, basado sobre todo en las relaciones interpersonales entre el personal del servicio vasco de salud.

En este mismo sentido aparece el ámbito laboral (7,7%), en el cual la mayor parte de las denuncias vienen motivadas por la falta de respeto a las condiciones laborales y por el trato para con los/as compañeros/as o superiores.

Gráfico 4. Casos identificados por mirada (%)

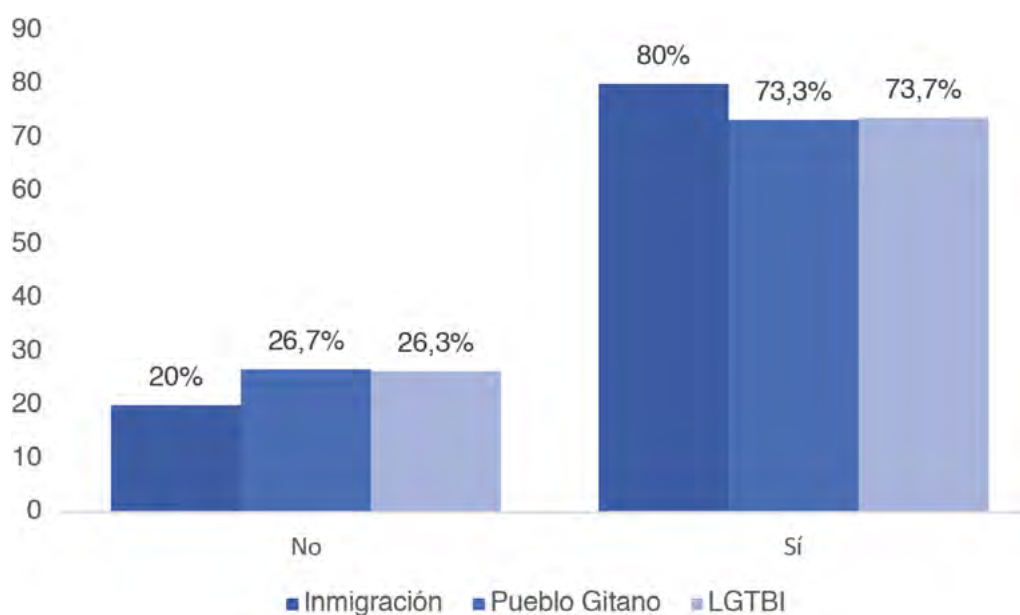
Fuente: Red Eraberean.

A la luz de los datos ofrecidos por el gráfico anterior podemos concluir que cerca de la mitad de los casos de discriminación denunciados ante la red (48%) correspondían a episo-

dios de **racismo o xenofobia**, aproximadamente un tercio (29%) a ataques contra personas o colectivos por su condición **sexo-afectiva** y algo más de una quinta parte (23%) por pertenecer al **Pueblo Gitano**.

Del total de casos analizados, en cerca de 93% se han identificado **signos de discriminación** (Eraberean, 2019), aunque con algunos matices atendiendo a cada mirada:

Gráfico 5. Casos que presentan indicios de discriminación por mirada (%)



Fuente: Red Eraberean.

La mirada que más indicios de discriminación presenta en los casos denunciados es aquella referida a la población de origen extranjero (80%), seguida de las pertenecientes al colectivo LGTBI (73,7%).

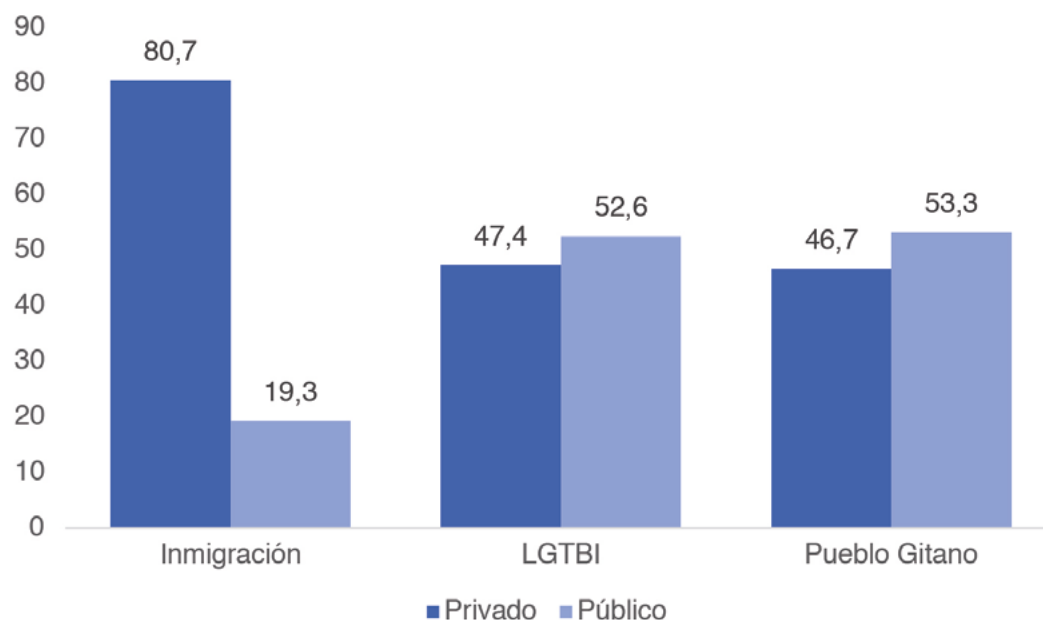
En el caso de la población gitana, observamos como **7 de cada 10** casos presentan indicios discriminatorios, lo cual pone en preaviso de una sociedad con algunas prácticas no igualitarias, que afectan en mayor o menor medida a los tres colectivos que conforman la red Eraberean.

Del total de casos identificados como discriminatorios, la mayoría (87%) responden a un esquema de **discriminación directa**, esto es, a la recepción de un trato desigual en una misma situación por parte de un sujeto o colectivo motivada por su adscripción a alguna categoría concreta (ser mujer u hombre, persona racializada, persona perteneciente al colectivo lgtbi, disponer de pocos recursos económicos...).

En lo referente al **ámbito**, 2019 se caracteriza por una mayor presencia de situaciones discriminatorias en el ámbito **privado** (63,1%), siendo especialmente relevantes los ca-

sos relacionados con la salud (25%) y los usos compartidos del espacio (20,8%) (Eraberean, 2019).

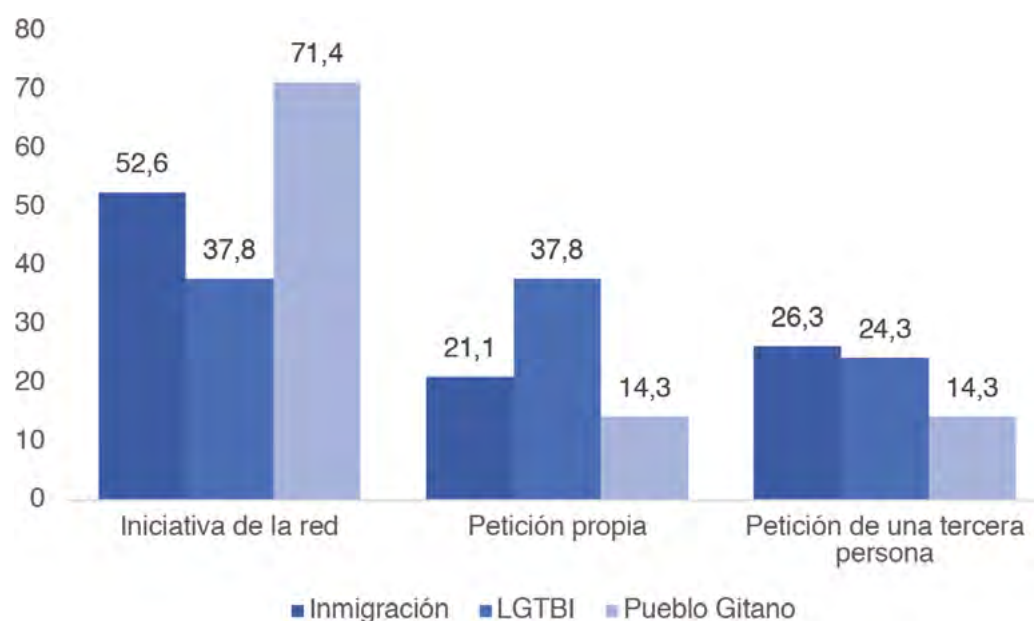
Gráfico 6. Ámbitos de discriminación por mirada (%)



Fuente: Red Eraberean.

Algo destacable al respecto es la situación de las personas pertenecientes al Pueblo Gitano, que son las únicas que denuncian en mayor medida discriminaciones en el ámbito público (53,3%) que en el privado (46,7%).

Gráfico 7. Apertura del caso por mirada (%)

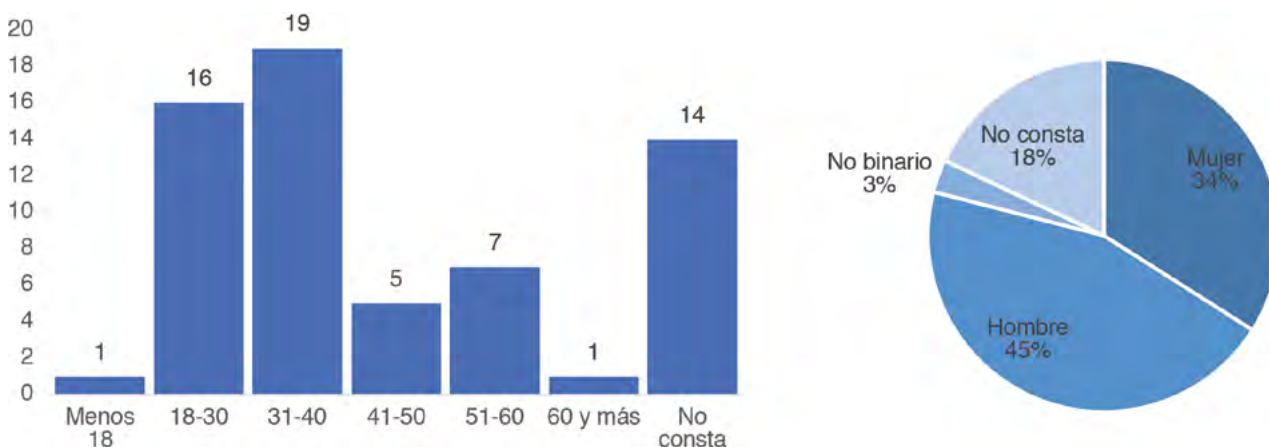


Fuente: Red Eraberean.

El gráfico anterior muestra cómo las **denuncias** recogidas en los casos de la población de origen extranjero y el colectivo de personas gitanas han sido propuestas por la propia Red (52,6% y 71,4%, respectivamente), mientras que en el caso del colectivo LGTBI, las personas protagonistas de los sucesos han tenido tanta presencia como la misma Red (37,8%).

A la luz de los datos publicados por la red durante el ejercicio 2019, la persona principalmente usuaria de la Red Eraberean para denunciar situaciones de discriminación es alguien joven (55% de las mismas tienen fueron menores de 40 años). En términos de sexo podemos concluir que la mayoría de personas denunciantes han sido **hombres** (45% frente al 34% femenino y 3% de personas de sexo no binario²).

Gráficos 8 y 9. Perfiles de edad y sexo de las víctimas (%)



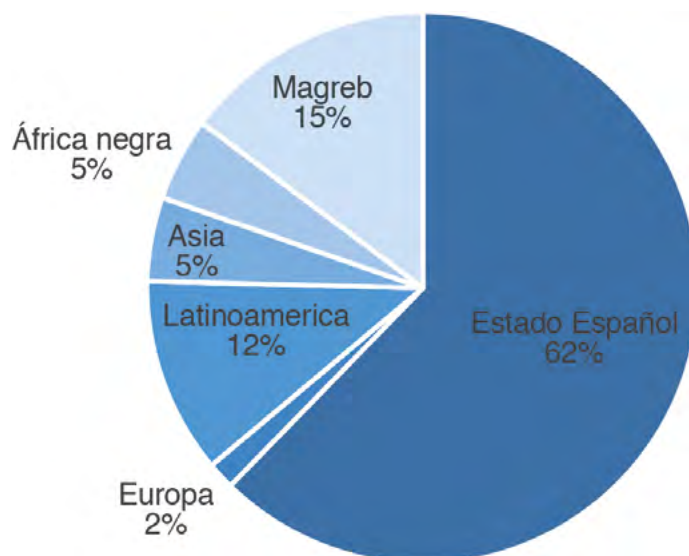
Fuente: Red Eraberean.

A la luz de los datos publicados podemos concluir que la mayoría de las personas que acudieron a la Red para denunciar su situación procedían del **Estado español** (62,3%). Tras ellas, se encontraban la población procedente del Magreb (14,8%) y **Latinoamérica** (11,5%), con valores superiores a otros orígenes más residuales, como pudiera ser el caso procedente del **África subsahariana** (4,9%) o **Asia** (3,3%).

Atendiendo a cada mirada, podemos observar ciertas **diferencias en la forma** que toma la discriminación: a pesar de que todos los colectivos registran actos de discriminación que afectan a alguien más que a la persona víctima de los mismos, el grado de afección grupal difiere en cada caso. Así, el total de casos que afectan a más de una persona o a todo un colectivo supuso el 62% en el caso de la mirada referida a las personas de origen extranjero; el 46% en el caso de las personas gitanas y el 11,2% en los referidos al colectivo LGTBI³ (Red Eraberean, 2019).

² En el 18% de los casos recogidos no consta el sexo de la persona.

³ Estos datos son el resultado de la suma de los valores «afecta a más de una persona» y «afecta a un colectivo».

Gráfico 10. Áreas de procedencia de las víctimas

Fuente: Red Eraberean.

4.2.3. Informe de delitos de odio (Ertzaintza)

Dentro de los actos de discriminación, los **delitos de odio son su la máxima expresión**, siendo acciones que atacan a la dignidad de las personas, sin respetar las denominadas «categorías protegidas».

Así, a la luz de los datos publicados en el informe 2020 de la Ertzaintza acerca de los delitos e incidentes de odio en 2020 se identificaron un total de **241 incidentes** de odio en Euskadi (126 más que el año anterior), este año no se han contemplado el número de infracciones administrativas, por estar estas principalmente relacionadas con el ocio nocturno y los espectáculos deportivos, ambos afectados por las medidas decretadas en el marco del estado de alarma. (Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco, 2020).

La **mayor parte** de los incidentes de odio recogidos (48,55%) son de **carácter racista o xenóforo**, muy por encima de los relacionados con la orientación sexual (20,75%), la diversidad funcional (12,03%) o la ideología (9,96%). Un aspecto relevante es el análisis de la variable sexo de forma autónoma, lo que ha ayudado a evidenciar la realidad existente al respecto.

Con estos datos sobre la mesa podemos deducir que la principal motivación de los incidentes de odio en Euskadi en el año 2020 tuvo una motivación étnico-racial. A este respecto, es importante destacar —como hace la Ertzaintza en su informe— como **el colectivo étnico** (racismo, xenofobia, ideología, orientación política, creencias y prácticas religiosas) representa el 59,33% de los casos analizados, esto es, **dos tercios del escenario de odio** (Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco, 2020).

En el ámbito espacial cabe destacar como el **Territorio Histórico con una mayor cantidad de delitos de odio es Bizkaia** (53,1% de los mismos) principalmente las ciudades de Bilbao (17,99%) y **Barakaldo** (7,95%). En este sentido también destacan las ciudades de **Victoria-Gasteiz** (13,39%) y **Donostia-San Sebastián** (6,28%) (Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco, 2020).

En lo referente a los **ámbitos** de discriminación, el informe sobre delitos de odio de la Ertzaintza en 2020 señala como principal escenario **la vía pública** (38,59%), seguido del ámbito de la **vivienda** (21,16%) y los locales de hostelería, ocio y otros (7,88%). Esto señala la discriminación como un fenómeno presente en el día a día, y que afecta además al ámbito diario y convivencial de las víctimas.

Por último, en lo referente al **perfil** de las víctimas, cabe destacar cómo la mayoría de personas víctimas de delitos de odio es **de origen español** (56,36%). En el caso de las víctimas de **origen extranjero** (43,64%), los principales países son **Marruecos** (11,27%), **Senegal** (4,34%), **Colombia** (4,05%) y **Rumanía** (3,18%) (Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco, 2020).

5. CONCLUSIONES

Las sociedades contemporáneas basan su funcionamiento y organización en dos principios diferenciados: la igualdad de trato y el derecho a la diferencia (Romero, 2003). Así, a pesar de ser contextos con una alta presencia de la heterogeneidad cultural, todas las personas disponen del derecho a vivir de acuerdo a su identidad individual y colectiva, sin que por ello puedan ser víctimas de ningún tipo de trato desigual o discriminatorio.

La gestión de la diversidad es uno de los objetivos de toda organización social, para lo que se ha desarrollado todo un *corpus* jurídico que dé cobertura y respuesta a las diferentes problemáticas que de esta cuestión puedan surgir.

A nivel estatal, destaca la discriminación identificada en el ámbito legal y en el relacionado con los puestos de trabajo, lo cual puede estar evidenciando la existencia de unas actuaciones discriminatorias de carácter transversal que existan incluso en el ámbito público.

Estas percepciones se reafirman en el caso de Euskadi, donde los datos publicados por las diferentes fuentes consultadas (Red Eraberean, Ikuspegi y Ertzaintza) nos hablan de una sociedad (la vasca) donde los principales escenarios de discriminación se identifican en el ámbito de la vivienda (en alquiler o propiedad) y en el empleo.

Así, en torno a 1 de cada 5 personas se han sentido discriminadas en algún momento de su vida (Ikuspegi, 2020) y aunque a pesar de que la población de origen extranjero dice no

haberse sentido víctima de discriminación por este motivo, en el caso de otros colectivos como el LGTBI, cerca del 30% de las personas dicen haber sufrido un trato desigual por su condición en algún momento.

En el caso de la Red Eraberean, destaca cómo más de la mitad de los casos recogidos eran referidos a las personas de origen extranjero y principalmente en el ámbito privado, con la excepción de las población de origen gitano, quienes dicen sufrir discriminación en el ámbito y espacios públicos. Entre los principales derechos vulnerados se encuentran la intimidad (40% en ambos casos), así como la vivienda y la integridad física (23,1% y 12,3%, respectivamente) (Red Eraberean, 2019).

Por último, en el caso de los delitos de odio identificados por la Ertzaintza, destaca el descenso de los mismos en términos generales, la mayoría (48,55%) sigue estando relacionado con episodios de racismo y xenofobia, aunque la mayoría de personas afectadas por este tipo de delitos son de nacionalidad española (56,36%) y los colectivos de origen extranjero más afectados son las personas árabes (24,77%) y personas de raza negra (20,51%) (Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco, 2020)

BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, B. (2006). *Comunidades imaginadas. Reflexion sobre el origen y la difusion del nacionalismo*. México: Fondo de cultura económica.
- Choza, J. (1983). El problema de la aceptación del extranjero. *Revista de Estudios Políticos*, 191-199.
- Departamento de Seguridad de Gobierno Vasco. (15 de Octubre de 2020). *Informe de incidentes de odio en Euskadi*. Obtenido de [https://www.ertzaintza.eus/static/files/er/\[CAS\]%20VERSION%20FINAL%20INFORME%20ODIO%202019.pdf](https://www.ertzaintza.eus/static/files/er/[CAS]%20VERSION%20FINAL%20INFORME%20ODIO%202019.pdf)
- Gobierno Vasco, D. d. (2018). *Igualdad de Trato y No Discriminación, Guía Básica*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Fernández-Aragón, I. et al. (2020). *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*. Leioa : Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Izaola, Amaia y Zubero, Imanol. (2015). La cuestión del otro: forasteros, extranjeros, extraños y monstruos. *Papers*, 105-129.
- M.^a Ángeles Cea D’Ancona y Miguel S. Valles Martínez. (2018). *Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

M.^a Ángeles Cea D'ancona y Miguel S. Valles Martínez. (2018). *Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Madrid : Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

Martucelli, D. (2002). *Mugak*. Obtenido de www.mugak.eu.

Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Naciones Unidas* . Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Red Eraberean. (2020). *Informe 2020 de actividad de la Red Eraberean*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco .

Romero, C. G. (2003). Pluralismo, Multiculturalismo e Interculturalidad. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 11-20.

Schütz, A. (2003). *El problema de la realidad social: Escritos I*. Buenos Aires: Amorrortu.

UNESCO (2002). *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural*. París: UNESCO.