



**PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA
PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS Y DISCRIMINACIÓN EN LA
POLICÍA LOCAL DE VALENCIA.**

ESTUDIANTE: DIANA TERESA SANCHIS GORDO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

TITULACIÓN: SEGURIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

TRABAJO FIN DE GRADO

TUTORA: NURIA RECHE TELLO

CURSO ACADÉMICO 2021-2022

Agradecimientos

Quiero dar las gracias a Antía Barba Mariño por toda la paciencia mostrada en estos últimos meses, por mimarme y acompañarme, en mis luces y en mis sombras; por ser juntas mucho más que dos.

A mi madre, por ese cordón umbilical invisible que nos une y por todo lo que hemos aprendido y crecido juntas.

A mi abuelo Vicente, por gritar conmigo cuando apenas tenía 5 años “justicia”, transmitirme todos los valores arraigados a esa palabra y por enseñarme a atarme los cordones. Desde aquí, te sonrió.

A mi grupo de amigos/as “Equipazo”, por ser grandes profesionales y mejores personas.

A mi tutora Nuria Reche Tello, por todo el acompañamiento y cariño que me ha mostrado durante todo el proceso de elaboración de este trabajo.

A mi sobrina Aitana y a mi sobrino Víctor.

A todo mi círculo afectivo de amigas y amigos que estarme cerca.

A todas aquellas personas que en alguna vez fueron víctimas del rechazo, la discriminación y el odio, que no se sintieron bien acompañadas por las instituciones policiales. Espero que este trabajo sirva para que se sientan mejor tratadas, arropadas y se dé una respuesta eficaz a sus necesidades.

Siento que este TFG es el resultado de varios meses de trabajo, pero que también resume parte de los 16 años de mi experiencia profesional como policía local y da respuesta a una demanda de la sociedad.

En definitiva, deseo que este trabajo sirva para devolver la sonrisa a muchas personas a las que el odio se la ha robado.

Tabla de Contenido

RESUMEN.....	8
1 PARTE I. PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL TFG.....	12
PLANTEAMIENTO DEL TFG.....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	14
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS APLICADAS EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN. PARTE II: FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO.....	17
CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL Y LEGISLATIVO DE LOS DELITOS DE ODIO Y DISCRIMINACIÓN.....	17
1.1 Marco Conceptual sobre Delitos de Odio y Discriminación.....	17
1.1.1 Estereotipos y prejuicios.....	17
1.1.2 Discriminación y Tipos de Discriminación.....	19
1.1.3 Violencia y Odio.....	24
1.1.4 Delitos de Odio (Hate Crime).....	27
1.1.5 Discurso de odio (Hate Speech).....	28
1.1.6 ¿Quiénes son las Personas Protegidas Frente a la Discriminación y Delitos de Odio?.....	31
1.1.7 La libertad de expresión y el discurso de odio.....	35
1.2 Marco Legislativo sobre Delitos de Odio y Discriminación.....	37
1.2.1 Marco Normativo Internacional.....	38
1.2.2 Marco Normativo Europeo.....	39
1.2.3 Marco Normativo Nacional.....	39
1.2.4 Marco Normativo Autonómico.....	50
1.2.5 Importancia de los Indicadores de Polarización en la Investigación de los Delitos de Odio.....	52
1.2.6 Datos Estadísticos sobre Delitos de Odio Ocurridos en España, en la Comunidad de Valencia y en la Provincia de Valencia.....	54

CAPÍTULO 2. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN DELITOS DE ODIS Y	
DISCRIMINACIÓN EXISTENTES EN LAS FFCCS EN ESPAÑA.....60	
2.1	Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las FFCCSE 60
2.1.1	Cuerpo Nacional de Policía.....60
2.1.2	Guardia Civil.....61
2.1.3	AlertCops.....61
2.2	Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las Policías
	Autonómicas.....65
2.2.1	Policía Autonómica País Vasco – Ertzaintza.....65
2.2.2	Policía Autonómica Cataluña - Mossos d’Esquadra (PG-ME).....66
2.2.3	Policía Autonómica de Canarias - Cuerpo General de la Policía
	Canaria (CGPC).....69
2.2.4	Policía Foral de Navarra.....69
2.3	Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las Policías
	Locales.....69
2.3.1	Policía Local de Leganés (Madrid).....69
2.3.2	Policía Municipal de Madrid.....70
2.3.3	Policía Local de Fuenlabrada (Madrid).....72
2.3.4	Policía Local de Getafe (Madrid).....73
2.3.5	Policía Local de Málaga.....74
2.3.6	Policía Local de Pamplona.....74
2.4	Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las Policías
	Locales en La Comunidad Valenciana.....75
2.4.1	Policía Local de Orihuela (Alicante).....75
2.4.2	Policía Local de Elche (Alicante).....75
2.4.3	Policía Local de Denia (Alicante).....75
2.4.4	Policía Local de Castellón (Castellón).....76
2.4.5	Policía Local de Vall d’ Uixó (Castellón).....77

PARTE III. PROPUESTA DE CREACIÓN DEL GRUPO ESPECIALIZADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS Y DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE VALENCIA.....	79
CAPÍTULO 3. POLICÍA LOCAL DE VALENCIA.....	79
3.1 La Ciudad de Valencia.....	79
3.2 Composición de la Policía Local de Valencia.....	81
3.2.1 Organigrama.....	82
3.3 Competencias de la Policía Local de Valencia.....	84
CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS Y DISCRIMINACIÓN EN LA POLICÍA LOCAL DE VALENCIA.....	87
4.1 Adecuación del nombre de la Unidad Especializada en Prevención de DOD de la PLV.....	87
4.2 Organigrama.....	88
4.3 Funciones que tendría la Unidad de Atención a la Diversidad de la Policía Local de Valencia.....	89
4.4 Prevención del Acoso Escolar Motivada por Prejuicios y Discriminación en los Centros Educativos y Deportivos destinados a la niñez y Juventud.....	91
4.4.1 La figura de los/as Agentes Tutores/as en las Policías Locales.....	92
4.5 Mediación Policial y Prácticas Restaurativas en la Prevención de DOD.....	95
4.5.1 Mediación policial en la prevención de DOD.....	95
4.5.2 Prácticas restaurativas en la prevención DOD.....	98
4.6 Recursos humanos y materiales de la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad de la PLV.....	100
4.7 Desarrollo de una APP para la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad de la PLV.....	101
CONCLUSIONES.....	107
REFERENCIAS.....	110

Abreviaturas

APP.- Aplicación Móvil.

CE.- Constitución Española (1978).

CADH.- Comisión Americana de los derechos Humanos.

CEDAW.- Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CEDH.- Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

CIDH - Convención Interamericana de Derechos Humanos.

CoE.- Consejo de Europa.

CP.- Código Penal (español)

CrIDH.- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

DOD.- Delitos de odio y Discriminación.

DUDH.- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ECRI.-Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia.

FFCCS.- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

FFCCSE.- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

FRA.- Agencia Europea de derechos Fundamentales

LGBTI+.- Siglas Lesbianas, gais, bisexuales, intersexuales y otros.

LO.- Ley Orgánica.

LOFCCS.- Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

LOPDGDD.-Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

LOTC.- Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

LSSI.- Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y el Comercio Electrónico.

OIDDH.- Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE.

ONDOD.- Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (ONDOD)

ONG.- Organización No Gubernamental.

ONU.- Organización de las Naciones Unidas.

OSCE.- Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa.

PLV.- Policía Local de Valencia.

RGPD:-Reglamento General de Protección de Datos.

SEC.- Sistema Estadístico Criminal.

STC.- Sentencia del Tribunal Constitucional (español).

TC.-Tribunal Constitucional.

TEDH.- Tribunal Europeo de los Derechos Humanos.

TJUE.- Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

UADI. Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad.

UE.- Unión Europea.



RESUMEN

Pese a que las Administraciones Públicas han incrementado las medidas para prevenir los incidentes de odio y las discriminaciones parece ser que no son lo suficientemente efectivas, ya que los datos de una encuesta sobre delitos de odio realizada en el año 2021 por el Ministerio del Interior indican que la ciudadanía víctima de esta tipología delictiva no presentan denuncia o no comunican los hechos, sean o no delitos, principalmente por desconfianza en las organizaciones policiales. Es por ello que, para recuperar la confianza de esa parte de la sociedad de la ciudad de Valencia en las instituciones policiales se deben pensar estrategias innovadoras y efectivas para la prevención de las violencias por odio y a la discriminación siendo una buena herramienta la creación de un grupo especializado en la atención a la diversidad en la Policía Local de Valencia vinculado a una APP.

Este TFG habla de violencia, odio y discriminación, pero también habla de cultura de paz, de igualdad real y de mecanismos para contribuir en la construcción de una sociedad donde la diversidad sea sinónimo de riqueza y sea justa para toda la ciudadanía.

Palabras clave: diversidad, policía, igualdad, delitos de odio, respeto, discriminación, educación, prejuicios, cultura de paz.

ABSTRACT

Although the Public Administrations have increased measures to prevent hate incidents and discrimination, it seems that they are not effective enough, since data from a survey on hate crimes conducted in 2021 by the Ministry of Interior indicate that citizens who are victims of this type of crime do not file complaints or do not report the facts, whether or not they are crimes, mainly because of distrust in police organizations. That is why, to regain the confidence of that part of society in the city of Valencia in police institutions, innovative and effective strategies for the prevention of hate violence and discrimination should be thought of, being a good tool the creation of a group specialized in the attention to diversity and equality in the Local Police of Valencia linked to an APP. This TFG talks about violence, hate and discrimination but it also talks about peace culture, real equality and mechanisms to contribute to the construction of a society where diversity is synonymous with wealth and is fair for all citizens.

Keywords: diversity, police, equality, hate crimes, respect, discrimination, education, prejudice, culture of peace.

Introducción

Los delitos de odio se han incrementado exponencialmente en los últimos años. Cabe señalar que en la estadística oficial del Ministerio del Interior, los delitos de odio y discriminación, en adelante (DOD), en la ciudad de Valencia han aumentado en los últimos años, pasaron de 75 hechos registrados en el año 2014, a 98 en el año 2019 y, a 95 en el año 2020.

Los DOD son agresiones dirigidas a personas pertenecientes a colectivos históricamente perseguidos, son agresiones debidas a la discriminación por motivo de ideología, religión o creencias de la víctima; etnia, raza o nación a la que pertenezca; su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social. Sin embargo, es posible que estos datos recogidos por el Ministerio del Interior no reflejen el número real de sucesos relacionados con los delitos de odio ya que, como ha señalado la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, por sus siglas en inglés), se trata de unos tipos penales sobre los que existe una alta tasa de infradenuncia, debido a que se investigan dos de cada diez casos, a pesar de su gravedad¹.

Por otra parte, Valencia es una ciudad que se caracteriza por ser diversa, en la cual conviven personas con distintas orientaciones sexuales e identidades de género; con orígenes étnicos, culturales, costumbres y lenguas diferentes. Además, existe un fuerte compromiso de la corporación municipal en la defensa de los Derechos Humanos, en adelante (DDHH), ya que apuestan por un modelo de ciudad fundamentada en la lucha contra la discriminación y la promoción de espacios de convivencia basados en la riqueza que otorga la diversidad.

Prueba de ello es que la ciudad de Valencia en el año 2026 será la sede donde se celebrarán los XII Gay Games: el evento deportivo LGTBI más importante del mundo. Sus principios básicos son la participación, la inclusión y la diversidad. En estos, mayoritariamente, compiten personas pertenecientes al colectivo LGTBI de más de 90 países, por lo que la Policía Local de Valencia, como garante de los derechos y libertades públicas, deberá estar preparada para dar una respuesta eficaz ante cualquier delito o incidente de odio que pueda surgir durante la celebración de dicho evento. De esta forma, se garantizará la seguridad y el bienestar, no solo de las personas atletas, sino también de sus familias y de las personas espectadoras.

¹Ministerio del Interior | Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 3: [22fernandez11.pdf \(ujaen.es\)](#)

La diversidad genera riqueza, (los seres humanos se nutren de ella), pero no siempre se le ha vinculado al bienestar, sino a la confrontación, al miedo y al rechazo, por lo que se generan prejuicios que se traducen en discriminación, intolerancia, violencia y hostilidad hacia las personas diferentes², bien sea por su ideología, religión, creencias, etnia, raza o nación a la que pertenezca; sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, etc.

Este TFG propone la creación de una Unidad Antidiscriminatoria en la Policía Local de Valencia, dentro de un modelo de policía de proximidad, la cual se dedicará a la prevención de los DOD con la intención de crear una policía referente en la gestión de la diversidad, que promueva valores vinculados al concepto de *cidadanía*, que ponga en el centro de las intervenciones a las personas y esté arraigada a la *cultura de paz*.



²Entendiéndose, “personas diferentes” por aquellas que difieren del sujeto normalizado y aceptado que ha gozado siempre del reconocimiento de derechos, por ejemplo un hombre blanco, heterosexual y cisgénero.

PARTE I. PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL TFG

PLANTEAMIENTO DEL TFG

En España, la existencia de grupos especializados en la prevención en DOD es bastante novedosa y la mayoría son de reciente creación, siendo las pioneras en este tipo de unidades de trabajo especializadas la Policía Municipal de Madrid (2006) y la Policía Local de Fuenlabrada (2008).

En la Policía Local de Valencia no existe ninguna unidad específica que gestione los DOD, ni las problemáticas sociales que surgen en los barrios derivados de la diversidad. Las diferentes unidades policiales son las que atienden este tipo de servicio, más lo hacen sin contar con una formación especializada. La disposición final segunda de la Ley 23/2018 de 29 de noviembre de igualdad de las personas LGTBI de la Generalitat Valenciana, que incorpora el punto 5 al artículo 35 de la Ley 17/2017 de 13 de diciembre de la Generalitat- de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana- establece que: “la policía local de municipios de más de 50.000 habitantes contará con un grupo especializado en la prevención de los delitos de odio”; además, añade una nueva disposición transitoria que establece que: “los grupos policiales especializados en delitos de odio deberán estar creados antes del 1 de enero de 2023, y se constituirán en el marco de la colaboración con los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado”.

Si bien la legislación reseñada hace mención a la creación de grupos especializados en la prevención de delitos de odio en municipios de más de 50.000 habitantes de la Comunidad Valenciana, es pertinente considerar la creación de estas unidades en aquellos municipios costeros o no, donde en los periodos estivales la población aumenta considerablemente por personas procedentes de todas partes del mundo.

Para la creación de una unidad especializada en la prevención de delitos de odio, la policía deberá dotarse de herramientas adecuadas, puesto que la simple normativa penal y administrativa en DOD no ofrece respuestas; no es suficiente para manejar los conflictos vecinales relacionados con la diversidad, que si no se gestionan a tiempo, la

escala de tales conflictos pueden aumentar y derivar en violencias que quiebran por completo la convivencia. Debido a lo anterior, será necesario la utilización de herramientas de diálogo que generen vínculos positivos, por medio de las cuales la policía sea transmisora de cultura de paz y una aliada de la diversidad como riqueza en las comunidades.

La creación de una unidad antidiscriminatoria en la Policía Local de Valencia le daría la posibilidad de aproximarse a esa población diversa, para tender puentes que generen confianza en la organización policial. De esta manera, se podría conocer con mayor profundidad la discriminación, los incidentes o delitos de odio que sufren las víctimas, para poder tejer planes de acción tendentes a mejorar la eficacia policial en la lucha contra DOD.

Y para que esto ocurra, la institución debe ser una Policía del Siglo XXI, contar con un equipo de trabajo policial, cuyas policías conozcan la legislación vigente aplicable sobre delitos de odio y sobre los derechos humanos, posean información sobre la realidad cultural, social y laboral de los colectivos con los que se pretende trabajar y, además, cuenten con la sensibilidad, empatía, así como otras herramientas necesarias dirigidas a ayudar a los colectivos de personas vulnerables.

Objetivos

Objetivo General

El objetivo general de este trabajo es realizar una propuesta para la creación de una unidad especializada en la prevención de DOD en la Policía Local de Valencia, como herramienta eficaz, preventiva y proactiva en la lucha contra la discriminación, incidentes y delitos de odio en la ciudad de Valencia.

Dicha unidad especializada tendrá como propósito mejorar la convivencia vecinal de aquellos barrios donde haya conflictos relacionados con la diversidad de la vecindad, mejorar la vida de las personas con discapacidad escuchando sus necesidades relativas a la seguridad y eliminación de las barreras arquitectónicas de los diferentes comercios, establecimientos públicos dando cumplimiento a la normativa vigente de accesibilidad.

Por otra parte, resulta complicado la creación de una unidad especializada en esta materia tan novedosa. Debido a las altas cifras de infradenuncia, se carece, de datos reales sobre número de personas que padecen este tipo de incidentes y DOD que

permita trazar un plan de intervención; además, hay escasas organizaciones policiales que puedan servir como referente.

Por lo que los objetivos de la investigación irán encaminados en:

- Analizar la realidad de los DOD.
- Localizar y conocer estudios y trabajos académicos realizados en esta materia.
- Estudiar la normativa vigente, tanto internacional, nacional y como local.
- Conocer los planes de acción en la materia reseñada del Ministerio del Interior, de la Comunidad Valencia y del Ayuntamiento de Valencia.
- Conocer las estadísticas del Ministerio del Interior en los DOD, analizando los resultados en España, Comunidad Valenciana y en la ciudad de Valencia.
- Recopilar información relativa a estudios realizados y protocolos sobre DOD en las FFCCS.
- Conocer los grupos policiales especializados en prevención de DOD existentes en España.

Objetivos Específicos

- Conocer herramientas útiles para ofrecer una atención eficaz e integral de la PLV a las personas pertenecientes a colectivos vulnerables que permita fortalecer las relaciones policía-ciudadanía y construir esa confianza necesaria para poder trazar un plan de intervención en la prevención y erradicación de los DOD y mejorar la convivencia vecinal en aquellos barrios donde puedan surgir conflictos relacionados con la diversidad.
- Validar una aplicación móvil como herramienta útil para la prevención de DOD que ofrezca a las personas usuarias, entre otras cosas, información relativa a esta materia, mapeo de recursos existentes en la ciudad de Valencia, que sirva de canal de comunicación directo con la Unidad de Gestión de la Diversidad de la PLV; que además, pueda aportar información para realizar una estadística que sea más fiel a la realidad de los DOD.
- Necesidad de creación de la Unidad de Agentes Tutores, siendo uno de los objetivos específicos detectar posibles violencias que ocurran en el entorno escolar relacionados con la pertenencia de la víctima a colectivos vulnerables, y crear protocolos de actuación con la Unidad de Gestión de la Diversidad para

abordar los incidentes que surjan de la mejor manera posible, y la realización de acciones preventivas en centros educativos dedicados a la infancia y juventud.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS APLICADAS EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN

Este Trabajo Fin de Grado consta de dos partes claramente diferenciadas., La primera parte se trata de una investigación relativa a la normativa existente y los grupos especializados en prevención de los delitos de odio existentes en España, y una segunda parte en la que se elabora una propuesta de creación de la unidad especializada en prevención DOD en la PLV.

En la fase de investigación se procedió, por orden cronológico, de la siguiente manera:

1º Exploración y revisión de la normativa y literatura existente sobre DOD para la elaboración de un marco teórico. Posteriormente, se realizó la búsqueda de proyectos de creación de unidades de DOD en las policías locales españolas. La herramienta utilizada para la obtención de dicha información fue internet, se visitó varios portales, destacando la biblioteca virtual de la UMH, en buscadores de noticias y material jurídico como ARANZADI, en la página oficial del Ministerio del Interior (Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio), al igual que otras páginas web de interés en la materia.

2º Selección de los documentos, bibliografía y normativa de utilidad para, posteriormente, proceder a su lectura y estudio.

3º Localización de grupos especializados en DOD en las instituciones policiales nacionales, autonómicas y locales españoles. Posteriormente, se contactó con cada una de ellas, bien vía telefónica o por mecanismos oficiales, solicitando información relativa al grupo especializado en DOD.

4º Entrevista telefónica con personal policial perteneciente a los grupos especializados en DOD de las instituciones policiales seleccionadas.

5º Revisión y análisis de los datos aportados por las instituciones policiales entrevistadas.

6º Búsqueda de instituciones policiales que cuenten con una APP para la prevención de los DOD, la atención a las víctimas y que sirva como herramienta educativa sobre la diversidad.

Las fuentes documentales seleccionadas fueron legislación vigente en la materia, manuales policiales sobre gestión de la diversidad y delitos de odio, libros, planes nacionales, autonómicos y locales sobre la materia, también se seleccionaron algunos protocolos policiales relativos a DOD. Para el análisis de la estadística anual de incidentes y delitos de odio se consultó la base de datos del Ministerio del Interior, mientras que con el fin de obtener datos demográficos de la ciudad de Valencia, se utilizó la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE).

Finalmente, una vez se realizaron las tareas de investigación y estudio de la normativa en DOD existente y se obtuvo información sobre el trabajo que realizan las diferentes organizaciones policiales españolas que cuentan con grupos especializados en DOD, se prosiguió con la segunda parte que trata sobre la propuesta de creación de un grupo especializado en prevención de los delitos de odio.

Cabe destacar que la labor profesional de la autora del presente TFG como policía local, - quien desde hace 16 años ha trabajado en diversos contextos sociales- y su formación policial especializada en ámbitos sociales, le han facilitado tener una visión más amplia sobre la temática este.

PARTE II: FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL Y LEGISLATIVO DE LOS DELITOS DE OUDIO Y DISCRIMINACIÓN

1.1 Marco Conceptual sobre Delitos de Odio y Discriminación

El presente marco conceptual es necesario para una correcta interpretación y comprensión de los DOD y las características de las diversas formas de violencia que pueden ser ejercidas contra las personas pertenecientes a colectivos vulnerables, por su ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, su discapacidad intelectual, física o sensorial, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social.

Para su confección se han tenido en cuenta las definiciones que facilitan los diferentes tratados internacionales, los cuales han sido ratificados por España o por directivas de la Unión Europea (de aquí en adelante UE), así como definiciones o conceptos plasmados en documentos de trabajo de organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, libros y demás aportaciones académicas.

1.1.1 Estereotipos y prejuicios

Según la Real Academia de la Lengua, la palabra estereotipo se refiere a la “imagen aceptada comúnmente por un grupo de la sociedad con carácter inmutable”. En palabras de Fernández Poncela: “Se trata de una imagen mental acerca de un grupo de gente que comparte ciertas características, diferencias biológicas, roles sociales, comportamientos y roles sexuales. También se define inicialmente como una idea, una imagen mental simplificada, conjunto de creencias sobre atributos asignados a un grupo, los cuales son aceptados culturalmente, aprendidos, sociales y compartidos, por lo que originan tradiciones culturales. Mas también, los estereotipos se definen como una forma económica y simplificada de la percepción y categorización rígida y falsa o inexacta de la realidad” (2014, pág. 319).³

Diferentes estudios psicológicos apuntan que tanto estereotipar como prejuizar se trata de un proceso común y natural en todas las culturas del mundo. Los estereotipos

³<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1932>

sirven como atajos mentales que son activados al ver una imagen o una palabra relacionada con un grupo estereotipado, pudiendo influir en las percepciones sociales, las actitudes y el comportamiento hacia ese grupo relacionado.

Las personas que son estereotipadas suelen sufrir ansiedad y entorpecimiento en el desempeño de determinadas tareas donde se ven expuestas a estos estereotipos, lo que se denomina *amenaza de estereotipo*. Es el caso, por ejemplo, de las personas racializadas: se dice de las mujeres negras que son esclavas, “mulas de carga” o se les relaciona con la prostitución; de igual manera se afirma que las personas gitanas no quieren trabajar. Esto genera que cuando estas personas quieren acceder a un puesto de trabajo, para el que están debidamente cualificados y formados, siendo conscientes del estereotipo negativo que recae sobre ellas, el entorno les provoque aislamiento y sentimiento de inseguridad a la hora de relacionarse y comportarse en cualquier ámbito social y laboral.

También en el mundo laboral existen estereotipos de género, por ejemplo cuando en una consulta médica hay un hombre y a una mujer, se genera el estereotipo de que él es el médico y ella la enferma.

Según la Real Academia de la Lengua señala que el prejuicio es “la acción o efecto de prejuzgar”, otra definición se refiere a “[la] opinión previa o tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal”, y prejuzgar es “juzgar una cosa o a una persona antes del tiempo oportuno o sin tener de ellas cabal conocimiento”.

En suma, el prejuicio es un juicio previo hacia una persona o un grupo, por lo general, negativo, que se emite sin fundamento alguno, y sin conocer a dicha persona o grupo. Los estereotipos y prejuicios son la base donde se sustentan las actitudes y acciones o conductas discriminatorias, pueden influir de manera negativa en las relaciones entre distintos grupos sociales, llegando a generar violencia y agresiones hacia determinadas personas o grupos. Por lo que se puede decir que los estereotipos y prejuicios pueden justificar o fortalecer las prácticas discriminatorias.

Como ya se habrá podido notar, los conceptos de estereotipo, prejuicio y discriminación son conceptos diferentes pero están interconectados: El estereotipo es el conjunto de creencias (imagen mental) acerca de los atributos asignados a dicho grupo o colectivo (parte cognitiva).

El prejuicio, es un juicio o valoración sin experiencia directa o real sobre una persona o grupo siendo, generalmente, negativo (parte emocional).

La discriminación, supone un comportamiento negativo hacia determinadas personas por tener características especiales que definen su pertenencia a un grupo o colectivo (parte conductual).

En coherencia con lo anterior, según la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, en adelante OSCE, en los delitos de odio las motivaciones basadas en prejuicios pueden definirse, a grandes rasgos, como opiniones preconcebidas, ideas estereotipadas, intolerancia u odio dirigido hacia un determinado grupo que comparte una característica común, como puede ser la raza, el origen étnico, idioma, religión, nacionalidad, orientación sexual, género, identidad de género, discapacidad o cualquier otra característica distinta (2021)⁴, Entonces, la base de la motivación de los delitos de odio es un prejuicio que crea y sustenta la discriminación que asume como cierto un estereotipo negativo.

En la sociedad pocas veces el prejuicio se manifiesta de manera pública (menos en las redes sociales, que al ser un medio supuestamente anónimo lo convierte en un verdadero vertedero de mensajes de odio y discriminación públicos), ya que la existencia de normativa sobre DOD, tanto internacional como española, que protege, entre otros, el principio de igualdad acompañado de la presión social, que rechaza la violencia, hace que la conducta de discriminación sea sutil. Pero que sea sutil no significa que no exista y no sea dañina para quien la padece y para toda la sociedad en sí.

1.1.2 Discriminación y Tipos de Discriminación

La palabra discriminación viene del latín *discriminatio*, que equivale a separación o distinción. Según la RAE discriminación es la acción o efecto de discriminar. Se trata de un comportamiento que conlleva la exclusión o preferencia, que rompe el principio de igualdad y el reconocimiento de derechos básicos.

El concepto de discriminación hace referencia a una situación que tanto de derecho (*de iure*), como de hecho (*de facto*) mantiene situaciones de perjuicio de un colectivo social, perjuicio que es resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de los grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.⁵ (Pelletier Quiñones, 2014)

⁴https://hatecrime.osce.org/sites/default/files/2022-02/2021_ODIHR_HC_factsheet_CS_es_FINAL.docx.pdf
⁵Ibid. P. 215

“Discriminación desde una perspectiva de los derechos humanos, en adelante DDHH, es discriminar a una persona o a una colectividad consiste en privarle activa o pasivamente de gozar de los mismos derechos que disfrutaban otras personas. De ahí, la relación estrecha que existe entre el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación”. (Facio, 2009, pág 14)⁶

Existen muchos motivos por lo que una persona o colectivo de personas pueden ser discriminadas, siendo las más frecuentes por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, por el origen étnico o racial, por tener alguna discapacidad física, intelectual o sensorial, por creencias políticas y religiosas, por el aspecto físico, por vivir bajo el umbral de la pobreza, etc.

La discriminación puede darse entre personas, entre un grupo que discrimina a otra persona, entre diferentes organizaciones sociales. También puede ejercerla el personal funcionario público en el ejercicio de sus funciones, por ejemplo en el acceso a derechos como la sanidad, a la vivienda, a los servicios sociales, o bienes y servicios públicos o privados. Por tanto, la discriminación puede manifestarse en todos los ámbitos tanto públicos como privados. Por ello, para garantizar el pleno derecho de todas las personas, existen diferentes normativas antidiscriminatorias de ámbito internacional, estatal y autonómico, que se mencionarán en este capítulo, que reconoce el derecho de todas personas a la igualdad de trato y no discriminación.

Por otra parte, existen varios tipos de discriminación:

Discriminación directa: es aquella que se produce cuando una persona ha sido, es tratada o pudiera ser tratada de forma menos favorable que otra en una situación análoga o comparable por alguno de los motivos protegidos. Ejemplo: Negar la entrada a una persona negra.

Discriminación indirecta:- sucede cuando una disposición, criterio o práctica, que es aparentemente neutral, pueda ocasionar una desventaja particular o grupal con respecto a otras personas. Solo pueden ser admitidas cuando estas discriminaciones indirectas puedan justificarse de forma legítima. La base donde se sustenta la discriminación indirecta es la idea de que las situaciones diferentes deben recibir un trato diferenciado. Ejemplo: La estatura determinada de las personas que acceden a las oposiciones de las FFCCS, donde se determina que hombres y mujeres como requisito indispensable para pertenecer a cualquier escala de las FFCCS deben de medir una altura concreta para hombres y otra para mujeres.

6 <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1498/interpretacion-principios-en-si-esp-2009.pdf>

Discriminación por error: sucede cuando se discrimina a una persona, o colectivo, por una apreciación incorrecta acerca de sus características. Se trata de un error de apreciación incorrecta percibida por terceras personas sobre una característica no real de la persona o grupo objeto de discriminación. Ejemplo: Persona racializada que es discriminada por ser confundida con una persona extranjera.

Discriminación interseccional y múltiple: Se produce cuando concurren simultáneamente más de dos motivos de discriminación en una misma persona, recogidos en la normativa internacional, nacional y local. Cada persona es única y tiene una identidad compuesta por múltiples facetas, por lo que una persona puede pertenecer simultáneamente a varios grupos o colectivos discriminados y por ello ser víctima de formas agravadas de discriminación.

El concepto discriminación interseccional busca poner de manifiesto que los distintos factores de discriminación pueden presentarse a la vez, dando lugar a una expresión de la discriminación que, por sus características, merece un análisis particular. En ese sentido, Añón Roig explica que el desarrollo doctrinal de este concepto tiende a subrayar la tesis de que “nos encontramos ante dos o más fuentes de discriminación que al combinarse dan lugar a una situación de desigualdad cualitativamente distinta de la suma de las partes o de las formas de discriminación consideradas por separado” (Salomé, 2017, pág. 31)⁷ Por ejemplo las mujeres gitanas, que tal como señaló Fernando Rey “la mujer gitana sufre un tipo de discriminación específica, distinta a la que sufre el hombre gitano o a la que padecen las mujeres no pertenecientes a esta etnia. Es más son discriminadas dentro de su propio colectivo, pues dentro del núcleo familiar son las últimas que acceden a la educación, a la formación y al ámbito laboral regularizado”. (2022)⁸

Las personas que sufren discriminación por varios factores discriminatorios, como puede ser el caso de personas que sufren discriminación por su orientación sexual e identidad de género y además pertenecen a colectivos específicos vinculados a diversidades étnicas, religiosas, población gitana, personas migrantes, personas discapacitadas, padecen una situación especial de vulnerabilidad o de dificultad para disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad y pueden sufrir un mayor riesgo de exclusión. Por ejemplo, una mujer negra lesbiana con discapacidad física.

⁷ https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24956/TFM_MEADH_Liliana_Salome_2017.pdf

⁸ <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/LaDiscriminacionMultiple.pdf>

La concepción de *interseccionalidad* comenzó a popularizarse en los ámbitos académicos y jurídicos a finales de los años ochenta, entre otros motivos, gracias al artículo de la jurista Kimberlé Crenshaw (1989) en el analizó algunas de las decisiones judiciales que, por razones procesales, se habían negado a tomar en consideración una serie de demandas presentadas desde una perspectiva conjunta de mujer y de raza. El fundamento de su crítica era la constatación de que el racismo no tenía los mismos efectos sobre los hombres que sobre las mujeres negras y que tampoco éstas vivían las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas (Jiménez Lara, 2017, pág. 11)⁹.

La realidad de la discriminación múltiple e interseccional ha sido tímidamente y progresivamente reconocida en la legislación internacional y nacional (Serra Cristóbal, 2020)¹⁰. En España, la reciente aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación¹¹ resulta todo un avance en materia de igualdad de trato y discriminación siendo la primera vez que una ley estatal tiene en cuenta y define la discriminación interseccional y múltiple. Además, es la primera vez que una ley estatal establece como infracción administrativa los actos u omisiones a la presente ley que constituyan discriminación múltiple.

En ámbito autonómico, muchas leyes de igualdad de trato y discriminación han incorporado el concepto de multidiscriminación en su ordenamiento jurídico; como es el caso de las leyes autonómicas de la Comunidad Valenciana del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género y la ley de igualdad de las personas LGTBI¹². Ambas leyes otorgan especial protección a las personas que por tradición o

9 <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2017/12/DISCRIMINACION-MULTIPLE-OED.pdf>

10 Como por ejemplo la Conferencia Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia celebrada en Durban en 2001 donde se introdujo el concepto de “discriminación múltiple” para referirse a motivos conexo a que agravan la discriminación basada en la raza, el color, linaje o el origen nacional o étnico: <https://www.idhuv.es/wp-content/uploads/2016/06/SERRA-Reconocimiento-discriminacio%CC%81n-mu%CC%81ltiple-por-los-tribunales.pdf>

Recientemente, en el Plan de Gestión 2018-2021 de los Derechos Humanos de la ONU especifica entre sus labores propuestas la de prestar especial atención a la discriminación múltiple e interseccional y combatir las amenazas crecientes de la incitación al odio y los delitos de odio. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/OMP-2018-2021-ShortSpanish.pdf>

11 La presente ley, establece en su art. 6 la definición de discriminación múltiple e interseccional, haciendo la siguiente distinción:

Se trata de discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley y discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

12 Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-5118> y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de la igualdad de las personas LGTBI https://dogv.gva.es/datos/2018/12/03/pdf/2018_11252.pdf. Ambas leyes establecen que existirá

cultura pudieran ser víctimas de discriminación múltiple por razón de identidad de género, expresión de género, orientación sexual, desarrollo sexual o grupo familiar. Además, establece la discriminación múltiple como un agravante en el régimen sancionador de las presentes leyes.

Además, resulta necesario que las personas especialista en el ámbito académico, sanitario, jurídico, social y policial que traten con personas que han sufrido este tipo de discriminación, cuenten con las habilidades sociales necesarias para ayudarles de la mejor manera posible y distingan que están frente a un caso de discriminación especial, que requiere de una enorme sensibilidad para abordarlo y la necesidad institucional de poner al servicio de las personas todos los recursos necesarios para conseguir su bienestar.

Discriminación estructural: Este tipo de discriminación puede presentarse en una zona geográfica determinada, en todo el país o en la región.

Con base en la jurisprudencia de la Corte Iberoamericana de Derechos Humanos, y siguiendo las corrientes de la doctrina en la materia, se puede extraer un concepto, así como estándares de discriminación estructural. El test sería el siguiente:

- Existencia de un mismo grupo afectado con características comunes, pudiendo ser minoría.
- Que el grupo sea vulnerable, marginalizado, excluido, o se encuentre en una desventaja irrazonable. Que la discriminación tenga como causa un contexto histórico, socioeconómico y cultural.
- Que existan patrones sistemáticos, masivos o colectivos de Estado, o en la región.
- Que la política, medida o norma de jure o de facto sea discriminatoria o cree una situación de desventaja irrazonable al grupo, sin que importe el elemento intencional.¹³

Orden o instrucción de discriminar: las directivas de la UE, aunque no ofrecen una definición de este término, establecen que las órdenes de discriminar a personas por alguno de los motivos protegidos constituyen también una discriminación. La ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación de Cataluña lo define como cualquier instrucción o conducta similar llevada a cabo por una

discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica.

¹³Ibíd. P. 215

autoridad, un órgano o un superior jerárquico que implique una discriminación por cualquiera de los motivos protegidos.¹⁴

Acoso discriminatorio: las directivas Europeas consideran el acoso como un tipo concreto de discriminación, anteriormente se consideraba como un caso de discriminación directa. El acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con un motivo protegido, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la personas y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.¹⁵ Como se verá posteriormente en el presente trabajo, su encaje penal en la legislación española podría ser variado en función de los hechos y de las circunstancias concurrentes.

Represalia discriminatoria: la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, lo define como cualquier trato adverso de la Administración contra una persona o grupo de personas por el hecho de haber presentado alguna queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el objetivo de impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que son o han sido sometidas, o contra las personas que colaboran o participan en un procedimiento iniciado a raíz de esta queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso. En muchos de estos casos se trata de delitos tipificados en el Código Penal (en adelante CP).

1.1.3 Violencia y Odio

Violencia

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, (en adelante OMS), la violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.¹⁶

¹⁴ La ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación de Cataluña. BOE.es - BOE-A-2021-1663 Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

¹⁵ Manual de legislación europea contra la discriminación. 2010. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Consejo de Europa. Disponible en

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ES.pdf

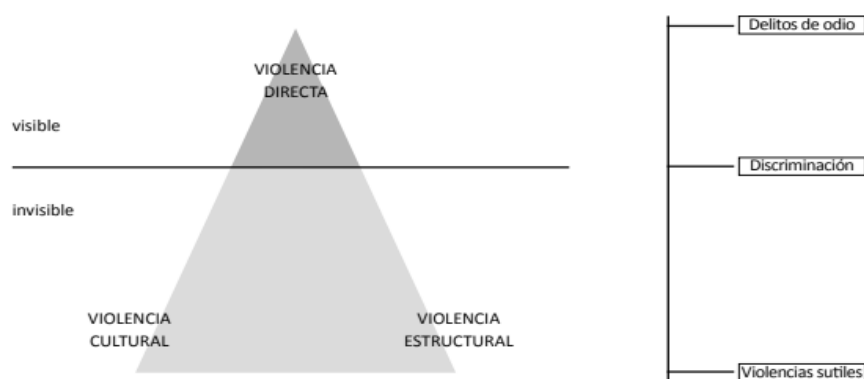
¹⁶ http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=E07C5643F7F48EFAD428AAE4ADF4BB84?sequence=1

Según la naturaleza de la violencia puede tratarse de violencia verbal, física, sexual y psíquica; también hay violencias de naturaleza económica (incluyendo privaciones y desatención), culturales, políticas y religiosas a las que no suele aludirse además, de una forma de violencia que utiliza las tecnologías y que cada vez está más presente: la denominada ciberviolencia (del cyberbullying en edades tempranas, al ciberacoso y el ciberdelito) (Peribañez Blasco, 2019, p. 116) ¹⁷ En el caso de las violencias por odio, las más visibles y visibilizadas son las físicas, que suelen estar precedidas o acompañadas de violencias verbales.

En las violencia que sufren los colectivos vulnerables se puede diferenciar entre aquellas violencias directas que son visibles (discriminaciones sancionadas administrativamente y los delitos de odio) y aquellas otras que se dan de forma indirecta (esta forma de discriminación indirecta no resulta ser menos dañina para quien la padece ya que puede sufrirlas a lo largo de toda la vida pudiendo derivar en daños psicológicos) la cual se nutren de los prejuicios y sentimientos de rechazo que son el germen de las violencias directas.

El sociólogo Johan Galtung desarrolló su teoría del *triángulo de la violencia*, distinguiendo entre la violencia directa, la violencia cultural y la violencia estructural, señalando que solo la violencia directa ejercida por las personas es visible, en tanto que las actitudes violentas ejercidas al amparo de la cultura y las violencias estructurales no son percibidas y resultan invisibles. (Peribañez Blasco, 2019, p. 112) ¹⁸

Figura 1.



Adaptación del Triángulo de la Violencia de Galtung realizada por Borraz, M y Assiego, VI.

Fuente: Borraz, M. y Assiego, VI

En sistemas democráticos y comprometidos con los derechos humanos, la respuesta a esas violencias invisibles y sutiles sólo es posible si hay políticas integrales e intersectoriales que favorezcan al cambio de mentalidad sobre la igualdad y el respeto

¹⁷ DDPG_PeribañezBlascoE_Violenciasporodio.pdf

¹⁸ *Ibíd.*,

a la diversidad cultural, racial, afecto-sexual y funcional. A pesar de que el respeto a la diferencia no se puede imponer, las leyes y las políticas facilitan cambios sociales, cambios que no se dan de la noche a la mañana, de ahí que sea necesaria la función punitiva del Código Penal y las leyes administrativas, en paralelo a la inversión social, que más y mejor resultado dará en la cohesión y convivencia: la educación, la formación y la sensibilización.¹⁹ Al respecto, como se explorará a lo largo del presente trabajo la policía local puede contribuir positivamente en que se consiga ese cambio de mentalidad sobre la igualdad y el respeto a los colectivos vulnerables propiciando entre otras cosas conciencia social.

El odio y la violencia por odio

Según la RAE, el odio proviene del latín *odium*, se define como la antipatía y aversión hacia algo o hacia alguien cuyo mal se desea. El elemento esencial del odio es un factor emotivo; es decir, consiste en una emoción de enemistad, rechazo, hostilidad, desprecio hacia lo odiado, que deriva en muchas ocasiones en violencia y en la acción de destruir.

Cuando el odio va dirigido hacia la diversidad se está frente a prejuicios negativos hacia las personas pertenecientes a esa colectividad, por parte de personas que, a veces, se expresan violentamente de forma consciente y visible.

Una de las peculiaridades de las violencias por odio es que son agresiones instrumentales, que persiguen corregir, castigar o expulsar a todo un colectivo motivado por una característica diferenciadora del resto de personas.

1.1.4 Delitos de Odio (Hate Crime)

Los delitos de odio se definen como “cualquier tipo de delito o acto antisocial dirigido a intimidar y dañar a la víctima, que ha sido motivado (total o parcialmente) por un prejuicio, basado en una generalización sobre su pertenencia a un grupo, real o percibida, y que generalmente se produce el temor de que la víctima interferirá en el bienestar grupal del delincuente, las normas culturales y/o su seguridad socioeconómica” (Walters, 2011). (Viedma Rojas & Del Val Cid, 2019, p. 166)

La motivación clara de los delitos de odio es la discriminación o agresión contra las personas del grupo seleccionado, por lo que estos delitos se relacionan con la intolerancia, prejuicios, resentimiento o la tirria contra personas o colectivos que se

¹⁹ guia_delitos_de_odio.pdf pág. 8

consideran diferentes, a quienes se le niega la dignidad, el respeto y el derecho de existir.

La definición de delito de odio mencionada anteriormente, forma parte de la terminología habitual de las organizaciones e instituciones internacionales en la defensa de los derechos humanos y que luchan contra la discriminación.

Según la OSCE, el delito de odio es “cualquier infracción penal, incluyendo infracciones contra las personas (A) o las propiedades, donde la víctima, el local o el objetivo de la infracción se elija por su, real o percibida, conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a un grupo como los definidos en la parte B. (B) Un grupo se basa en una característica común de sus miembros, como su raza real o percibida, el origen nacional o étnico, el lenguaje, el color, la religión, el sexo, la edad, la discapacidad intelectual o física, la orientación sexual u otro factor similar”²⁰

Partiendo de esta definición dada por la OSCE los delitos de odio poseen dos elementos básicos: uno, que el acto constituya una infracción penal; dos, que sea producto de un prejuicio del autor hacia la víctima por pertenecer a un colectivo vulnerable al odio. Es decir, la víctima se elige intencionadamente por el autor, a razón de su pertenencia (real o presunta) a un colectivo que se considera especialmente protegido.²¹

Por otra parte, un elemento básico de los DOD en relación con otros delitos es que la víctima es seleccionada por lo que representa y por las características determinadas que comparte con un colectivo de personas (podría ser ella o cualquier otra que tenga sus mismas peculiaridades o las aparente). Esto se debe a que la intencionalidad no sólo es atacar a la víctima, sino a todo el colectivo al que pertenece, transmitiendo un mensaje de hostilidad e intimidación. Este tipo de hechos no suelen darse de manera aislada, sino de manera múltiple.

Los incidentes de odio se producen cuando hay constancia de un comportamiento de desprecio y maltrato a personas por pertenecer a un determinado colectivo, pero ese comportamiento no cumple el requisito de estar tipificado como delito. Obviamente, el hecho de que no puedan considerarse delito no les resta importancia, no solo porque pueden degenerar en conductas delictivas, sino, sobre todo, porque el ámbito de lo moral es más amplio que el del derecho, y tanto la actitud de

20 Cuadernos de Análisis n.º 36. Movimiento contra la Intolerancia. p., 8
<https://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/36.-LEYES-DE-DELITOS-DE-ODIO-UNA-GUIA-PRACTICA.pdf>

21 [guia_delitos_de_odio.pdf](#) pág. 13

desprecio a otros, como las actuaciones en que se plasma son expresión de un carácter mal forjado, de una situación degradada. (Cortina Orts, 2017). Por consiguiente, el que no exista delito no significa que no exista daño, puesto que, consisten en hechos u acciones que dañan fuertemente la dignidad de la persona.

1.1.5 Discurso de odio (Hate Speech)

La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) en su Recomendación nº 15, de marzo de 2016 especifica que el discurso de odio debe entenderse como el fomento, promoción o instigación, en cualquiera de sus formas, del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condiciones personales.²²

En los discursos de odio proliferan las violencias tanto en entornos físicos, por ejemplo con panfletos, pancartas, paredes y anuncios en la carrocería de autobuses²³, como en entornos virtuales (redes sociales e internet). Claramente, en la era de la tecnología digital, las expresiones y las simbologías de odio se desplazan a gran velocidad y de forma cada vez más compleja, dando lugar a “expresiones de comunicación violenta” que escapan a lo que se tipifica como discurso de odio, pero que pueden mover a otras formas de violencia, esta vez física, por el ambiente o clima de hostilidad que pueden llegar a propiciar. (Peribañez Blasco, 2019)²⁴

La Recomendación nº. 15 de la ECRI reconoce que “el uso del discurso de odio parece estar aumentando, especialmente, a través de los medios de comunicación electrónicos que magnifican sus efectos, pero que su alcance preciso sigue sin poderse determinar claramente debido a la falta de una recogida sistemática de datos e información sobre su incidencia, situación que debe subsanarse, sobre todo prestando el apoyo pertinente a las personas afectadas o a quienes van dirigidas estas expresiones”.

²²https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/2016_12_21Recomendacion_ECRI_NO_15_Discurso_odio-ES.pdf

²³ La plataforma de Hazteoir en diversas ocasiones ha utilizado la carrocería de un autobús para difundir, entre otros mensajes transfóbicos. <https://www.levante-emv.com/valencia/2017/03/01/valencia-impedira-entrada-autobus-transfobo-12220839.html>

²⁴ DDPG_PeribañezBlascoE_Violenciasporodio.pdf

Son determinadas personas, o grupos, que aprovechando las ventajas que otorgan las redes sociales (tales como Facebook, Instagram, WhatsApp, Twitter, etc.), de manera anónima o camufladas bajo identidades falsas, esparcen sus prejuicios sin ningún tipo de pudor y de forma descontrolada propagando, incitando, promoviendo la xenofobia, la LGTBIfobia, el antisemitismo, el antislamismo y otras formas de odio basadas en la intolerancia. Esos mismos mensajes de odio que vierte una persona en las redes sociales se van multiplicando, al pasar el mensaje de una persona a otra que también la comparte en sus redes, hasta llegar a un gran número de personas.

“Como ocurre en los delitos de odio, el discurso de odio se dirige contra un individuo o grupo, pero no porque ese individuo haya causado daño alguno al hablante, sino porque goza de un rasgo que le incluye en un determinado colectivo.” (Cortina Orts, 2017, p., 26)

“Quien pronuncia el discurso o quien comete el delito está convencido de que existe una desigualdad estructural entre la víctima y él, cree que se encuentra en una posición de superioridad frente a ella” (Cortina Orts, 2017, p., 23), utiliza el discurso para seguir manteniendo esa sensación de superioridad causando a las víctimas por agresiones físicas no solo un daño físico sino un daño moral que atenta contra su dignidad. Por lo que una de las características de las lesiones que presentan las víctimas por DOD o discursos de odio es el daño psicológico, vaya acompañada de agresión física o no, que afecta directamente a su autoestima haciéndoles sentir que son menos, que no valen, que no tienen derecho a tener una vida digna.

El poder de las palabras es inmenso, e igual que pueden acariciar también pueden destruir. Los insultos son agresiones verbales que preceden y acompañan a las agresiones físicas y tienen un daño incalculable hacia la personas que las recibe porque atentan directamente contra la autoestima, la dignidad, siembran miedo y coartan la libertad y el derecho a ser de la persona a la que va dirigido. Por lo que, es relevante señalar que los grupos policiales especializados en incidentes y DOD deben tener especial cuidado y sensibilidad en la atención a las personas que han sido dañadas su autoestima y dignidad, por su pertenencia a un colectivo vulnerable, de igual manera deben comprender a donde puede llegar el daño moral por un insulto recibido, como por ejemplo dirigido a una persona por su color de piel o por su orientación sexual.

Figura 2

Elementos del mensaje de odio

Nota. Elaboración propia

Tal y como se observa en la figura 2, los mensajes de odio constan de tres elementos: colectivo amenazado, mensaje ofensivo y riesgo de discriminación. Por lo que, existe una clara distinción con el resto de insultos hacia cualquier persona, donde si bien existe el mensaje ofensivo, no está la particularidad que sí se observa en los mensajes de odio donde el insulto va dirigido hacia un colectivo concreto y crea un riesgo de discriminación.

1.1.6 ¿Quiénes son las Personas Protegidas Frente a la Discriminación y Delitos de Odio?

Se trata de un listado de colectivos históricamente desfavorecidos, los cuales se encuentran en situación de vulnerabilidad en el entorno social. Por ello, la normativa europea y estatal en materia de Derechos Humanos y la no discriminación habla de otorgarles una necesaria protección frente a situaciones de violaciones de derechos o situaciones que atenten contra su dignidad por el hecho de pertenecer a grupos o colectivos especialmente vulnerables. No hay una lista de colectivos vulnerables cerrada ya que se trata de un *numerus apertus* no *numerus clausus*, ya que la situación de vulnerabilidad y la necesidad de protección de un colectivo en concreto pueden ser cambiante y variable según el contexto social.²⁵

²⁵Cabe reseñar que en los últimos años, ha habido una ampliación de la lista de colectivos vulnerables susceptibles de especial protección, tales como colectivos discriminados por motivos de pobreza (aporofobia) y personas gitanas. Recientemente, la LO 6/2022 complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal ha incluido el

A continuación, se menciona el listado de colectivos protegidos frente a la DOD:

Edad: la discriminación por edad consiste en tratar a una persona de manera menos favorable por su edad.

Género/Sexo: se define como “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.” (Naciones Unidas, 1979. “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”. Artículo 1)

Identidad de género: es la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y auto-determina, pudiendo o no corresponde con el sexo asignado en el momento del nacimiento.²⁶

Orientación sexual: – el concepto se refiere al hecho de sentir deseo, afecto o atracción física o afectiva por una persona, con independencia de realizar o no prácticas sexuales. Si se siente una inclinación únicamente con personas de distinto sexo, se denomina orientación heterosexual, si se siente únicamente con personas del mismo sexo, se denomina orientación homosexual, y si se siente con personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, ni en el mismo grado ni con la misma intensidad, se denomina orientación bisexual.

Ideología: la ideología viene referida exclusivamente al ámbito político, a diferencia de las creencias reservadas a dogmas, religión o doctrinas referentes a la divinidad o a la ética. La discriminación por ideología está vinculada al odio ideológico, los ejemplos más frecuentes son los aplicables a sujetos de la extrema derecha o de la extrema izquierda, que a lo largo de la historia han tenido conductas violentas hacia quienes no comparten su misma visión política.

Religión: Se define como un conjunto de creencias y costumbres fundamentadas en la divinidad con la capacidad de regir la vida de las personas que la siguen. Las religiones, a través de su texto sagrado, establecen que sus principios morales y determinan qué está bien, que está mal y qué objetivos persiguen. Las principales religiones son el cristianismo, el islamismo, el budismo, el judaísmo, etc.

antigitanismo y la aporofobia como agravante por motivo discriminatorio en la comisión del delito (art. 22.4) y, en el específico del delito de odio (art.510).

26_ LEY 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana. 2017_3089.pdf (gva.es)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, aclara que: “este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.”²⁷

Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.²⁸ “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”²⁹

Etnia, raza y nación: La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del CdE ha adoptado asimismo un amplio enfoque respecto a la definición de “discriminación racial”, en la que se incluyen los motivos de “raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico” De la misma manera, el TEDH ha dictaminado que la lengua, la religión, la nacionalidad y la cultura pueden ser factores indisolubles de la raza.³⁰

Xenofobia: Esta palabra proviene del griego, el prefijo *xeno* hace referencia a alguien de origen extranjero y el sufijo *fobia* indica miedo. Por lo tanto, xenofobia es el rechazo al extranjero por el hecho de serlo, no implica connotaciones raciales o culturales simplemente un desprecio por el mero motivo de no tener la misma nacionalidad. En muchas ocasiones se emplea indistintamente xenofobia y racismo para definir una actitud de discriminación racial, pero ambas palabras hacen referencias a actitudes diferentes.

Racismo: Se refiere a la creencia de que existen grupos raciales y de que el grupo racial al que se pertenece posee ciertas características y cualidades que le hacen superior a otros grupos. Se basa en rasgos fenotípicos, como el color de la piel y la

²⁷ La declaración universal en su artículo 18 establece el derecho a la libertad religiosa. También, se hace referencia en distinta normativa europea y estatal. La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas

²⁸ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (boe.es)

²⁹ Art. 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. 2006.

³⁰ Manual de legislación europea contra la discriminación. 2010. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Consejo de Europa.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ES.pdf

apariciencia física. El racismo, no solo está motivado por prejuicios sobre los rasgos fenotípicos, sino también por el origen étnico, por tradiciones y cultura. Existen diferentes expresiones y tipos de racismos, siendo las más comunes el racismo individual, el sistémico, cultural, institucional, inverso o discriminación racial positiva, aversivo, oculto, etnocentrista, simbólico y biológico.³¹

Aporofobia: Se trata del rechazo, aversión y desprecio hacia el pobre, porque parece que la pobreza es desagradable, que el pobre plantea problemas y de algún modo contamina. (Cortina Orts, 2017). Es un neologismo acuñado por la filósofa Adela Cortina, y reconocido por la Real Academia de la Lengua Española y por muchas instituciones europeas y estatales.³²

Según Adela Cortina no se rechaza tanto a los extranjeros como a los pobres. Un ejemplo de lo anterior podría ser la reacción ante el jugador de fútbol negro con una condición económica boyante que migra, en comparación con el negro que cruza el mediterráneo en patera, porque el segundo caso se asume que no puede ofrecer nada. Será que tal como afirma la autora, el cerebro es aporófobo, pero “naturaleza y cultura se influyen mutuamente, de forma que podemos decir que la construcción del cerebro es biosocial, que el aprendizaje y la experiencia están entremezclados con la acción de los genes. Será pues, clave la educación formal e informal, serán esenciales las decisiones tomadas a lo largo de la vida, pero también la creación de instituciones y organizaciones que refuercen el reconocimiento de los sin poder” (2017, pág. 81).

Antigitanismo: es una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la

31 Recientemente, se ha introducido en España la expresión *persona racializada* que hace referencia a las personas a quienes se les ha atribuido una categoría racial, la cual decreta el tratamiento opresivo o discriminatorio que reciben. Este término busca resaltar que la raza es una construcción social impuesta por los grupos dominantes sobre los grupos oprimidos.

Cabe reseñar que en cada país los regímenes raciales son distintos, por lo que las personas racializadas en España (por ejemplo personas negras, asiáticas, árabes) no son necesariamente las mismas que en otros lugares del mundo.

32 En el año 2021 la aporofobia fue incluida en el Código Penal como motivo agravante en los delitos (art. 22.4 CP), también lo fue la discriminación en el empleo por aporofobia (art. 314 CP) y en algunos delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas (art. 511, 512 y 515 CP). Recientemente, la LO 6/2022 complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, ha modificado el Código Penal para incluir en el art. 510 (delito de odio) la aporofobia.

violencia, el discurso del miedo, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante.³³

Según la RAE, la palabra gitana proviene de egiptana porque se creyó que procedían de Egipto. La define como dicho de una persona, de un pueblo originario de la India, extendida por diversos países, que mantiene en gran parte un nomadismo y ha conservado rasgos físicos y culturales propios.³⁴

Recientemente, tal y como se especificó en el apartado anterior, la LO 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha modificado la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal para incluir el antigitanismo en los arts. 22.4, como agravante en la comisión del delito por motivo discriminatorio y 510, como motivo específico en la comisión de los delitos de odio.

1.1.7 La libertad de expresión y el discurso de odio

Resulta complicado encontrar un equilibrio entre la libertad de expresión y los discursos odiosos, puesto que la libertad de expresión es un derecho básico y esencial en cualquier sociedad democrática³⁵, tiene sus límites cuando atentan contra los derechos fundamentales, y, en este caso concreto, contra la dignidad de las personas que es el bien jurídico protegido en los discursos de odio. Tal y como recuerda la STC nº 112/2016, de 20 de junio: “la jurisprudencia constitucional ha destacado tanto el carácter preeminente que tiene el derecho a la libertad de expresión en los sistemas democráticos, como su carácter limitado cuando entra en conflicto con otros derechos o intereses constitucionales”. Por lo tanto la libertad de expresión no es un “derecho absoluto”, como también señala la STC nº 235/2007, de 7 de noviembre.³⁶

En el ordenamiento jurídico europeo el art.10 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (en adelante CEDH) establece que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión pero que el ejercicio de estas libertades, entrañan deberes y responsabilidades. Por lo que se deduce y diferentes

33 Recomendación de Política General n.º 13 de la ECRI sobre la lucha contra el Antigitanismo y las Discriminaciones contra los Romaníes/Gitanos. <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-13-on-combating-anti-gypsyism-an/16808b5aef>

34 Definición de la Real Academia de la Lengua Española [gitano.gitanaDefinición|DiccionariodelalenguapañolaRAEASALE](https://www.rae.es/diccionario/gitano)

35 Tal y como se pronunció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, desde la sentencia Handyside contra Reino Unido, de 7 de diciembre de 1976.

36 Circular 7/2019, de 14 de mayo, de la Fiscalía General del Estado, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal. BOE.es - BOE-A-2019-7771

Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos³⁷ (en adelante SSTEDH) así lo corroboran la libertad de expresión no puede ofrecer cobertura al llamado discurso de odio.

Por otra parte, el ordenamiento jurídico español en el Art. 20.4 establece como límite específico de la libertad de expresión, el respeto de los derechos reconocido en el Título Primero de la CE, entre los que se incluyen el Art. 10 y el Art.14, que establecen el derecho a la dignidad de las personas e igualdad y no discriminación, respectivamente.

Como se ha observado existe una clara incompatibilidad entre la libertad de expresión y los discursos de odio. Entendido los discursos de odio, tal como establece la citada Recomendación nº 15 de la ECRI, como: “el fomento, promoción o instigación, en cualquiera de sus formas, del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personales” .

En la misma Recomendación nº15, fija el umbral que permite establecer adecuadamente qué tipo de expresiones constituyen delito: (a) el contexto en el que se utiliza el discurso de odio en cuestión (especialmente si ya existen tensiones graves relacionadas con este discurso en la sociedad); (b) la capacidad que tiene la persona que emplea el discurso de odio para ejercer influencia sobre los demás (con motivo de ser por ejemplo un líder político, religioso o de una comunidad); (c) la naturaleza y contundencia del lenguaje empleado (si es provocativo y directo, si utiliza información engañosa, difusión de estereotipos negativos y estigmatización, o si es capaz por otros medios de incitar a la comisión de actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación); (d) el contexto de los comentarios específicos (si son un hecho aislado o reiterado, o si se puede considerar que se equilibra con otras expresiones pronunciadas por la misma persona o por otras, especialmente durante el debate); (e) el medio utilizado (si puede o no provocar una respuesta inmediata de la audiencia como en un acto público en directo); y (f) la naturaleza de la audiencia (si tiene o no los medios para o si es propensa o susceptible de mezclarse en actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación).

37 SSTEDH de 8 de julio de1999, Erggdu e Ince contra Turquía; de4 de diciembre de2003, Gündüz contra Turquía; y de 6 de julio de 2006, Erbakan contra Turquía.

La delgada línea existente entre la libertad de expresión y de información con los derechos fundamentales muchas veces se traspasa de lo socialmente aceptable, pero no del límite jurídico, por eso es importante abordar los discursos odiosos desde diferentes ámbitos y no solo desde el ámbito jurídico para erradicar los DOD.

1.2 Marco Legislativo sobre Delitos de Odio y Discriminación

En este capítulo se recopila y se analiza la normativa vigente a nivel internacional, nacional, autonómico y local sobre DOD. Para comenzar es preciso hacer referencia a las distintas declaraciones internacionales que han servido como base a las prohibiciones de discriminación y odio en España. Al hablar de normativa y declaraciones internacionales es necesario recordar que, tal como señala el art. 96.1 CE, los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formaran parte del ordenamiento interno, así mismo el art. 10.2 CE, el cual establece la obligación de interpretar las normas internas, entre ellas el Código Penal, conforme al derecho internacional sobre derechos humanos.³⁸

Por tanto, términos como odio, discriminación, violencia u hostilidad, recogidos en el art. 510 CP, deben ser inexorablemente interpretados en aplicación del art. 10.2 CE, con arreglo a los tratados internacionales firmados por España y de acuerdo con 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, y la Oficina para las Instituciones Democráticas y los Derechos Humanos (ODIHR) de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE). (Aguilar García, 2015, p., 106)³⁹

1.2.1 Marco Normativo Internacional

Por orden cronológico, el primer tratado internacional de la ONU fue la Declaración Universal de Derechos Humanos, en adelante DUDH, promulgada el 10 de diciembre de 1948, la cual supuso el primer documento donde se establece la protección de los derechos fundamentales para todos los pueblos y naciones. Además, ha servido

³⁸ Art.10.2 CE establece 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.

³⁹ https://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/manual_investigacion_delitos_odio.pdf

como referente e inspiración en la confección de otros documentos legales que protegen los derechos humanos a nivel internacional, estatal y autonómico.

Caben destacar el art. 1 que establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, de igual modo los artículos 2 y 7 que establecen que todas las personas son iguales ante la ley, y gozan de los derechos y libertades proclamados en la declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo se establece que todas las personas tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja la presente declaración.

Años más tarde, el 21 de diciembre de 1965, la Asamblea General de la Naciones Unidas en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, (en adelante CERD), donde en su art. 4 mencionó de forma expresa la palabra odio, haciendo alusión al odio y discriminación racial.⁴⁰

Del CERD han nacido importantes recomendaciones para combatir las discriminaciones basadas en la etnia y raza, destacando las siguientes:

- Recomendación General nº 15 de 1993, relativa al art. 14 de la Convención sobre Violencia Organizada basada en el Origen Étnico.
- Recomendación General nº 26 de 2000, relativa al art. 6 de la Convención sobre la Protección a los Romaníes.
- Recomendación General nº 34 sobre discriminación racial contra personas afrodescendientes.
- Declaración y Programa de Acción de Durban de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas conexas de Intolerancia de 2001.
- Conferencia de Examen de Durban de 2009.⁴¹

⁴⁰ Dicho convenio entro en vigor el 4 de enero de 1969.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf

⁴¹ Tuvo como objetivo evaluar el avance logrado respecto a las metas que se establecieron en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas conexas de Intolerancia de 2001.

1.2.2 Marco Normativo Europeo

En el ámbito Europeo se destaca el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos (en adelante CEDH), firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 y publicado en España en el BOE nº 243 el 10 de octubre de 1979. Dicho convenio está inspirado en la DUDH y fue elaborado con la finalidad de proteger los derechos humanos y las libertades públicas de las personas de los Estados europeos, donde en el art. 14 hace referencia a la prohibición de discriminación.⁴²

El 7 de diciembre del 2000 se firmó la Carta de los Derechos Fundamentales de Unión Europea (en adelante CDFUE), la cual fue modificada en el Tratado de Lisboa el 13 de diciembre de 2007, que constituye uno de los pilares fundamentales de la citada carta la dignidad y la libertad de las personas, la igualdad entre hombres y mujeres, la solidaridad, la justicia y la ciudadanía, estableciendo de manera expresa en su art. 21 la prohibición de toda clase de discriminación sea por el motivo que sea.

1.2.3 Marco Normativo Nacional

1.2.3.1 Constitución Española

En el ámbito nacional, parte de los citados textos internacionales sirvieron de cimientos para la redacción de la parte de la CE de 1978 que hace referencia a los derechos humanos, de esta se resaltan los siguientes artículos:

- El art. 1.1 CE consagra la libertad, la igualdad y el pluralismo político como valores superiores del ordenamiento jurídico español.
- Partiendo del principio de igualdad al que hace referencia el art. 1.1, el art. 9.2 CE establece que los poderes públicos deben orientar sus actuaciones hacia la plena efectividad de la libertad y la igualdad de la ciudadanía, facilitando la participación de todas las personas en la vida política, cultural y social. Este artículo deja constancia que el derecho a la libertad e igualdad no están presentes en la CE meramente como principios inspiradores, sino para que se materialicen.
- Tal y como se ha especificado al principio de este capítulo, en el art. 10.2 se establece que los derechos fundamentales y las libertades públicas, que se

⁴² Art. 14 de la CEDH dispone que el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

reconocen en la CE, se interpretaran conforme la DUDH y el resto de tratados ratificados por España.

- El art. 10.1 CE, establece que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Por lo que se desprende que:
 - La dignidad del ser humano es cualitativamente superior a la del resto de seres.
 - La dignidad humana no admite grados, por lo tanto todos los seres humanos, por el hecho de ser personas, son iguales en dignidad, sin que pueda devaluarse la dignidad del individuo o de grupos de personas y considerarlos de inferior condición con respecto a los demás.
 - Por último, la dignidad humana es irrenunciable, indisponible y se conserva hasta el mismo momento de la muerte.⁴³
- El art. 13.1 establece que los extranjeros gozaran en España de las libertades públicas garantizadas en el Título I CE en los términos que establezcan los tratados y la ley.
- El art. 14 CE establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, u opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El Tribunal Constitucional ha definido el principio de igualdad como la prohibición de toda diferencia de trato que carezca de una justificación objetivo y razonable y ha afirmado el carácter vinculante de este principio tanto para el legislador (igualdad en la ley), como para los órganos aplicadores del Derecho (igualdad en la aplicación de la ley) y los particulares (igualdad horizontal).⁴⁴

El constituyente quiso nombrar los colectivos históricamente más discriminados con el listado de motivos explícito de discriminación presente en el art. 14 CE, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la practica social y por tanto más necesitados de protección. Dichos colectivos son mencionados a modo de listado enumerativo, mas este no tiene carácter cerrado. Ya en la propia redacción se desprende

⁴³ Sinopsis artículo 10 CE. <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=10&tipo=2>

⁴⁴ Sinopsis artículo 14 - Constitución Española (congreso.es)

la intención, al finalizar de esta forma; "... o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"; es, por lo tanto, una lista abierta a la inclusión de nuevas causas, introducidas en virtud de dicha cláusula abierta. (Martín Sánchez, 2010, p., 17)⁴⁵

- Art. 35 CE en la que se promulga el derecho al trabajo, estableciendo que "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

Conviene señalar que, aunque el art. 35 CE, a la hora de proclamar una remuneración suficiente, sólo contempla la prohibición de discriminación por razón de sexo, ello no supone que en el ámbito de las relaciones laborales la fórmula del art. 14 CE sufra una rotunda reducción. Antes al contrario, ya que, como ha puesto de relieve el Tribunal Constitucional, el principio de igualdad en el ámbito laboral implica la eliminación de "cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales"; modalidades de discriminación que, bien se mencionan expresamente en el art. 35 CE, o se encuentran comprendidas dentro de la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14 CE.(STC 31/1984, de 7 de marzo y 74/1998, de 31 de marzo).⁴⁶

1.2.3.2 Código Penal

Los artículos a los que se va a hacer referencia se encuentran ubicados dentro del Libro II del CP, concretamente, en el Capítulo IV, Sección primera: Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas (art. 510 al 521).

Recientemente, la LO 6/2022 complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la LO 10/95, de 23 de noviembre, del Código Penal se modificó para incluir en el art. 510.1 y 510.2 la aporofobia y el antigitano (como personas sujetas pasivas de los delitos cometidos por actos de discriminación y odio). Así mismo, también ha sido modificado el art. 22.4 CP para incluir el antigitano.

El art 510.1 castiga la incitación al odio y se recoge tres conductas delictivas; tales como:

- Fomentar, promocionar o incitar al odio, hostilidad, discriminación o violencia.
- Producir, elaborar o poseer con la finalidad de distribuir, facilitar a terceras personas el acceso.

⁴⁵ Dialnet-LaProhibicionDeDiscriminacionPorOrientacionSexual-3321259.pdf.

⁴⁶ Sinopsis artículo 35 - Constitución Española (congreso.es)

- Distribuir, difundir o vender el material incitador, directa o indirecta, del odio, la hostilidad, la discriminación o la violencia.
- Negación o enaltecimiento favorecedor de un clima de odio, hostilidad, discriminación o violencia.

En los arts. 511 y 512CP son delitos relacionados con la denegación discriminatoria de prestación de servicios. Para concretar, el art. 511 CP castiga al particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tengan derecho y el art. 512 CP castiga a los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tengan derecho.

Por último, el art. 515.4 CP establece que son punibles las asociaciones ilícitas las que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones.

Sección segunda: De los delitos contra la libertad de conciencia, los sentimientos religiosos y el respeto a los difuntos (art. 522 a 526 CP).

El art. 522 CP castiga los actos que por medio de violencia, intimidación, fuerza o cualquier otro apremio ilegítimo, impidan a un miembro o miembros de una confesión religiosa practicar los actos propios de las creencias que profesen o asistir a ellos. Los que por iguales medios fuercen a otro u otros a practicar o concurrir a actos de culto o ritos, o a realizar actos reveladores de profesar o no profesar una religión o a mudar la que profesen.

El art. 523 CP castiga la interrupción o perturbación de actos, funciones, ceremonias o manifestaciones religiosas. Los arts. 524 y 525 CP castigan las conductas de profanación religiosa o escarnio. El art. 524 castiga al que ejecutare actos de profanación en templos (lugares destinados al culto o ceremonias religiosas) en ofensa de los sentimientos religiosos o creencia alguna. Por otra parte, el art. 525 CP tipifica penalmente la ofensa de los sentimientos de los miembros de una religión o el escarnio de quienes no profesan religión o creencia alguna.

Por último, el art. 526 castiga al que, faltando al respeto debido a la memoria de los muertos, violare los sepulcros o sepultura, profanare un cadáver o sus cenizas o, con ánimo de ultraje, destruyere, alterare o dañare las urnas funerarias, panteones, lápidas o nichos.

Art. 22.4 CP la circunstancia genérica *agravante de motivos discriminatorios*. Se trata de una circunstancia agravante, “cometer el delito por motivos racistas,

antisemitas, antigitanos 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, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta”

Este artículo también será de aplicación cuando el sujeto activo actúe por error o por asociación contra un sujeto pasivo, motivado por discriminación, tal como especifica la Circular 7/2019, de 14 de mayo, de la Fiscalía General del Estado, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal.⁴⁷

Este agravante se configura como otra forma de combatir penalmente determinados comportamientos discriminatorios dirigidos contra ciertos grupos, cuando los hechos no encajen propiamente en alguna de las figuras recogidas en el art.510 CP.⁴⁸

Las personas sujetas pasivas de los delitos cometidos por actos de discriminación y odio anteriormente reseñados son por motivos:

- Racistas o xenófobas: raza, etnia, nación.
- Ideológicos: religión, creencias, ideologías políticas, antisemitismo antigitanismo.
- Sexuales: orientación sexual, identidad de género, sexo, género.
- Físicos y psíquicos: enfermedad o discapacidad.
- Económicos o patrimoniales: aporofobia o exclusión social.
- Título XV: De los delitos contra los derechos de los trabajadores (Art. 311 al 318 CP)

El art. 314 CP castiga a quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por

47 “...los/las Sres./Sras. Fiscales apreciarán la agravante de discriminación “por asociación” en los supuestos de una víctima que tenga relación con el colectivo de que se trate, aunque no forme parte del mismo, y la agravante de discriminación “por error” en la percepción del sujeto activo sobre la pertenencia de la víctima a un determinado grupo.” https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7771

48 Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

BOE.es - BOE-A-2015-4606 Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado.

Otros artículos del Código Penal:

- Art. 170.1: Amenazas dirigidas a atemorizar a un grupo social o poblacional.
- Art. 173.1: Delito contra la integridad moral.
- Art.174: Torturas basadas en algún tipo de discriminación.
- Art.197.5: Descubrimiento y revelación de secretos.
- Art.607: Delito de genocidio.

1.2.3.3 La Ley 4/2015, De 27 De Abril, Del Estatuto De La Víctima Del Delito.

La finalidad de esta ley es ofrecer desde los poderes públicos una respuesta lo más amplia posible a la víctima de manera integral, tanto jurídica como social; no sólo reparadora del daño en el marco del proceso penal, sino también del daño moral que su condición puede generar, todo ello con independencia de su situación procesal.

Cabe destacar que el art. 23 establece que se tendrá especial consideración y se valorarán las necesidades de protección de las víctimas, entre otros, de delitos cometidos por “motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, enfermedad o discapacidad.”

1.2.3.4 Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación ⁴⁹

Esta ley tiene el objetivo de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas tal como establece la CE. Establece medidas destinadas a prevenir, erradicar y corregir cualquier forma de discriminación estableciendo principios de actuación de los poderes públicos. Así mismo, regula los derechos y obligaciones de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas.

La Ley 15/2022 de 12 de julio pretende ser un mínimo común normativo que contiene las definiciones fundamentales del derecho anti discriminatorio español y

⁴⁹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

servir como herramienta eficaz contra la discriminación que pueda padecer o sufrir cualquier persona, en diferentes ámbitos (un total de 16 ámbitos).⁵⁰ Distingue y define los diferentes tipos de discriminación⁵¹ teniendo en cuenta los avances de la doctrina y jurisprudencia en la materia, de igual modo destaca la regulación de la discriminación múltiple e interseccional y las medidas de acción positiva. Incluye la regulación de las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación que se califican como leves, graves y muy graves.

Por último, se resalta que, con el fin de ampliar la legislación aplicable para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y precisar las pautas de la carga de las pruebas, la mencionada ley integra las modificaciones legislativas de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Así mismo, como se ha especificado anteriormente, modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

1.2.3.5 Plan de Acción de Lucha Contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior.

Tal y como indica el plan de acción de lucha contra los delitos de odio, el Ministerio del Interior viene actuando en la lucha contra los delitos de odio en España desde el año 2012 desarrollando una serie de iniciativas y medidas entre las que destacan, por orden cronológico las siguientes:

- Participación en el Programa FIRIR (Formación para la Identificación y Registro de Incidentes Racistas). Se trata de un programa que sirvió para implementar la formación en delitos de odio de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, (en adelante FCSE). (año 2012)
- Edición del Manual de apoyo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la identificación y Registro de Incidentes Racistas y Xenófobos y modificaciones en el Sistema Estadístico de Criminalidad (año 2013)

⁵⁰ En el empleo por cuenta ajena, negociación colectiva, trabajo por cuenta propia, organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico, en la educación formal y no formal, en la atención sanitaria, en la prestación de los servicios sociales, oferta al público de bienes y servicios, ámbito de la seguridad ciudadana, administración de justicia, acceso a la vivienda, establecimientos, o espacios y espectáculos abiertos al público, medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales, actividades culturales y deportivas e inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados.

⁵¹ Distingue entre discriminación directa e indirecta, discriminación por asociación y discriminación por error, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, Inducción, orden o instrucción de discriminar, represalias, segregación escolar.

- Edición del Manual de apoyo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la identificación y Registro de Incidentes Racistas y Xenófobos y modificaciones en el Sistema Estadístico de Criminalidad (año 2013)
- En el año 2014 se publicó el primer informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España relativo a datos del año 2013, con la finalidad de reflejar y dar a conocer la cifra de incidentes relacionados con conductas discriminatorias denunciados por la población y registrados por los organismos policiales.
- Aprobación de la Instrucción nº 16/2014 de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la se aprueba el *Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación*. Posteriormente, ha sido modificada debido a los diferentes cambios legislativos.
- Inclusión de un apartado específico dedicado a los delitos de odio en la página web del Ministerio del Interior (2014).⁵²
- Implementación de la Encuesta sobre experiencias con incidentes relacionados con los delitos de odio (2017).
- Creación de la Oficina Nacional de lucha contra los delitos de odio, mediante la Instrucción nº 1/2018 de la Secretaría de Estado de Seguridad y está formada por personal de las FCSE.
- I Plan de acción de lucha contra los delitos de odio (2019-2021).
- II Plan de acción de lucha contra los delitos de odio (2022-2024).'

1.2.3.6 I Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio (2019-2021)

Este plan de acción se articuló desde la Secretaría de Estado de Seguridad, siendo la Oficina Nacional de lucha contra los delitos de odio la encargada de su impulso, coordinación y supervisión. Este estaba dirigido a las FCSE sin perjuicio de los acuerdos que se alcanzaron en las diferentes Juntas de Seguridad autonómicas y locales y se promovió la participación de los diferentes Cuerpos policiales.

Este primer plan de acción se articuló en cuatro líneas de acción; trece objetivos a alcanzar; cincuenta y cuatro medidas propuestas. Estuvo vigente hasta finales del año 2021 y se lograron materializar 48 medidas de las 54 posibles; pudiendo destacar:

⁵² <https://www.interior.gob.es/opencms/es/servicios-al-ciudadano/delitos-de-odio/index.html>

- Desarrollo del primer taller *Evaluación de las estructuras y servicios nacionales para las víctimas de delitos de odio en España*.
- Colaboración con la OSCE-ODIHR, en el desarrollo del documento referente a un compendio de buenas prácticas de lucha contra los delitos de odio y el apoyo a las víctimas.
- Colaboración con la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en el borrador de los *Principios rectores clave sobre la cooperación entre las autoridades policiales y las organizaciones de la sociedad civil*.
- Realización de una encuesta a víctimas de delitos de odio, que ha estado disponible en la web del Ministerio del Interior desde el 18 de diciembre de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021, cuyo informe fue publicado en la página web del Ministerio del Interior y anteriormente se ha mencionado en el punto 1.8 del presente trabajo.
- Elaboración y permanente actualización de un mapa de servicios de atención a víctimas de delitos de odio.
- Participación en múltiples jornadas de formación y cursos organizados por diferentes instituciones de ámbito internacional y nacional (estatal, autonómico o local) y organizaciones del tercer sector.
- Celebración del III Seminario de Delitos de Odio titulado: *Una reflexión sobre la mejora en la prevención del discurso de odio*,
- Colaboración en el desarrollo del *Protocolo para combatir el Discurso de Odio Ilegal en Línea* realizado en el grupo de trabajo de ‘Discurso de Odio’ dentro del Acuerdo para cooperar institucionalmente en la lucha contra el racismo, la xenofobia, la LGBIfobia y otras formas de intolerancia. Participación en el proyecto europeo *AL-RE-CO* sobre el discurso de odio, racismo y xenofobia: mecanismos de alerta y respuesta coordinada, que ha tenido como objetivo mejorar las capacidades de las autoridades del Estado para identificar, analizar, monitorizar y evaluar el discurso de odio en línea, así como el de diseñar estrategias compartidas frente al discurso motivado por racismo, xenofobia, islamofobia, antisemitismo y antigitanismo. Inclusión en la aplicación AlertCops de un botón específico de delitos de odio, para que las víctimas puedan ser asesoradas sobre esta problemática.⁵³

⁵³ La aplicación AlertCops es un servicio de alertas de seguridad ciudadana que permite comunicarse de manera rápida, gratuita y precisa con las FCSE. Toda la ciudadanía que esté en posesión de un smartphone con conexión a internet puede utilizar esta APP para notificar un acto delictivo, avisar de una

1.2.3.7 II Plan De Acción De Lucha Contra Los Delitos De Odio (2022-2024).

Este segundo plan de acción marca la línea de trabajo en la lucha contra los delitos de odio durante el periodo de 2022 a 2024 es la continuación de las tareas que se llevaron a cabo durante el primer Plan de acción; no obstante, en su mayoría son totalmente nuevas donde el eje principal es la asistencia y apoyo a las víctimas de delitos de odio. Se articula en ocho líneas de acción; quince objetivos a alcanzar; ochenta y seis medidas propuestas. Su periodo de vigencia es hasta finales del año 2024.

Las líneas de Acción, determinadas por objetivos a alcanzar mediante una serie de medidas a desarrollar, son las siguientes:

- Asistencia y apoyo a las víctimas de los delitos de odio.
- Mejora de los mecanismos de coordinación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como con otras Instituciones públicas y privadas.
- Prevenir la comisión de cualquier ilícito penal relacionado con los delitos de odio mediante el desarrollo de herramientas que coadyuven a la mejora de la efectividad de las investigaciones, en línea con los planes en vigor de la Secretaría de Estado de Seguridad (por ejemplo, el Plan de Actuación y coordinación policial contra grupos organizados y violentos de carácter juvenil; y el Plan Director para la convivencia y mejora de la seguridad en los centros educativos y sus entornos; etcétera).
- Creación de Grupos de lucha contra los delitos de odio dentro de la Comisaría General de Información y Brigadas Provinciales de Información de la Policía Nacional, así como en la Jefatura de Información de la Guardia Civil y sus Unidades Periféricas.
- Impulso de la formación, sensibilización y concienciación de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la lucha contra los delitos de odio.
- Incentivar la participación, la colaboración y las actividades con las organizaciones del tercer sector encaminadas hacia la mejora constante en la lucha contra los delitos de odio.
- Incremento de los conocimientos, herramientas e instrumentos con que cuentan las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la lucha contra los delitos de odio.

alerta de seguridad a las FCSE, recibir avisos y alertas de interés en el ámbito de la seguridad ciudadana, y utilizar la función guardián (opción de compartir la ubicación real de la persona usuaria).

- Ampliación de los recursos personales de la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio

Además, cabe destacar las siguientes medidas por interés propio del presente trabajo:

- Impulsar la difusión de la aplicación gratuita AlertCops y del botón específico de Delitos de Odio, para que las víctimas puedan ser asistidas y asesoradas sobre esta problemática, una vez comunicado el hecho. Estimada su implementación en el primer semestre 2023.
- Promover la utilización de las técnicas de mediación como herramienta válida en los delitos de odio dentro del ámbito familiar o vecinal, que no constituyan delito grave, y analizando cada caso concreto para ver la idoneidad de su utilización, por parte de instituciones y/o entidades públicas y/o privadas, además de las propias Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Todo ello, sin perjuicio de la realización de las correspondientes diligencias policiales y dar curso a las mismas, de acuerdo a la normativa procesal. Estimada su implementación en el segundo semestre de 2024.

1.2.3.8 Fiscalía de Delitos de Odio y Discriminación

En marzo de 2013, La Fiscalía General del Estado puso en funcionamiento una red de Fiscales/as especializados/as en delitos de odio, con la designación de un/a Fiscal en cada provincia que coordina los asuntos relacionados con los delitos de odio y la discriminación en su jurisdicción, lo que ha supuesto un salto hacia adelante en la lucha contra los delitos de odio y discriminación.

La primera fiscalía que creó un servicio de delitos de odio y discriminación (en adelante SDOD), fue la Fiscalía de Barcelona en el año 2009, con el objetivo de proporcionar una atención eficaz y especializada a los delitos de odio y discriminación, la cual sirvió de inspiración para el resto de las fiscalías especializadas en esta esfera.⁵⁴

En la Comunidad Valenciana están en funcionamiento cinco fiscalías especializadas en SDOD, distribuidas territorialmente en: Alicante, Benidorm-Denia, Castellón, Valencia, Alzira y Gandía; siendo la Fiscal delegada en la ciudad de Valencia D.^a Susana Gisbert Grifo.

Las principales funciones de la Fiscalía especializada en SDOD son⁵⁵:

⁵⁴ Miguel Ángel Aguilar García, Fiscal coordinador de DOD de la Fiscalía Provincial de Barcelona, pionero y referente en España en la lucha contra este tipo de delitos.

⁵⁵ <https://www.fiscal.es/web/fiscal/-/delitos-de-odio-y-discriminacion>

- Coordinación de los/las Fiscales integrantes en la Red de Fiscales Delegados/as para la Tutela Penal de la Igualdad y contra la discriminación para cada provincia.
- Identificación de los crímenes de odio.
- Control estadístico.
- Seguimiento de las diligencias o procedimientos que se tramiten por crímenes de odio.
- Dar cumplimiento a los deberes asumidos por España en los tratados internacionales y de los fijados en las normas que conforman el ordenamiento jurídico interno, así como las exigencias derivadas de la jurisprudencia del TEDH.
- Atención a las víctimas de los delitos de odio y discriminación.
- Relación y coordinación con otras instituciones y organismos.

1.2.4 Marco Normativo Autonómico

En la Comunidad Valencia, existe una amplia normativa autonómica específica para cada colectivo vulnerable que padece discriminación.

1.2.4.1 Estrategia Valenciana para la Igualdad de trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio 2019-2024.

La Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio (en adelante estrategia), sirve como herramienta y plan a seguir en la lucha contra la discriminación y la prevención de los delitos de odio durante el periodo 2019-2024 de la Generalitat Valenciana, impulsado por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Los objetivos y medidas se plantean como acciones generales, dejando las específicas para cada colectivo de la diversidad, estas están relacionadas con las políticas de reconocimiento de derechos, de lucha contra la pobreza o actividades dirigidas esa una población en particular, para sus planes y estrategias propias.⁵⁶

⁵⁶ Estrategia Valenciana para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio 2019-2024 de la Generalitat Valenciana., p., 4.
https://inclusio.gva.es/documents/162705074/361846384/GVA-EstrategiaIgualdadTrato19-24_cas_def.pdf/b7ef680c-8fc4-8d02-5315-697076215a95?t=165658241025

La estrategia cuenta con 6 líneas de acción, con 15 objetivos que contemplan 96 medidas. Aunque se trata de un documento abierto, que puede sufrir modificaciones- ya que se trata de conseguir las herramientas adecuadas para “avanzar hacia una sociedad que reconozca la diversidad como un enriquecimiento colectivo y acabar con la discriminación y los delitos basados en el odio”⁵⁷- fija unas líneas de acción, determinadas por objetivos a alcanzar mediante una serie de medidas a desarrollar, son las siguientes:

- Políticas de sensibilización.
- Prevención de los delitos de odio y otras conductas discriminatorias.
- Detección y la denuncia de delitos de odio y conductas discriminatorias.
- Atención a las víctimas de los delitos de odio y otras formas de discriminación.
- Recuperar la memoria histórica, en relación a las víctimas de discriminación y delitos de odio, y a la recopilación de datos sobre su realidad.
- Coordinación entre todos los agentes relevantes, entre las diferentes administraciones y entidades sociales, a las acciones necesarias para garantizar la igualdad de trato y promover la lucha contra la discriminación y los delitos de odio.

Además, cabe destacar las siguientes medidas, de interés propio del presente trabajo:

- Crear unidades específicas de prevención contra la discriminación y los delitos de odio en las policías locales de municipios de más de 50.000 habitantes y potenciarlas en el resto.
- Promover un programa de mediación entre colectivos y policía.
- Garantizar la formación continuada en materia de delitos de odio a las y los agentes de policía local y al personal de otras fuerzas y cuerpos de seguridad.
- Crear un sistema estadístico relacionado con la intolerancia en la Comunitat Valenciana, que permita a las policías locales registrar las situaciones de discriminación y delitos de odio.
- Potenciar los programas de mediación y tutorías entre iguales para la promoción de la diversidad y la mejora de la convivencia en centros educativos.
- Ofertar la mediación en aquellos casos en los que por las características de víctimas y victimarias y la relación existente entre ellas esta fuera la vía más reparadora.

⁵⁷ Ibid., p. 7. . Pág. 9

Además de la legislación reseñada existe una extensa normativa estatal, autonómica y local específica que regula y protege sus derechos de cada colectivo que sufre discriminación.⁵⁸

1.2.5 Importancia de los Indicadores de Polarización en la Investigación de los

Delitos de Odio

Los indicadores de polarización son un conjunto de indicios que caracterizan las conductas delictivas en los actos discriminatorios y delitos de odio. Deben ser debidamente recopilados e incorporados al estado policial, con el fin de dotar a fiscales y jueces de los suficientes indicios racionales de criminalidad, que permitan formular cargos de imputación y, en su caso, condenas.

Se encuentran recogidos en la Instrucción 4/20 de la Secretaria de Estado de Seguridad que actualiza el Protocolo de actuación de las FFCCS para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación⁵⁹.

Cuando concurren uno o varios factores de polarización será suficiente para orientar la investigación con el objetivo de acreditar la existencia de una motivación de discriminación, por racismo, homofobia, transfobia o de otro motivo de discriminación u odio.

Los indicadores de polarización que pueden demostrar la motivación de la conducta delictiva en los actos discriminatorios o delitos de odio, son:

- La percepción de la víctima.
- La pertenencia de la víctima a un colectivo o grupo minoritario.
- Discriminación y odio por asociación
- Las expresiones o comentarios racistas, xenófobos y homófobos o cualquier otro comentario vejatoria contra cualquier persona o colectivo, por su ideología, orientación religiosa, por ser una persona con discapacidad, etc. que profiera la

⁵⁸ Ejemplos de ello es, el Decreto 5/2019, de 25 de enero, del Consell, por el que se crea el Consejo Valenciano del Pueblo Gitano, la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y la expresión de género en la Comunidad Valenciana; El Pacto Valenciano contra la violencia de Género y Machista, la Estrategia Valenciana para la Igualdad y la inclusión del Pueblo Gitano 2018-2023, así como la ley 9/2018, de 24 de abril, de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad, etc.

⁵⁹ Protocolo de Actuación de las FFCCS para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación. Protocolo_actuacion_delitos_odio_07-2020.pdf (policia.es)
En este sentido, el fiscal Aguilar García (2015) señala que los indicadores de polarización conforman la prueba de indicios, siendo los principales factores de polarización

persona autora al cometer los hechos. Es, muy importante, que sean recogidos con toda su literalidad en las declaraciones de la víctima o los testigos.

- Los tatuajes, el vestuario o la estética de la persona autora de los hechos.
- Propaganda, estandartes, banderas, pancartas, etc. de carácter extremista o radical que porten cuando ocurrieron los hechos.
- Antecedentes policiales de las personas sospechosas.
- Que el incidente haya ocurrido cerca de un lugar de culto, un cementerio o un establecimiento de un grupo considerado minoritario.
- Relación de la persona sospechosa con grupos ultras del fútbol.
- La relación del sospechoso con grupos o asociaciones caracterizadas por su odio, animadversión u hostilidad contra colectivos de inmigrantes, musulmanes, judíos, homosexuales, etc.
- La aparente gratuidad de los actos violentos, sin otro motivo manifiesto.
- Enemistad histórica entre los miembros del grupo de la víctima y del presunto culpable.
- Cuando los hechos ocurran con motivo u ocasión de una fecha significativa para la comunidad o colectivo de destino. Ejemplo: día de la celebración del orgullo LGTBIQ+.
- Cuando los hechos ocurran en un día, hora o lugar en el que se conmemora un acontecimiento o constituye un símbolo para el delincuente. Como por ejemplo, el 20 de noviembre, día de la muerte de Francisco Franco.

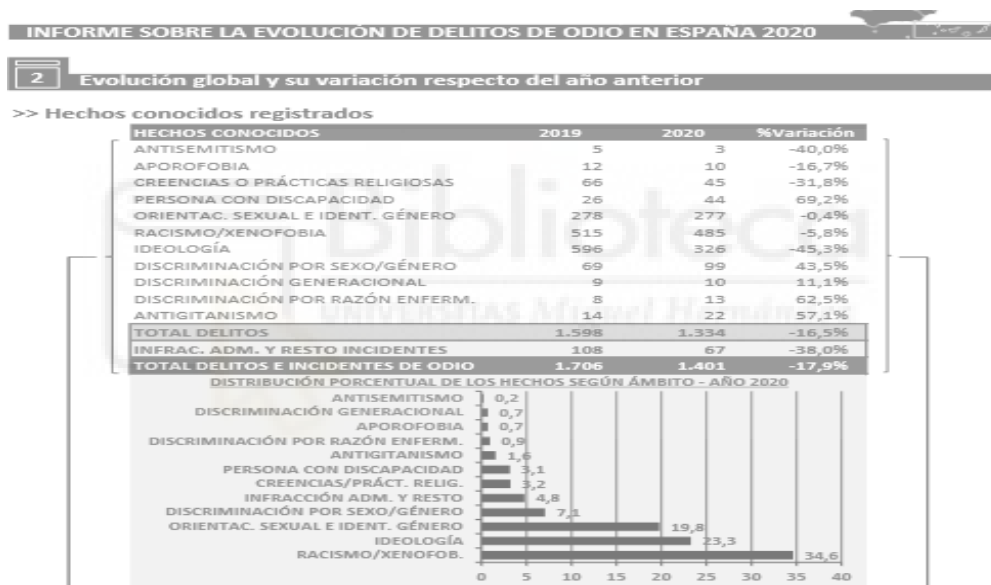
La conducta de la persona infractora de los delitos de odio suele mostrar prejuicios antes, durante y después de la comisión del incidente discriminatorio. Por ello, es aconsejable investigar y recopilar información relevante sobre el infractor en las redes sociales y fuentes abiertas de información. Así mismo, si fuera necesario, se solicitará autorización judicial para el análisis de los dispositivos de telefonía móvil y ordenadores de las personas sospechosas, con la finalidad de obtener pruebas del delito y su motivación.

1.2.6 Datos Estadísticos sobre Delitos de Odio Ocurredos en España, en la Comunidad de Valencia y en la Provincia de Valencia

Según lo dispuesto en el informe del Ministerio del Interior (2020), los datos estadísticos computados a lo largo de 2020 en España reflejan el total de delitos e incidentes de odio registrados por las FFCCS, que asciende a 1401 hechos, un 17,9 % menos que en 2019, de los cuales 67 hechos son infracciones administrativas y resto de incidentes.

En la figura 3 se muestran los datos comparados con el año anterior, además, esta ofrece una distribución de los hechos según los motivos de la comisión delictiva.

Figura 3: Evolución global de los delitos de odio y variación en 2019-2020.



Fuente: Ministerio del Interior

En la figura 4 se muestran los datos desagregados por autonomías. La Comunidad Valenciana arroja una cifra de 151 hechos conocidos en la categoría en las infracciones penales, de los cuales 10 son infracciones administrativas y resto, incidentes. De esos 151 hechos ocurridos en la Comunidad Valenciana, 95 ocurrieron en la provincia de Valencia (un 0,31% menos que en 2019), de los cuales 13 hechos son administrativas y resto de incidentes.

Figura 4: Datos desagregados por CCAA.

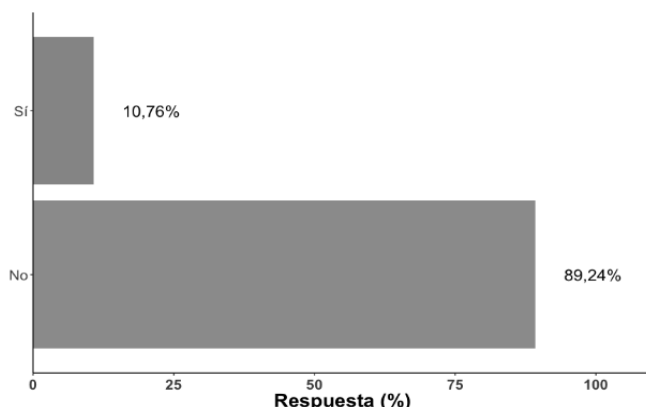
7.1 Datos de HECHOS CONOCIDOS desagregados a nivel de Comunidades Autónomas														
Territorio	delitos de odio conocidos / 100.000 hab	TOTAL HECHOS CONOCIDOS	Infracciones penales											
			Antisemitas	Aperofobia	Creencias o prácticas religiosas	Personas con discapacidad	Orientación sexual / género	Racismo xenofobia	Homofobia	Discriminación por razón de sexo/género	Discriminación generacional	Discriminación por razón de edad	Antiglasnost	Infracción Adm. + resto incidentes
ESPAÑA	3,0	1.401	3	10	45	44	277	485	326	99	10	13	22	67
ANDALUCÍA	1,8	156	0	0	2	4	34	41	44	9	2	2	2	16
ARAGÓN	1,9	25	0	0	0	2	3	9	5	1	1	1	1	2
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	2,4	24	0	0	1	0	1	7	9	0	0	0	1	5
BALEARS (ILLES)	2,5	29	0	0	0	0	5	8	5	6	0	0	0	5
CANARIAS	2,2	48	0	0	0	1	14	21	3	3	0	2	0	4
CANTABRIA	2,2	13	0	0	1	0	1	1	5	2	1	0	2	0
CASTILLA - LA MANCHA	2,4	49	0	0	0	3	7	10	21	3	0	2	1	2
CASTILLA Y LEÓN	2,3	56	0	0	3	0	8	11	27	2	1	1	0	3
CATALUÑA	3,0	236	2	2	12	2	69	72	70	5	0	0	0	2
CIUDAD AUTÓN. CEUTA	3,6	3	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
CIUDAD AUTÓN. MELILLA	11,5	10	0	0	0	0	7	0	0	3	0	0	0	0
COMUNITAT VALENCIANA	3,0	151	0	2	5	4	20	58	24	24	0	3	1	10
EN EL EXTRANJERO	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EXTREMADURA	2,2	23	0	0	2	2	10	3	1	3	1	0	1	0
GALICIA	1,7	46	0	0	0	0	5	19	14	3	0	0	2	3
MADRID (COMUNIDAD DE)	3,3	225	0	4	8	1	40	96	47	14	2	1	1	11
MURCIA (REGIÓN DE)	1,7	26	0	0	4	0	4	11	6	1	0	0	0	0
NAVARRA	7,7	51	0	0	3	0	4	12	21	3	0	1	4	3
PAÍS VASCO	10,0	221	1	2	0	25	45	104	21	15	1	0	6	1
RIOJA (LA)	1,3	4	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0
Desconocida		2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0

Fuente: Ministerio del Interior

En el informe del Ministerio del Interior se advierte que pese a que el global de incidentes de odio ha disminuido en hechos registrados, en este descenso ha podido tener una clara influencia el confinamiento sufrido por la población durante los meses de marzo a junio debido a la COVID-19. Así mismo, señala que para contar con una radiografía más fidedigna de la realidad en los delitos e incidentes de odio, hay que seguir incidiendo en la necesaria formación, concienciación y sensibilización de todos los actores implicados en la lucha contra esta lacra delictiva, si bien, estos actores no se circunscriben a los diferentes operadores jurídicos relacionados con la materia, sino también incluyen a la sociedad en general.

Por otra parte, la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio (en adelante ONDOD), en el año 2021 realizó una encuesta sobre delitos de odio. Se trató de una encuesta de participación voluntaria y anónima con la que se pretendió conocer en profundidad los delitos de odio ocurridos en España. De esta encuesta, entre otras cosas, se desprende que de las 437 personas que declararon haber sido víctimas de un delito de odio en los últimos cinco años, un 89,24 % contestó que no presentó denuncia por el delito que sufrió.

Figura 5
Porcentaje de víctimas de DOD denunciantes 2016- 2021



Fuente. Figura obtenida de la encuesta sobre delitos de odio año 2021 del Ministerio de Interior.

Tal como muestra la figura 6 de las 390 personas que contestaron que no denunciaron los hechos, la principal razón fue porque la persona encuestada pensó que la policía no lo tomaría en serio (37,95%), pero también encontramos que un 24,62% de personas que no denuncia por desconfianza en la policía y un 15,90% por experiencia previa negativa con la policía.

Figura 6: Motivaciones de no denuncia por parte de las víctimas de DOD



Como se puede observar el nivel de infradenuncia de los delitos de odio es muy alto y no dista de la realidad de otros países de la comunidad europea. Concretamente, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante FRA), la ha situado en torno al 80%, mientras en la encuesta citada (figura 5) alcanza alrededor

del 90%. Por ello, la FRA, en el último informe que ha publicado a principios de julio de 2021 en su página web, señala la necesidad de fomentar la denuncia de los delitos de odio con el objetivo de intentar reducir la cifra de infradenuncia existente.⁶⁰

Por otra parte, según datos del Observatorio Hatento, observatorio de delitos de odio contra personas sin hogar, el 47% de las personas en situación de sinhogarismo afirman haber sufrido al menos un incidente o delito de odio. Alrededor del 21% habrían sufrido robos de sus pertenencias, mientras el 23% habría sufrido agresiones de carácter físico; siendo las agresiones físicas una de las violencias que más impacto crean a las personas, según sus testimonios. En el caso de las mujeres, hay que agregar que además más del 24 % denuncia haber sufrido agresiones sexuales.⁶¹

Estos datos estadísticos pone de manifiesto la necesidad de crear mecanismo de acción por parte de las administraciones públicas para incentivar que las víctimas de DOD denuncien y cambie esa desconfianza que tienen en las instituciones policiales. Para que ya teniendo una visión real sobre el número de víctimas, se pueda trazar un plan de acción en la lucha contra los delitos e incidentes de odio.



60 Informe de la encuesta sobre delitos de odio del Ministerio del Interior 2021
https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/delitos-de-odio/estadisticas/Informe_encuesta_victimas_delitos-de-odio_version_definitiva.pdf

61 Informe de investigación sobre los delitos de odio contra las personas sin hogar. HATENTO
informe-resultados-digital_DEF.pdf (hatento.org)

CAPÍTULO 2. UNIDADES ESPECIALIZADAS EN DELITOS DE ODO Y DISCRIMINACIÓN EXISTENTES EN LAS FFCCS EN ESPAÑA

Como se ha evidenciado anteriormente, existen diferentes motivos por los que las víctimas de incidentes y delitos de odio no denuncian. Este hecho produce una invisibilización de la problemática un gran desconocimiento por parte de las organizaciones policiales sobre el número real de actos discriminatorios, delitos e incidentes de odio que se producen en su demarcación, así como de las necesidades que tienen relativas a la seguridad, lo que supone un riesgo para las personas que requieren una especial protección, tanto más para la convivencia de la ciudadanía. Por lo anterior, se requiere el diseño de estrategias para la lucha contra los actos discriminatorios, incidentes y delitos de odio, por parte de las FFCCS; siendo la creación de unidades policiales especializadas en la lucha contra los DOD una buena herramienta.

En España, se cuenta con la experiencia de diferentes cuerpos policiales estatales, autonómicos y locales que tienen grupos especializados en la prevención y atención a las víctimas de DOD.

2.1 Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las FFCCSE

2.1.1 *Cuerpo Nacional de Policía*

Actualmente, el Cuerpo Nacional de Policía en la ciudad de Valencia tiene un grupo especializado en DOD dentro de la Brigada de Información territorial, el cual se encarga de la investigación de incidentes o delitos de odio de ámbito ideológico y, excepcionalmente, de la investigación de DOD de otros ámbitos, cuando existe una determinada complejidad en la investigación.

En relación a la atención a las víctimas de DOD, son asistidas por las Comisarías de Distrito y, posteriormente, por el Grupo de Investigación de la Comisaría de Distrito de donde han ocurrido los hechos realizan la correspondiente investigación.

Los incidentes o delitos de odio de los que tienen conocimiento las Comisarías de Distrito son comunicadas a la Oficina de Participación Ciudadana, quienes lo incluyen en las Estadísticas del Ministerio del Interior.

Los delegados de participación ciudadana de las comisarías de distrito de la Policía Nacional realizan funciones de interlocutores sociales, atendiendo las demandas sociales en materia policial y promueven la implantación de los planes de prevención dirigidos a los colectivos vulnerables.

2.1.2 Guardia Civil

El plan de actuación de la Guardia Civil en DOD, creado como respuesta del II Plan de Acción de la Lucha contra los Delitos de Odio de la Secretaria de Estado de Seguridad, ha impulsado la creación de los Equipos de Respuesta a los Delitos de Odio (Equipos REDO), estos se estructuran en uno de carácter nacional encuadrado en la Jefatura del Servicio de Información de la Guardia Civil y otros de carácter provinciales ubicados en el Grupo de Información de cada comandancia.

Las funciones principales del grupo REDO son el seguimiento de las conductas de odio en la provincia, supervisar y controlar las denuncias recibidas y, orientar y asesorar a otras unidades de la Guardia civil en los relativo a esta materia. Además, realizarán acciones formativas internas sobre sensibilización a la diversidad y DOD.

Como consecuencia de la creación de los equipos REDO y debido a la necesaria especialización en materia de DOD de la Guardia Civil, durante los meses de abril a junio de 2022 se ha llevado a cabo el I Curso Universitario en Investigación de los Delitos de Odio, con la participación de 45 alumnos/as. En dicho curso han asistido 25 guardias civiles pertenecientes a los Servicios de Información provinciales, 5 guardias civiles integrados en unidades de Policía Judicial, un persona del Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO), cuatro magistrados/as, cuatro fiscales/as, dos personas de distintas organizaciones civiles y un/a periodista.⁶²

2.1.3 AlertCops

La aplicación móvil AlerCops es un servicio de alertas de seguridad ciudadana que depende de la Secretaria del Estado de Seguridad del Ministerio del Interior y permite comunicar de manera gratuita con las FFCCSE, tanto con la Guardia Civil como con el Cuerpo Nacional de Policía.

Esta aplicación de forma directa permite que la ciudadanía pueda comunicar un hecho delictivo del que es víctima o testigo, desde un terminal móvil y además se pueda

⁶²<https://www.interior.gob.es/opencms/es/detalle/articulo/Grande-Marlaska-aboga-por-la-especializacion-y-formacion-de-los-efectivos-policiales-para-reforzar-la-lucha-contra-los-delitos-de-odio/>

comunicar por chat. Incluye la posibilidad de comunicar con cualquier persona que lo requiera, independientemente, de su idioma o de sus discapacidades auditivas o vocales y desde cualquier lugar donde se encuentre.

A finales de julio de 2020, con el objetivo de mejorar la respuesta de las FCSE en el ámbito de los DOD, la Secretaria del Estado de Seguridad incluyó en la aplicación móvil AlertCops un botón específico de Delitos de Odio.⁶³

Algunas de las Funciones de AlertCops son:

- Función guardián: Que permite compartir con las personas que desee el usuario, tales como familiares y amigos, la ubicación
- Botón SOS: Permite enviar un aviso de manera inmediata a las personas designadas en la función guardián con la ubicación de la persona usuaria y un audio de 10 segundos. Además, ofrece protección reforzada para colectivos vulnerables, avisando de manera instantánea a las FFCCS más cercana, pero actualmente este servicio solo está disponible para personal sanitario y víctimas de violencia de género.
- Contiene Alertas y mensajes de geo-posicionados y la posibilidad de adjuntar fotografías en las denuncias realizadas o mediante la conversación de chat.

En esta aplicación móvil se puede elegir el nivel de seguridad, variando las funciones acordes con el nivel que desee tener: Alto: Envío de alertas, avisos de seguridad, alerta geoposicionadas, guardián, botón SOS y alertas de seguridad. Medio: Envío de alertas, avisos de seguridad, alerta geoposicionadas. Bajo: Envío de alertas. Otras de sus funciones se basa en botones específicos de alerta según las tipologías delictivas: maltrato animal, robo, atraco y asalto, agresión y peleas, agresión sexual, violencia de género, delitos de odio, ocupación ilegal de vivienda, radicalismo, perdido, desaparecido, acoso escolar, vandalismo y daño. Además, tiene un botón específico para personas con dificultades auditivas.

A continuación, se muestran varias imágenes de la APP Alercops, extraídas de la propia aplicación:

63I Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior.
Proyecto (interior.gob.es)

Figura 3

Información principal de la APP Alertcops



Figura 8

Información principal de la APP Alertcops



Figura 9

Sección de delitos de odio de la APP AlertCops

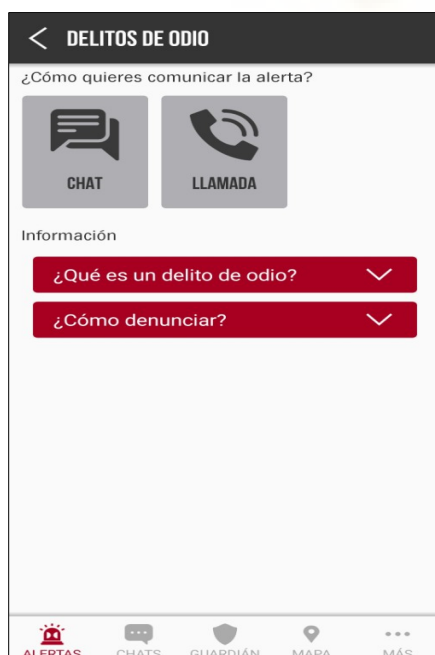


Figura 10

Información delitos de odio de la APP AlertCops



Figura 11
Información delitos de odio de la
APP AlertCops



Desde que la APP AlertCops cuenta con el botón específico de Delitos de Odio las FFCCSE han recibido las siguientes alertas relacionadas con los DOD⁶⁴:

Tabla 1
Alertas DOD APP AlertCops

Alertas Recibidas por Delitos de Odio en la APP AlertCops			
Año	Alertas Recibidas	Alertas Atendidas	Alertas erróneas
2020	7	5	2
2021	9	8	1
2022	4	3	1

Fuente: Datos facilitados por personal responsable de los datos estadísticos de la APP AlertCops. (Elaboración propia).

⁶⁴Cabe reseñar que los datos del año 2020 son los contabilizados desde el día 20 de julio, que fue cuando se empezó a categorizarse en la APP como “delitos de odio. Por otra parte los datos aportados del año 2022 comprende desde el 1 de enero hasta el 23 de agosto.

2.2 Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las Policías Autonómicas

2.2.1 Policía Autónoma País Vasco – Ertzaintza

El 24 de noviembre de 2021, la Ertzaintza creó un grupo especializado en DOD que se llama Grupo Estable Delitos e Incidentes de Odio, enmarcado en la sección de Derechos de la Ciudadanía y Seguridad Pública de la Secretaría General del Gobierno Vasco, compuesta por policías interunidades, pertenecientes a varias unidades, con formación especializada en la materia.

Este grupo no funciona como oficina receptora de denuncias, pero se encarga de revisar, supervisar y filtrar todos los atestados policiales y denuncias, para que, en caso de que por error el hecho no haya sido catalogado como incidente o delito de odio, pero sí reúna las características de serlo, se proceda a su nueva investigación y se catalogue debidamente. Además, esta unidad realiza formaciones en materia de sensibilización a la diversidad, y DOD a las nuevas promociones de policías de las diferentes escalas de la Ertzaintza.

No utilizan la mediación policial ni las herramientas restaurativas para la resolución de aquellos incidentes de odio y discriminación donde podría ser apropiado su utilización.

Desde el año 2016 confeccionan un informe oficial de los Incidentes de Odio de Euskadi, memoria anual, siendo una iniciativa conjunta de la Cátedra de Derechos Humanos y Poderes Públicos de la Universidad del País Vasco (UPV) y el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco.⁶⁵

2.2.2 Policía Autónoma Cataluña - Mossos d'Esquadra (PG-ME)

Desde junio de 2021, la Policía Autónoma de Cataluña cuenta con un grupo especializado en DOD que se llama Unidad Central de Delitos de Odio y Discriminación (UCDOD), y dependen de la Comisaría General de Información (CGINF) de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra (PG-ME). El grupo está formado por once efectivos, sots inspector, dos caporal/la y ocho mossos/as.

⁶⁵ Tal y como indica la memoria anual de los Incidentes de Odio de Euskadi, este documento les sirve de instrumento para conocer mejor la realidad de los incidentes por DOD para posteriormente, planificar de una manera más precisa y eficiente las políticas de intervención y prevención para la lucha contra estos incidentes.

La UCDDOD tiene sus dependencias en la Comisaría de l'Eixample Barcelona, Plaça d'Espanya, 1 de la ciudad de Barcelona, siendo elegida su ubicación de manera estratégica para facilitar el acceso a las personas usuarias, ya que es una zona céntrica de la ciudad que cuenta con muchos medios de transporte.

Tienen como principal objetivo la investigación especializada de aquellos delitos que el Código Penal enmarca dentro de la tipología de odio y discriminación, así como la dirección técnica en la materia para el resto de efectivos de la PG-ME. Cabe destacar que la atención y seguimiento de las víctimas se realiza mediante los Grupos de Atención a la Víctima (GAV) que están coordinados y supervisados por el Área Técnica de Proximidad de Seguridad Ciudadana (ATPROX) de la Comisaría General Técnica de Planificación de la Seguridad (CGTEC).

Entre las funciones concretas que realizan, se resalta:

- la investigación de casos considerados graves, complejos y/o que tengan especial relevancia por su repercusión o alarma social.
- Investigaciones que los Juzgados o la Fiscalía considere que han de ser llevados a cabo directamente por esta Unidad, independientemente del tipo o lugar donde se perpetren. Dirigen técnicamente y supervisan todo aquello que se pueda derivar de la investigación de los DOD desarrollados por otras unidades investigadoras de la PG-ME.
- Participación en el Plan de Formación Policial de la Escuela de Policía del Instituto de Seguridad Pública de Cataluña sobre DOD dirigido a los cuerpos policiales de Cataluña. Mediante la realización de cursos especializados dan a conocer las especificidades de la tipología delictiva y las técnicas de investigación.
- Interlocución directa con la Fiscalía de Coordinación de Delitos de Odio y de Discriminación. En la demarcación de Barcelona, existe una Fiscalía de Coordinación de Delitos de Odio liderada desde hace muchos años por el Fiscal Miguel Ángel Aguilar García⁶⁶, siendo un referente a nivel estatal, europeo e internacional en materia DOD. La UCDDOD, transmite los

⁶⁶Entre otras publicaciones relacionadas en el ámbito de los DOD cabe reseñar que, el Fiscal Miguel Ángel Aguilar García ha participado como director en la elaboración del “Manual práctico para la investigación y enjuiciamiento de delito de odio y discriminación”, editado por el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada de Cataluña. Este manual ha sido referenciado en otros manuales de delitos de odio y, además ha servido de consulta para la realización del presente TFG.
https://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/manual_investigacion_delitos_odio.pdf

conocimientos, novedades y recomendaciones que provengan de la Fiscalía en materia de DOD al resto de efectivos de la PG-ME.

Por otra parte, la Oficina de Delitos de Odio de y Discriminación (OFDOD) es la encargada de realizar los análisis sobre el fenómeno del odio y discriminación en Cataluña, con el objetivo de proponer estrategias de prevención, mejorar la atención de las víctimas que denuncian e incrementar la detección de situaciones que no se denuncian y perpetúan la invisibilización de las conductas de odio y discriminación.

Esta oficina depende de la Unidad Central de Atención y Seguimiento a Víctimas (UCASV) del Área Técnica de Proximidad y de Seguridad Ciudadana (ATPROX) y los principales ejes de trabajo son:

- Trabajo transversal con organismos, autoridades públicas, líderes de comunidades minoritarias, asociaciones, ONG y otras entidades para intercambiar información y conocer sus demandas e inquietudes.
- Coordinación permanente con la Fiscalía Especial de Delitos de Odio y Discriminación de Cataluña y con los departamentos de la Generalitat de Catalunya.
- Participar activamente en cualquier actividad de entidades y colectivos minoritarios para mejorar su conocimiento y las relaciones con la comunidad.
- Campañas de prevención, participación en acciones formativas, charlas y conferencias para dar a conocer los delitos de odio y discriminación con la finalidad de difundir el trabajo que se está realizando y para luchar de forma conjunta.
- Relación constante con los colectivos más vulnerables con el fin de crear un clima de confianza mutua y ofrecerles una atención personalizada. Este trabajo se lleva a cabo desde las oficinas de relaciones con la comunidad de cada una de las comisarías de la PG-ME.
- Atención integral a las víctimas. Velar porque la víctima esté informada y conozca la red de recursos existentes en función de sus necesidades y del territorio donde se encuentre.
- Orientación a las víctimas de DOD. La ciudadanía puede dirigirse directamente por medio de un correo electrónico (mossos.delictes.odi@gencat.cat) para resolver dudas garantizando la confidencialidad del interlocutor/a.

La PG-ME dispone de un Área de Mediación, integrada en la Comisaría General de Relaciones Institucionales, Participación y Mediación, adscrita al Gabinete del Director General de la Policía.

Cabe reseñar, que es la única Policía Autonómica que ha realizado mediaciones en el ámbito de los conflictos que surgen entorno a la diversidad. A modo de ejemplo, se puede comentar que esta Área de Mediación, a petición de la Prefectura de la PG-ME, actuó en un barrio de la Ciudad de Barcelona donde se construía una Mezquita, algunos vecinos, producto del desconocimiento y prejuicios basados en el miedo, organizaron manifestaciones y concentraciones en contra de esta construcción.

La metodología de mediación utilizada en este conflicto, constituyó un gran éxito, disminuyendo las tensiones existentes en los primeros momentos, consiguiendo que interlocutores de ambas comunidades establecieran espacios de dialogo donde ambas partes explicaron los diferentes puntos de vista hasta lograr un conocimiento mutuo de respeto y convivencia.”

2.2.3 Policía Autonómica de Canarias - Cuerpo General de la Policía Canaria (CGPC)

El Cuerpo General de la Policía Canaria, no tiene unidad o grupo especializado en delitos de odio discriminación.

2.2.4 Policía Foral de Navarra

La Policía Foral de Navarra, tiene previsto la creación de una unidad de DOD, pero actualmente solo existen protocolos internos de la instrucción de atestados policial relacionados con esta tipología delictiva.

2.3 Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las Policías Locales

2.3.1 Policía Local de Leganés (Madrid)

El grupo especializado en DOD se llama Grupo de Intervención Social (GIS), está compuesto por 4 funcionarios/as policiales con formación especializada en la discriminación y prevención de delitos de odio hacia todos los colectivos vulnerables.

Han participado en el proyecto CLARA⁶⁷ (Comunidades Locales de Aprendizaje contra el Racismo, la Xenofobia y los discursos de odio) junto con otras policías de municipios de España. Tras la formación realizada en el citado proyecto han procedido a plasmar en un documento la constitución de una “Comunidad Local por la Convivencia y la Diversidad en la localidad de Leganés.”⁶⁸

2.3.2 Policía Municipal de Madrid

El grupo especializado en DOD se llama Unidad de Gestión de la Diversidad, depende del Área de Gobierno de Salud, Seguridad y Emergencias del Ayuntamiento de Madrid. Se creó en el año 2016 y actualmente, está compuesto por 17 funcionarios/as policiales con formación especializada en la discriminación y prevención de delitos de odio hacia todos los colectivos vulnerables.

Los objetivos de dicho Unidad son:

- Identificar y hacer visibles los delitos de odio.
- Facilitar la denuncia de estos hechos a las víctimas y colectivos más vulnerables. Formación y sensibilización a colectivos, técnicos de entidades sociales y agentes de policía, con el fin de identificar posibles signos agravantes de racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia, para que puedan ser investigados como tales delitos y no esconderse detrás de otros tipos delictivo.
- Realizar la investigación de incidentes discriminatorios; contactando con la víctima posteriormente para realizar el seguimiento, verificando si ha vuelto a sufrir los mismos incidentes y al mismo tiempo evaluando el nivel de satisfacción del trabajo realizado por los agentes.
- Mantener el contacto, creando redes de trabajo con las asociaciones que trabajan con personas que pueden ver vulnerados sus derechos fundamentales.
- Impulsar y diseñar convenios de colaboración con asociaciones y entidades sociales, que trabajan en defensa de los derechos humanos, para prevenir el

67 Este proyecto se ha desarrollado durante dos años y medio, está coordinado por la Policía Municipal de Madrid, y cofinanciado por el programa de Derechos Fundamentales de la UE con la participación de los ayuntamientos de Getafe Málaga, Fuenlabrada; Leganés; Pamplona y Elche; la Universidad de Salamanca, el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia y la cooperativa Dinamia y Bradford Hate Crime Alliance. Tuvo el objetivo de formar, con una metodología de aprendizaje innovadora, a la policía local y municipal para prevenir y mejorar de forma efectiva su lucha contra los incidentes racistas, xenófobos y de odio a la vez que se realizó una cooperación entre la policía y las distintas comunidades que sirvió como aprendizaje. <https://proyectoclara.es/>

68 Comunidad local por la convivencia y la diversidad de la localidad de Leganés. Proyecto Clara. [Resultados de Leganés – Proyecto Clara.](#)

racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y otras formas de intolerancia y / o discriminación.

Las principales actividades desarrolladas por la Unidad son:

- Recepción de denuncias y realización de todo tipo de diligencias de investigación de hechos penales o infracciones administrativas, actuando como Oficina de Denuncias.
- Promover y participar en procesos de mediación policial, tanto en ámbito escolar como vecinal.
- Mantener reuniones de sensibilización y empoderamiento con las asociaciones
- Registro e investigación de los delitos de odio y otros actos de intolerancia, especialmente el discurso de odio en línea, las amenazas físicas menos graves, amenazas, etc.
- Realizar un informe estadístico de los hechos ocurridos en Madrid relacionados con este tema, incluso si la persona no ha denunciado o informado a la policía.
- Dar apoyo a la víctima, no solo durante el proceso de investigación, sino también posteriormente dando seguimiento al hecho, para saber si ha sido superado o si se ha repetido.
- Desarrollar cursos de formación en el Centro Integral de Formación de Emergencias y Seguridad (CIFSE) sobre derechos humanos; gestión de la diversidad y delitos de odio; detección y prevención del racismo, la xenofobia y la intolerancia en los centros educativos; mediación en sociedades diversas; atención a víctimas vulnerables; etc.

La Unidad de Gestión de la Diversidad se coordina con más de 100 ONGs y asociaciones, con el fin de colaborar y debatir estrategias contra el racismo, la xenofobia, la intolerancia y la discriminación. En el marco de este mecanismo de colaboración tienen establecidas cinco mesas técnicas, que trabajan en las áreas de racismo y Xenofobia, LGTBI, Religiones, Discapacidad, Exclusión Social.

Además, han elaborado varios manuales policiales relativos a la diversidad, tales como *Manual de gestión policial de la diversidad religiosa* y, tras su participación en el proyecto CLARA, han elaborado un *Manual de actuación policial Racismo, Xenofobia y otras formas de intolerancia*.⁶⁹

⁶⁹ <https://proyecto clara.es/resultados-de-madrid>

En el ámbito de la discapacidad están especializados en la atención, tratamiento y recepción de denuncias de personas con cualquier tipo de discapacidad (tanto física como orgánica, sensorial e intelectual).

Disponen de recursos para la atención de personas con discapacidad, tales como diligencias en Braille, locutadas y en formato DAISY para personas con discapacidad visual. Además, cuenta con una persona intérprete en lengua de signos- facilitada por FESORCAM (Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid)- y con una persona facilitadora-en colaboración con la UAVDI (Unidad de Atención a víctimas con discapacidad intelectual)- para que actúe de traductor/a entre la policía y la víctima que lo necesite.

Por último, se destaca que realizan inspecciones a locales de ocio y establecimientos públicos, con el fin de verificar el cumplimiento la normativa en materia de accesibilidad universal. Aplicando la diferente normativa de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

2.3.3 Policía Local de Fuenlabrada (Madrid).

El grupo especializado en delitos de odio se llama Equipo para la Gestión Policial de la Diversidad (GESDIPOL), se encuentra dentro de la Unidad de Policía de Barrio de la Policía Local de Fuenlabrada (Madrid). Se creó en el año 2008 y actualmente, está compuesto por 2 funcionarios/as policiales con formación especializada en la discriminación y prevención de delitos de odio hacia todos los colectivos vulnerables.

Sus principales objetivos son:

- Sensibilizar a la Comunidad local para prevenir la discriminación y el discurso de odio, desarrollando una conciencia social contra este tipo de comportamientos y promover un rechazo e intolerancia social hacia los mismos.
- Promover que se denuncien los delitos de odio, dando garantías y apoyo a las víctimas, así como contribuir, en colaboración con otros actores sociales e institucionales, a una persecución efectiva de estos delitos y de otras infracciones discriminatorias.
- Recepción de denuncias y realización de todo tipo de diligencias de investigación de hechos penales o infracciones administrativas, actuando como Oficina de Denuncias. Promover una amplia política de coalición, en colaboración con los organismos locales que se ocupan de la defensa de los

derechos humanos y la protección de las víctimas del odio y fortalecer la coordinación de las diferentes áreas y servicios municipales y la cooperación con los servicios extra-municipales competentes en estos temas.

- Eliminar el discurso de odio de los muros y fachadas de Fuenlabrada y controlar y perseguir su difusión a través de Internet.
- Dar formación a los profesionales de los servicios municipales en la lucha contra la discriminación y los delitos de odio y en la atención a las víctimas.
- Mantener equipos policiales especializados al servicio de una sociedad diversa y mejorar los procedimientos de actuación policial para enfrentar los delitos de odio y otras conductas discriminatorias, así como la coordinación de los mismos con él.
- Mantener y fortalecer el Programa Municipal de Diversidad Cultural, y reforzar la coordinación con instancias de participación ciudadana que favorezcan el encuentro de los servicios municipales con la sociedad civil, como por ejemplo la Mesa de la Convivencia y la Comisión de Seguridad Ciudadana para la Sociedad Diversa.

Las principales actividades son:

- Plan de Acción contra los Delitos de Odio, en el que se incluyen todos los delitos cometidos por incidentes racistas y xenófobos
- Desarrollar protocolos de actuación en la identificación de incidentes racistas.
- Sensibilizar a grupos minoritarios y colaboración con comunidades (ej. la comunidad islámica de Fuenlabrada que fue la que organizó las manifestaciones contra los atentados en Barcelona)
- Colaborar con el Servicio Municipal de Asistencia a la Víctima (SAV), ofreciendo apoyo a las víctimas de los diferentes delitos, especialmente aquellos relacionados con la violencia de género, el racismo, la xenofobia y los incidentes de odio.
- Mediación extra-judicial en conflictos.

Además, han realizado un protocolo de actuación policial con las personas transgénero y ha llevado a cabo varios programas, destacando la erradicación de las prácticas de elaboración de perfiles étnicos y las identificaciones policiales discriminatorias.

Por último, cabe resaltar que cuentan con la figura de una persona facilitadora, en colaboración con el Centro Ocupacional de Fuenlabrada o persona del entorno de la

víctima, para que actúe de traductor/a entre la policía y la víctima con discapacidad intelectual.

2.3.4 *Policía Local de Getafe (Madrid)*

Desde finales de diciembre de 2021, la Policía Local de Getafe cuenta con un grupo especializado en DOD que se llama Unidad de Gestión de la Diversidad y está compuesto por 2 efectivos policiales.

Además, ha formado parte del proyecto CLARA con la elaboración de un tríptico publicitario sobre la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Local de Getafe (Madrid), y el proyecto de formación en “Convivencia y Mediación en ámbitos municipales” de 100 horas de duración. La participación de la Policía Local de Getafe en el proyecto CLARA le ha otorgado la formación necesaria para crear la Unidad de Gestión de la Diversidad.

2.3.5 *Policía Local de Málaga*

El grupo especializado en DOD se encuentra encuadrado en el Servicio de Unidades Centralizadas y se llama Subgrupo de Mediación Policial y Gestión de la Diversidad, está compuesto por 5 funcionarios/as policiales con formación especializada en la discriminación y prevención de delitos de odio.

Ha participado en el proyecto CLARA (Comunidades Locales de Aprendizaje contra el Racismo, la Xenofobia y los discursos de odio) junto con otras policías de municipios de España. Tras la formación realizada en el citado proyecto han realizado dos documentos, que contienen por una parte la Propuesta de Creación del Subgrupo de Gestión del Odio y la Diversidad y por otra parte, la “propuesta de Proyecto Formativo para la detección, prevención y tratamiento de incidentes y delitos de odio y discriminación”.⁷⁰

Este grupo especializado en DOD se creó en abril de 2022 por lo que no se pueden aportar más datos.

2.3.6 *Policía Local de Pamplona*

La Policía Local de Pamplona no tiene grupo especializado en DOD, pero ha participado en la formación del proyecto CLARA y como resultado de ello han

⁷⁰Propuesta de creación del subgrupo de gestión del odio y la diversidad. Policía Local de Málaga. Resultados de Málaga – Proyecto Clara

elaborado un acuerdo de colaboración entre asociaciones y Policía Municipal de Pamplona relativo a los delitos o incidentes de odio (Pamplona frente al Odio).⁷¹

Dicho acuerdo de colaboración contiene un formulario de incidentes y delitos de odio, que estará a disposición de las asociaciones colaboradoras; para que las personas afectadas puedan cumplimentarlo. Posteriormente, dicho formulario cumplimentado será remitido a la Policía Municipal de Pamplona para su estudio y análisis, en el caso que observasen indicios de que pudiera tratarse de un delito de odio o de conductas discriminatorias, que vulneran el ordenamiento jurídico/administrativo, sean comunicados a la asociación que remitió el formulario para que, finalmente, se ofrezca a la persona afecta formalizar la denuncia.⁷²

2.4 Grupos Especializados en Delitos de Odio y Discriminación en las Policías Locales en La Comunidad Valenciana

2.4.1 *Policía Local de Orihuela (Alicante)*

El grupo especializado en delitos de odio se llama Delitos de Odio y Discriminación (DOD), se encuentra incardinado junto a la Unidad de Mediación Policial y Menores. La Unidad se creó en diciembre de 2021 y, actualmente, está compuesta por cuatro funcionarios/as policiales (un co-oficial y tres agentes) con formación especializada en la discriminación y prevención de delitos de odio hacia todos los colectivos vulnerables.

El escudo de esta Unidad está formado por seis siluetas de hombres policías pintadas cada una de un color representando la bandera del colectivo LGTBI+. Debido a su reciente creación se encuentran en proceso de creación de vínculos con el tejido asociativo.

2.4.2 *Policía Local de Elche (Alicante)*

La Policía Local de Elche no tiene grupo especializado en DOD, pero ha participado en la formación del proyecto CLARA, y como consecuencia de esta formación han diseñado, metafóricamente, “el árbol de los sueños” que contiene 38 objetivos a llevar a cabo relacionada con la gestión de la diversidad y discriminación, siendo uno de ellos, la creación de una unidad de delitos de odio⁷³.

⁷¹ Tríptico “Pamplona frente al odio” Pamplona – Proyecto Clara

⁷² Formulario incidentes y delitos de odio Pamplona – Proyecto Clara

⁷³ “El árbol de los sueños” <https://proyectoclara.es/resultados-de-elche>

2.4.3 *Policía Local de Denia (Alicante)*

Desde el mes de mayo 2022, la Policía Local de Denia (Alicante) cuenta con un grupo especializado en DOD que se llama EROS y se encuentra encuadrado en el organigrama estructural de la Policía Local, en la sección de Artemis (grupo especializado en la violencia de género), menores y educación vial. Está compuesto por 2 oficiales y un/a agente con formación especializada en DOD y diversidad sexual, cuando este grupo especializado no se encuentra de servicio siempre hay personal policial en cada Grupo Operativo con formación específica en la materia.

De esta Unidad cabe destacar su escudo, el cual se encuentra formado por unas alas coronadas con el nombre EROS, y el borde del escudo porta un ribete que contiene los seis colores de la bandera LGTBI+.

Por otra parte, la unidad Eros nace gracias a la voluntad de la corporación local, ya que la localidad de Denia (Alicante), al tener censados menos de 50.000 habitantes, no está obligada por ley a la creación de un grupo policial especializado en la prevención de delitos de odio⁷⁴, pero al ser un municipio turístico que en determinados periodos del año, sobre todo en periodo estival, puede cuadruplicar su número de habitantes, las autoridades han creído conveniente su creación. Debido a su reciente creación están en las primeras fases de desarrollo de la Unidad.

2.4.4 *Policía Local de Castellón (Castellón)*

El grupo especializado en delitos de odio (DOD) de la Policía Local de la ciudad de Castellón se llama UDIS (Unidad de Diversidad e Inclusión Social). Es una Unidad que se creó en el mes de abril de 2022 y está formada por 7 efectivos con formación especializada en DOD, los cuales se encargan de temas relacionados con el acoso escolar, los delitos de odio, la LGTBIfobia, la mediación y la atención a las víctimas de ese tipo de delitos.

Esta Unidad tiene entre sus fines el apoyar a las víctimas relacionadas con los delitos de odio por hechos discriminatorios e intolerancia por racismo y xenofobia, orientación e identidad sexual, de género, prácticas religiosas, exclusión social, diversidad funcional o aporofobia; así como la realización de labores de concienciación y sensibilización.

⁷⁴El trabajo invisible de los Agentes Tutores y Tutoras, elaborado por la Asociación Nacional de Agentes Tutores y Tutoras (ANAT) en colaboración con la FEMP y el Ministerio de Sanidad libroagentetutorbaja.pdf (femp.es).

La Unidad porta en su escudo los colores de la bandera LGTBI+, el cual ha sido diseñado por el estudiantado de la Escola d'Art i Superior de Disseny de Castellón (Castellón).⁷⁵

2.4.5 Policía Local de Vall d'Uixó (Castellón).

La Policía Local de la Vall d'Uixó, fue pionera en la Comunidad Valenciana en crear una Unidad especializada en DOD. Esta Unidad se llama LGTBI, porta en su escudo la bandera LGTBI+. Principalmente se creó para abordar los DOD que pudieran sufrir las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+. Actualmente, por motivos de reestructuración de la plantilla de Policía Local esta unidad está compuesta por un agente.

Una vez analizado cada una de los grupos especializados en DOD de las FFCCS en España, se desprende que la policía local cumple un papel esencial en materia de prevención, siendo la organización policial más cercana a la ciudadanía. Por otra parte, se puede observar que los grupos especializados de DOD de las FFCCSE cumplen un papel importante en la investigación de estos delitos. Desde julio de 2020 la APP Alertcops cuenta con un botón específico de “delitos de odio” para la atención a las víctimas de los mismos, pero según las cifras que arrojan las estadísticas de uso, no está siendo utilizada. Esto puede deberse a que no resulta atractiva ni funcional para las personas usuarias.

De entre los grupos especializados en DOD existentes en las policías autonómicas, se destaca que todos se centran en las tareas de investigación de estos incidentes o delitos. A parte de esto, los Mossos d'Esquadra también realizan funciones preventivas y utilizan en sus intervenciones relacionadas con conflictos de la diversidad, cuando lo creen conveniente, la mediación policial. En el ámbito local, la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Municipal de Madrid ha sido un referente para la creación de otras unidades especializadas en DOD de otras provincias españolas.

En la Comunidad Valenciana las Policías Locales que cuentan con grupos especializados en DOD son de nueva creación por lo que no se puede extraer ningún dato. Si bien la Policía Local de la Vall d'Uixó creó su grupo especializado en el año

⁷⁵Protocolo marco del programa Agente Tutor de la Policía Local del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de la Federación Española de Municipios y Provincias.
[Fundamentos.indd \(femp.es\)](http://Fundamentos.indd(femp.es))

2019, el mismo no sirve como referente puesto que solo atienden a víctimas que han sufrido incidentes o DOD por LGTBIfobia. Además, se ha observado que varias unidades especializadas en DOD de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana aquí analizadas, concretamente Policía Local de la ciudad de Castellón, de la Vall d'Uixó (Castellón), de Denia (Alicante) y de Orihuela (Alicante), portan en el escudo de dicho grupo especializado la bandera del arcoiris, bandera que representa al colectivo LGTBI+, siendo a mi juicio innecesario porque, si bien puede resultar un gesto simbólico y reivindicativo, no representa al resto de colectivos vulnerables.

Por último, cabe mencionar que el escudo de la Unidad de Delitos de Odio y Discriminación de la Policía Local de Orihuela no es inclusivo y carece de perspectiva de género ya que está compuesto por seis siluetas donde no está representada la mujer policía.



PARTE III. PROPUESTA DE CREACIÓN DEL GRUPO ESPECIALIZADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIOS Y DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE VALENCIA

CAPÍTULO 3. POLICÍA LOCAL DE VALENCIA

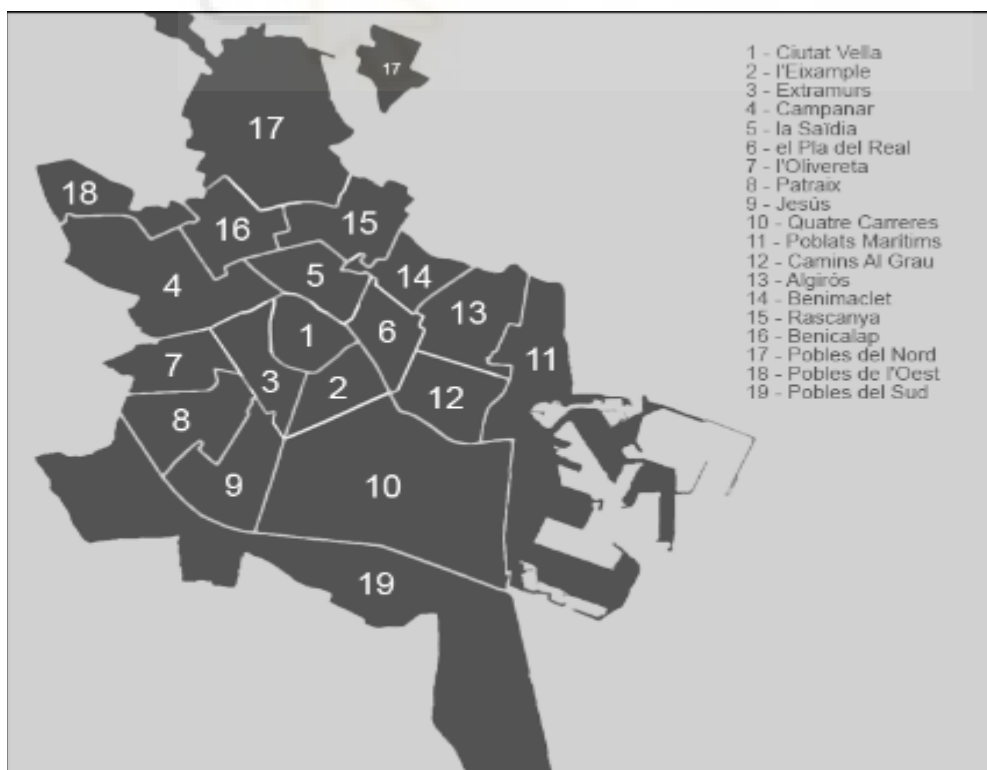
3.1 La Ciudad de Valencia

La densidad de población en la ciudad de Valencia es de 5.866,03 habitantes por km² y cuenta con una superficie de 134,65km².

Actualmente, tal como se muestra en la figura 12, la ciudad de Valencia está dividida en 19 distritos.

Figura 12

Mapa de la ciudad de Valencia dividida en los 19 distritos



Fuente: Ayuntamiento de Valencia

Según los datos publicados por el INE a 1 de enero de 2021 el número de habitantes en la ciudad de Valencia es de 800.180. La proporción entre mujeres y hombres es equilibrada: mujeres un 52,476% (419.905 número de mujeres habitantes) y hombres un 47,524% (380.275 número de hombres habitantes).

La población extranjera en la ciudad de Valencia corresponde a 116.632 habitantes, lo que supone un 14,57 % de la población total (58.163 mujeres y 58.469 hombres); un 36,268 % proviene de la Unión Europea (destacando en número Alemania, Italia y Rumanía), el resto de Europa (destacando en número Ucrania, Rusia y Reino Unido), África (Argelia, Marruecos, Nigeria y Senegal), América Latina (Colombia, Venezuela, Ecuador, Bolivia, Perú, Argentina) y de Asia (China y Pakistán).

Cabe destacar que debido a la invasión Rusa de Ucrania, que comenzó el 24 de febrero de 2022, se ha originado una crisis humanitaria, por lo que el número de personas que migra de Ucrania a la ciudad de Valencia ha podido aumentar considerablemente. Por otra parte, la ciudad de Valencia es una de las ciudades de España que más turistas de todas partes del mundo recibe, lo cual incrementa su diversidad, sobre todo en periodo estival.

Según datos publicados en la oficina de estadística del Ayuntamiento de Valencia a 1 de enero de 2021 el número de personas con certificado de discapacidad corresponde a 94.777, los que supone un 11,84% de la población total (48.358 mujeres y 46.419 hombres); un 32,86% padece una discapacidad física, un 8,01 % padece una discapacidad mental, un 5,74 % padece una discapacidad sensorial, un 5,72% padece una discapacidad psíquica, un 3,51% padece una discapacidad física y sensorial y un 44,13 % no consta.

Es necesario puntualizar que se reflejan los datos sobre la población extranjera, ya que factores como el origen, las creencias y la cultura pueden ser motivos de sufrir actos discriminatorios o conflictos interculturales, en los cuales la policía local de Valencia debe saber gestionar. Además, es importante conocer las creencias y las circunstancias de las personas que provienen de otros países para que no se produzca un choque entre culturas o creencias que afecte negativamente a la ciudadanía. Por ejemplo, puede afectar negativamente al colectivo LGTBI+ y a las mujeres puesto que, en muchos de los países de procedencia a los que se hace referencia las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ sufren violencia institucional y social, y las mujeres en determinados países tienen limitados los derechos, que en España se han conseguido gracias a las políticas de igualdad.

Por último mencionar que, en la ciudad de Valencia según el Observatorio de Pluralismo Religioso hay 161 lugares de reunión destinados al culto de otras confesiones religiosas distintas de la católica, tales como evangelistas, musulmanes, budistas, adventista, testigos de jehová y ortodoxos.

3.2 Composición de la Policía Local de Valencia

La Policía Local de Valencia está compuesta por 1485 funcionarios/as pertenecientes a las siguientes escalas, categorías y grupos de clasificación profesional, según lo establecido en el art. 37 de la Ley 17/2017 de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana:

- Escala superior: grupo A, subgrupo A1
- Comisario principal Jefe: 1
- Comisario principal: 7
- Comisario o comisaria: 8
- Escala técnica: grupo A, subgrupo A2
- Intendentes: 11
- Inspectores: 49
- Escala ejecutiva: grupo B
- Oficiales/as: 174
- Escala básica: grupo C, subgrupo C1.
- Agentes: 1196
- Agentes interinos/as: 13
- Personal Administrativo Ayuntamiento: 1
- Oficial Servicios Funcionario Carrera: 2
- Oficial Servicios Interino: 18
- Técnico Administración Especial: 5

Tabla 2 Escalas, categorías y grupos de clasificación profesional Policía Local de Valencia.

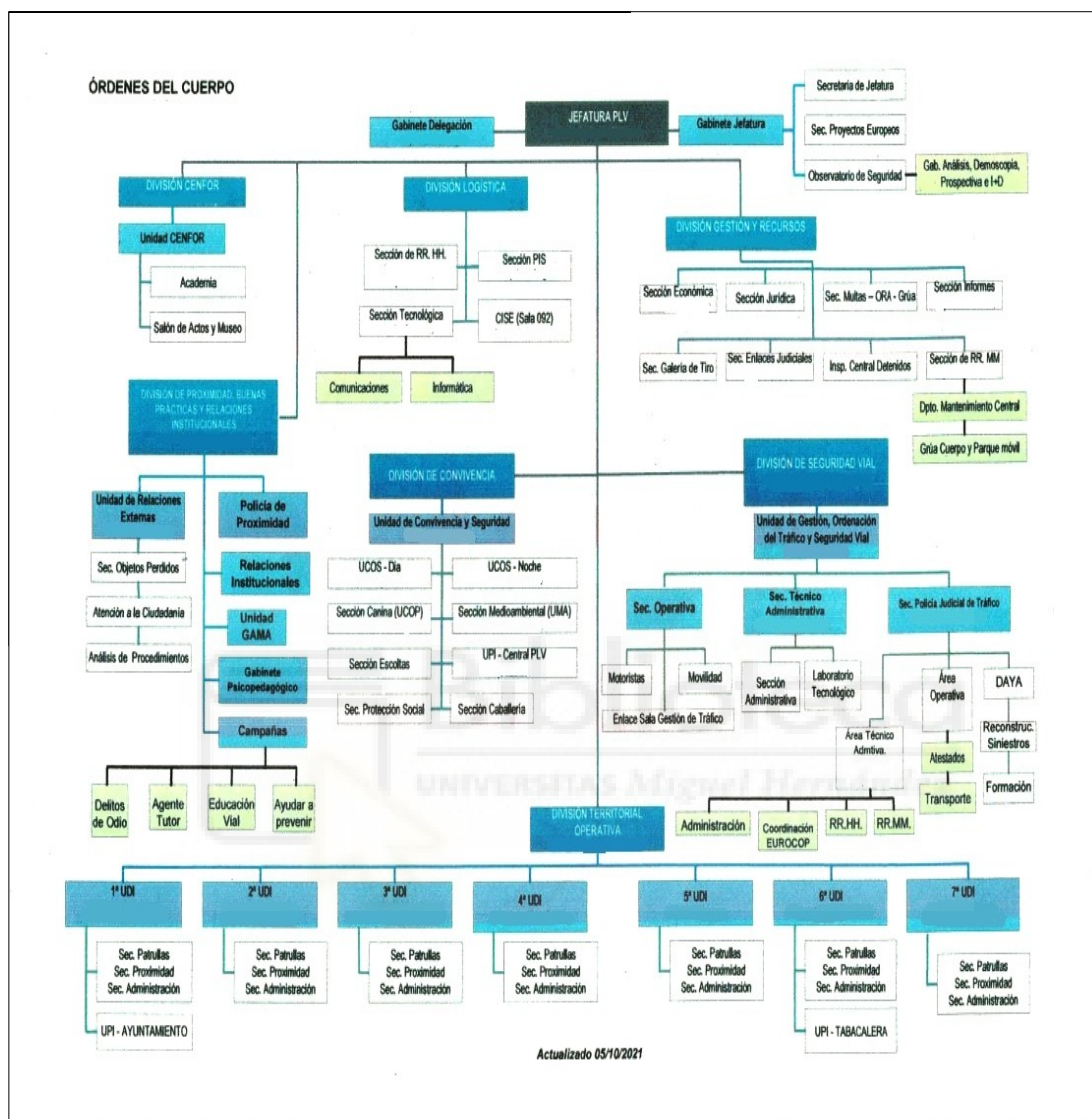
Cargo	1ª udi	2ª udi	3ª udi	4ª udi	5ª udi	6ª udi	7ª udi	A.tec	Seg.vial	Ucos	Gran total
Comisario Principal Jefe								1			1
Comisario Principal	1		1	1				3	1		7
Comisario/a	1	1	1		1		1	1	1	1	8
Intendente	1	1		1	1	1		2	2	2	11
Inspector/a	4	4	3	4	4	6	2	9	5	8	49
Oficial/a	17	12	9	10	9	19	9	33	15	41	174
Agente	117	84	62	71	66	107	84	165	132	308	1196
Agente Interino/a								13			13
Administrativo Ayuntamiento								1			1
Oficial Servicios Funcionario/a								2			2
Carrera Oficial/a Servicios Interino Técnico								18			18
Administración Especial								5			5
Gran Total	141	102	76	87	81	133	96	253	156	360	1485

Nota. Datos cedidos por la Policía Local de Valencia previa solicitud por instancia general al Ayuntamiento de Valencia.

3.2.1 Organigrama

En el siguiente organigrama se presenta la actual organización de la Policía Local de Valencia.

Figura 13
Organigrama de la Policía Local de Valencia.



Fuente: Policía Local de Valencia

Como se puede observar el organigrama la Policía Local de Valencia está dividida en 7 áreas de trabajo; formada por:

- División CENFOR
- División Logística
- División de Gestión y Recursos
- División de Proximidad y Buenas Prácticas y relaciones institucionales
- División de Convivencia
- División de Seguridad Vial
- División Territorial Operativa.

La División de Proximidad y Buenas Prácticas y Relaciones Institucionales está dividida en seis áreas: Unidad de Relaciones Externas, Policía de proximidad, Relaciones Institucionales, Unidad Gama, Gabinete psicopedagógico y campañas (delitos de odio, agente tutor/a, educación vial, y Ayudar y prevenir).

Por otra parte, la División Territorial Operativa es integrada por siete unidades de distrito, que dividen territorialmente la ciudad de Valencia; a su vez, cada sección de distrito se compone de la sección de patrullas, la sección de proximidad y la sección administrativa.

- Unidad de Distrito 1ª Ciudad Vella.
- Unidad de Distrito 2ª Russafa.
- Unidad de Distrito 3ª Patraix.
- Unidad de Distrito 4ª Abastos.
- Unidad de Distrito 5ª Trànsits.
- Unidad de Distrito 6ª Benimaclet
- Unidad de Distrito 7ª Marítim.

Además; cuenta con:

- Central de la Policía Local de Valencia.
- Unidad de Medio Ambiente – UMA.
- Oficina de objetos perdidos
- Museo de la Policía Local de Valencia.

3.3 Competencias de la Policía Local de Valencia.

En la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su art. 25.2 se promulga que el municipio establecerá sus competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas. Quedando sus principales funciones reflejadas en el art. 53 de la LO de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/86, de 13 de marzo y en el art. 33 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana; como son:

- Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano y en vías de su competencia.
- Ejercer las funciones de policía administrativa dentro del ámbito de su competencia, especialmente en lo relativo a ordenanzas, bandos y demás

disposiciones municipales, así como en lo relativo a las disposiciones autonómicas respecto de las cuales les hayan sido delegadas dichas funciones.

- Participar en las funciones de Policía Judicial, especialmente con relación al tráfico y en el ámbito de las competencias municipales, de acuerdo con la legislación vigente.
- Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos, en el marco de colaboración establecido en las juntas de seguridad y consejos de seguridad local, tanto en el ámbito urbano como rural.
- Intervenir en la gestión de los conflictos de la ciudadanía en el marco de la mediación policial cuando sean requeridos por la ciudadanía, colaborando de forma proactiva en la transformación de dichos conflictos.
- Proteger a las Autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
- Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
- Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.

En relación a las actuaciones que se practiquen relativas a las diligencias de prevención y a la instrucción de atestados por accidentes de circulación deberán ser comunicadas a las FFCCS competentes.

Además, en el art. 35 de la ley 17/2017 de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana se especifica que la policía local de municipios de más de 50.000 habitantes deberá contar con un grupo especializado en la prevención de delitos de odio; que en aquellos municipios de más de 20.000 habitantes la policía local dispondrá de un grupo especializado en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y agresiones sexuales. Posteriormente, en la Disposición Transitoria de la presente ley, se especifica que los grupos policiales especializados,

anteriormente reseñados, deberán estar creados antes del 1 de enero de 2023 y se constituirán en el marco de la colaboración con los cuerpos y fuerzas de seguridad de Estado.

Actualmente, si bien se realizan campañas de prevención de delitos de odio, por parte de la División de Proximidad y Buenas Prácticas y Relaciones Institucionales; y en la policía local de Valencia- con acuerdo de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE)- se ha formado a un total de 373 agentes de dicha la plantilla de policía en materia de delitos de odio, siendo el objetivo de la Concejalía de Seguridad Ciudadana del Ayuntamiento de Valencia que toda la plantilla este formada en esta materia, en la Policía Local de Valencia aún no se ha conformado una unidad ni grupo policial dedicado de manera específica a la atención de la diversidad y prevención de delitos e incidentes de odio ⁷⁶



76 <https://www.levante-emv.com/valencia/2022/06/25/policia-local-volvera-salir-manifestacion-67643604.html>

CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN LA PREVENCIÓN DE LOS DELITOS DE OUDIO Y DISCRIMINACIÓN EN LA POLICÍA LOCAL DE VALENCIA

Se propone insertar la creación de una unidad policial antidiscriminatoria dentro de un modelo de policía social y asistencial, con la finalidad de ofrecer una atención especializada a las víctimas de delitos e incidentes de odio, así como de hechos discriminatorios por orientación e identidad sexual, género, racismo y xenofobia, ideología, prácticas religiosas, exclusión social, aporofobia, discapacidad física, sensorial e intelectual, origen étnico. Un grupo policial que ponga en el centro de todas las intervenciones a las personas (visión humanística) para conseguir que las personas que pertenecen a colectivos vulnerables tengan menos miedo a ser víctimas de DOD y reducir su sensación de inseguridad lo que puede generar en ellas una mayor calidad de vida y bienestar.

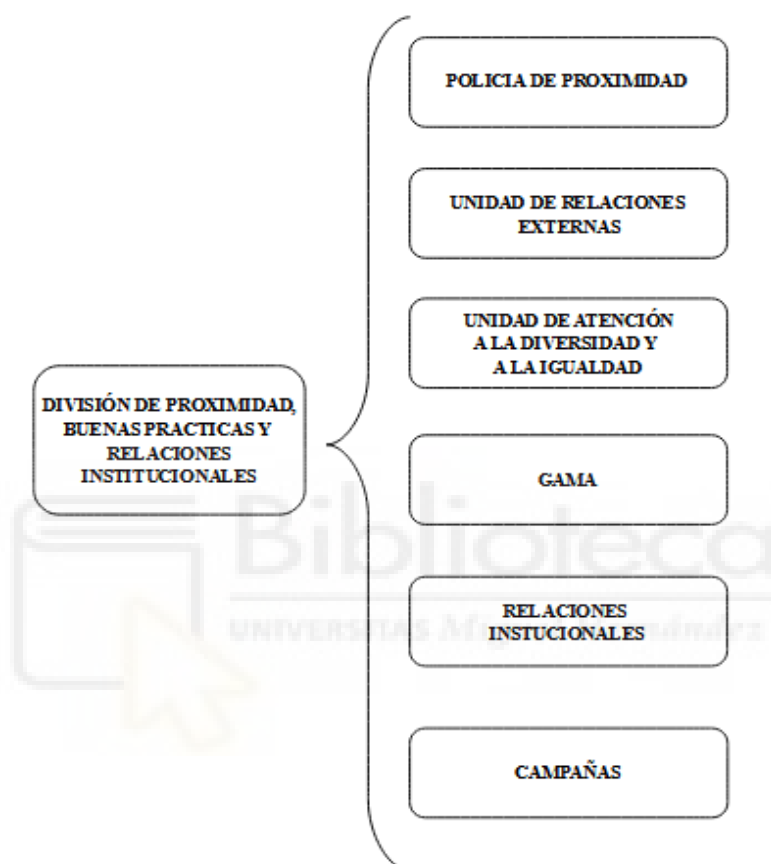
Además, resulta necesario crear mecanismos de acción para prevenir DOD por lo que será pertinente la realización de campañas de sensibilización a la diversidad desde la propia organización policial a la ciudadanía, siendo la propia policía local, desde su papel educativo y su capacidad de transmitir valores de respeto y tolerancia, un referente en la erradicación y lucha contra los discurso y DOD, con una perspectiva pedagógica basada en la cultura de paz. En definitiva, se busca ejecutar acciones educativas, que no dependan de la ocurrencia del delito (DOD) para la toma de acción, por el contrario, se trabajará para evitar que se produzcan estos actos que atentan contra las personas que lo sufren, todo su colectivo de pertenencia y, quiebra la convivencia ciudadana.

4.1 Adecuación del nombre de la Unidad Especializada en Prevención de DOD de la PLV

El nombre de la unidad especializada en DOD de la Policía Local de Valencia debe representar a toda la ciudadanía, en el sentido de que no se pretende como un grupo de trabajo el cual únicamente persiga las tipologías delictivas en este ámbito, sino

que ofrezca una atención integral a las víctimas y a todas las personas usuarias, que prevenga los actos discriminatorios y los delitos de odio gestionando las dificultades que puedan surgir entorno a los colectivos vulnerables. Por lo que es oportuno que se denomine Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad (UADI).

4.2 Organigrama



Visto el organigrama de la PLV sería conveniente la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad, en adelante UADI, estuviera enmarcada dentro de la División de Proximidad y Buenas Prácticas y Relaciones Institucionales. Actualmente, dicha División se compone de cuatro áreas en Unidad de Relaciones Externas; a saber: Policía de proximidad, Relaciones Institucionales, Unidad Gama, Gabinete psicopedagógico y campañas (delitos de odio, agente tutor/a, educación vial, y Ayudar y prevenir) por lo que se procedería a eliminar las campañas de delitos de odio puesto que esas funciones ya las realizaría la UADI.

Si bien, las personas-miembro de las unidades de atención a la diversidad de las FFCCS deben contar con una formación amplia en delitos de odio y deben ser personas que gocen de una amplia empatía y sensibilidad, que sepan crear vínculos con la

comunidad; para que esto ocurra es necesario una formación especializada, con perspectiva de género, donde la sensibilización frente a la diversidad sea transversal, dirigida a todas las personas que componen la organización policial, con el objetivo de eliminar los discursos discriminatorios desde dentro de la propia policía, para después poder transmitir ese mensaje a la ciudadanía..

Cabe mencionar que las personas que componen los cuerpos policiales y el resto de la administración pública forman parte de la sociedad civil, por lo que esta formación en sensibilización a la diversidad resulta necesaria para la eliminación de los propios prejuicios de las personas que prestan servicio a la sociedad. Por otro parte, esta formación también debería ser realizada por cualquier persona que preste sus servicios en la Administración Pública.

4.3 Funciones que tendría la Unidad de Atención a la Diversidad de la Policía Local de Valencia

Dentro de las funciones y tareas identificadas para la UADI de la PLV se encuentran:

- Recepción de denuncias y realización de la diligencia de indicadores de polarización de DOD de hechos penales o infracciones administrativas, actuando como Oficina de Denuncias previo acuerdo con el Ministerio del Interior y colaboración con las FFCCS.
- Registro estadístico de los delitos e incidentes de odio y otros actos de discriminatorios.
- Creación de redes de contacto y apoyo con el tejido asociativo y entidades sociales que trabajan en defensa de los derechos humanos para prevenir la discriminación y la violencia hacia colectivos vulnerables, con la finalidad de detectar las necesidades que puedan tener y establecer un marco de colaboración mutuo.
- Reuniones periódicas con la Fiscalía de Delitos de Odio, la Oficina de la Víctima y las FFCCS cuya finalidad será la creación de protocolos de actuación conjuntas para la mejora del servicio que se presta a las víctimas de delitos e incidentes de odio.
- Registrar todos los incidentes de odio y actos discriminatorios, incluso si las personas no han denunciado, con la finalidad de conocer todo lo relativo a los

hechos discriminatorios que se dan en la ciudad de Valencia. Estos datos serán compartidos con la Fiscalía de odio de Valencia, las FFCCS y con la oficina del Observatorio Valenciano de igualdad, no discriminación y prevención de delitos de odio para poder tejer un plan de actuación conjunto con la finalidad de prevenir estos incidentes.

- Presencia de UADI en todas los actos festivos, manifestaciones o fechas señaladas para los diferentes colectivos diversos. Ejemplo: día del pueblo gitano, día de la celebración del orgullo LGTBIQ+, día internacional de la mujer, etc.
- Realizar seguimiento de las víctimas, durante y posteriormente al proceso de investigación.
- Creación de un trabajo en red con el resto de organizaciones, instituciones y departamentos municipales, que trabajan en el ámbito de la diversidad y que puedan ofrecer recursos a las víctimas de estos incidentes o delitos de odio. Cuya finalidad es realizar un trabajo en red que beneficie a las personas usuarias del servicio.
- Atención a las personas con discapacidad y creación de un trabajo en red con otros departamentos municipales para romper con las barreras arquitectónicas que observen en la vía pública o en los diferentes locales de ocio y establecimientos públicos. El trabajo se llevará a cabo verificando si el local o comercio cumple la normativa en materia de accesibilidad, aplicando la normativa de las personas con discapacidad en vigor en la ciudad de Valencia, con el fin de facilitar el día a día de las personas que padezcan discapacidad y procurarles bienestar desde los servicios públicos.
- Impartir formación básica en sensibilización a la diversidad y lenguaje inclusivo al resto de la plantilla de la policía local y demás departamentos municipales, para garantizar una atención adecuada a la ciudadanía. También se impartirá formación a diferentes asociaciones, colectivos y entidades sociales.
- Impartir formación en prevención de actos discriminatorios, manifestaciones de odio e intolerancia en los diferentes centros educativos de la ciudad con la finalidad de luchar y prevenir el acoso escolar en las aulas.
- Charlas periódicas en sensibilización a la diversidad y prevención de la discriminación para personas en situación de exclusión social, demandantes de asilo político por cualquier circunstancia que afecte a los derechos humanos.

Este acercamiento tendrá la finalidad de crear vínculos positivos entre la policía local con estas personas, conocer su realidad y ponerles en conocimiento de la manera de proceder si son víctimas de actos discriminatorios, delitos o incidentes de odio. Resulta de vital importancia que se produzca este acercamiento ya que las personas que provienen de otros países tiene una visión de las organizaciones policiales negativa, esto es debido a que en sus países de origen han podido sufrir violencia o vulneración de derechos por parte de la propia policía.

- Mediación Policial y prácticas restaurativas en materia de diversidad. Se utilizará la mediación policial para la resolución de aquellos conflictos interculturales o molestias vecinales, cuando se detecte que proviene por discriminación o prejuicios hacia colectivos históricamente vulnerables. Este trabajo se realizará coordinadamente con la Unidad de Mediación Policial de la Policía Local de Valencia.
- Realización de campañas periódicas para la prevención de discriminación, dando a conocer el servicio policial que se ofrece en el ámbito de la diversidad. Se buscará hacer especial hincapié en los discursos de odio desde las redes sociales.
- Participación en proyectos nacionales e internacionales concernientes a la gestión de la diversidad, con la finalidad de intercambiar experiencias con otras organizaciones policiales o instituciones que luchen contra los delitos de odio y la prevención de la discriminación.
- Acciones encaminadas a la prevención y erradicación del radicalismo, extremismo y bandas urbanas violentas existentes en la ciudad de Valencia, relacionadas con aquellas comunidades y colectivos en situación de riesgo o vulnerabilidad en coordinación con las FFCCS.

4.4 Prevención del Acoso Escolar Motivada por Prejuicios y Discriminación en los Centros Educativos y Deportivos destinados a la niñez y Juventud

El acoso escolar es un fenómeno social de violencia entre alumnado en una relación desigual de poder, consistente en la intimidación, aislamiento, amenaza o agresión verbal o física de carácter continuado sobre una o varias personas señaladas como víctimas. Este fenómeno provoca efectos negativos en la salud y al desarrollo de las personas, tales como ansiedad, depresión, dificultades para la adaptación en el

entorno escolar, baja autoestima, y modificación en su conducta. Además, suele darse en la niñez, la juventud y la adolescencia, franjas de edad que les hace víctimas especialmente vulnerables, aunque también puede sufrir acoso el equipo docente o las personas profesionales que trabajan en los centros educativos anteriormente reseñados.⁷⁷

Habitualmente, el origen del acoso escolar reside en la reproducción de las desigualdades sociales dentro del contexto educativo. Es decir, personas que por su género, expresión e identidad de género, orientación sexual, corporalidad, personalidad, discapacidad, color de piel, nacionalidad, etc. son susceptibles de sufrir discriminación en la sociedad, son también las más vulnerables en el entorno educativo. Puede darse en cualquier etapa educativa y en centros de formación de cualquier tipología, incluyendo los centros educativos tanto públicos como privados, institutos, universidades, centros y asociaciones de ocio juvenil y tiempo libre, escuelas y centros deportivos.

Por ello, resulta necesario que la UADI de la PLV realice acciones encaminadas para la prevención y erradicación del acoso en las aulas, como por ejemplo charlas de prevención de la discriminación, intolerancia y sensibilización a la diversidad dirigida a:

- Personal docente.
- Profesionales de los centros educativos y demás organismos destinados a la Atención de la juventud, incluidos personal de centros y federaciones deportivas.
- Alumnado.
- AMPAS, ya que los prejuicios y discriminación en muchas ocasiones nace en los hogares.
- Personal de las federaciones deportivas.

4.4.1 La figura de los/as Agentes Tutores/as en las Policías Locales

Existen buenas experiencias en distintas policías locales españolas que se han adherido al Protocolo Marco del Programa Agente Tutor, elaborado en el marco del Convenio de colaboración entre la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

⁷⁷ Ejemplo es el caso de un profesor que sufrió una agresión LGTBIfóbica por parte del alumnado de un instituto de la localidad de Bétera. https://www.eldiario.es/comunitat-valenciana/sociedad/profesor-sufrio-agresion-homofoba-centro-betera-exige-parar-discurso-odio-reproducen-alumnos_1_8778245.html

Muestra de ello queda plasmado en el libro *El trabajo invisible de los Agentes Tutores y Tutoras*⁷⁸, elaborado por la Asociación Nacional de Agentes Tutores y Tutoras (ANAT) en colaboración con la FEMP y el Ministerio de Sanidad, donde agentes tutores y tutoras de diferentes plantillas de policías locales de España cuentan sus experiencias de trabajo diario que realizan en sus respectivos municipios, ya sea en materias concretas como son el acoso escolar, las adicciones, las Tecnologías de la Información y Comunicación, la prevención, la mediación, la protección de menores, la educación y seguridad vial, etc.

Además, el libro dedica un artículo a la importancia y papel de la igualdad en materia de agente tutor y tutora de policía local. En este artículo J.J Alcántara Reifs (Agente Tutor de Córdoba y responsable del Área de Igualdad y vocal de ANAT en Córdoba) concluye que “se pone de manifiesto la necesidad de que las administraciones públicas competentes adopten las medidas reales precisas para garantizar en el ámbito de la educación la transmisión de valores de igualdad, respeto y no discriminación. Del mismo modo es imprescindible insistir en la importancia de avanzar en la formación especializada y continua de todas aquellas profesiones implicadas en el cuidado, la formación, la protección y el auxilio de niños, niñas y adolescentes.

Los/las Agentes o policías tutores/as son miembros de las policías locales con formación específica que, en colaboración con el tejido educativo y con otros servicios de ámbito social, trabajan para prevenir, detectar y solucionar los conflictos que pueda tener el alumnado, los/las menores y personas en edad adolescente en el ámbito escolar y familiar. Procurando y favoreciendo que se desarrollen en un entorno escolar seguro tanto dentro como fuera de las aulas.

Las Unidades de Policías Tutores/as tienen, entre otros, los siguientes objetivos⁷⁹:

- Acercamiento de la policía local a la población infantil y juvenil.
- Integración de las policías tutores/as en el entorno escolar.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes que afectan a los/las menores, población infantil y juvenil.
- Resolver los conflictos que puedan surgir tanto dentro como fuera de las aulas, proponiendo soluciones de carácter multidisciplinar.

78 Protocolo marco del programa Agente Tutor de la Policía Local del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de la Federación Española de Municipios y Provincias. [Fundamentos.indd \(femp.es\)](#)

79 https://drogodependencias.femp.es/sites/default/files/agente_tutor/Programa_Agente_Tutor.pdf

- Formar parte del tejido educativo junto con las/los profesionales del ámbito social y educativo con el objetivo de prevenir conductas de riesgo en la población infantil y juvenil.
- Mejorar la convivencia en el entorno escolar.

Entre las funciones que llevan a cabo las Unidades de policías Tutores/as se puede destacar:

- Prevenir situaciones de riesgo y conflicto en las que se vean involucrada la población infantil y juvenil.
- Intervenir en caso de acoso escolar, y prevenirlo.
- Vigilancia y control a la entrada y salida del alumnado de los centros escolares, así como durante el horario de recreo o descanso.
- Actuar en caso de absentismo escolar.
- Informar, prevenir y orientar a los menores con respecto a determinadas conductas que puedan suponer un riesgo, tales como adicciones, uso saludable de las redes sociales.
- Mejorar la seguridad vial en el entorno escolar.
- Prevenir e intervenir sobre conductas maliciosas de las TIC, tales como ciberbullying, sexting, grooming, de las que pueden ser víctimas o autores/as la población juvenil.
- Mediar y facilitar la resolución de conflictos en los que estén implicadas tejido educativo, población infantil y juvenil y sus familiares.
- Actuar e intervenir en situaciones de riesgo y maltrato infantil. Intervenir en materia de consumo y venta de bebidas alcohólicas y tabaco a menores de edad en los locales y establecimientos públicos.
- Prevenir y actuar ante el consumo y tenencia de drogas tóxicas, sustancias estupefacientes y psicotrópicas.
- Construir instrumentos de detección temprana y neutralización de los focos de radicalismo y extremismo violento en los centros escolares, actuando sobre aquellas comunidades, colectivos o individuos en situación de riesgo o vulnerabilidad.

4.5 Mediación Policial y Prácticas Restaurativas en la Prevención de DOD

Tal y como se ha expuesto anteriormente, todas las conductas discriminatorias no son delitos de odio, pero esto no significa que no atente contra la dignidad de la persona que padece el acto o la conducta discriminatoria. Además, en muchas ocasiones, en las comunidades vecinales se generan conflictos relacionados con prejuicios y discriminación hacía personas pertenecientes a colectivos vulnerables; que si bien no son catalogados como propiamente delitos de odio, sí generan una ruptura en la convivencia vecinal, que si no es gestionada a tiempo, la escala del conflicto puede incrementarse y derivar en agresiones verbales o físicas.

La policía tiene a su alcance una lista de leyes y normativa aplicable, pero la aplicación de la norma, en muchas ocasiones, no ayuda a resolver el conflicto sino que lo trasladan a sede judicial sin ofrecer a las víctimas y las personas implicadas ninguna solución. Esto sucede, por ejemplo con las violencias que surgen en el entorno de una misma comunidad o en centros escolares o sus inmediaciones, donde las personas implicadas se encuentran cada día, y el conflicto que no se ha resuelto puede generarse de nuevo con mucha más violencia. Por lo anterior, se observa la necesidad de buscar otras vías alternativas al sistema judicial, ya que en muchas ocasiones es ineficaz ante los delitos e incidentes de odio. Además, tampoco logra una reparación en la víctima y tampoco resulta eficaz para la resolución de conflictos vecinales relacionados con la diversidad.

Las ADR (Alternative Dispute Resolution) son métodos alternativos y complementarios a la vía judicial, que corresponsabilizan a la ciudadanía en la búsqueda de soluciones a sus conflictos, en tanto que hace posible un acercamiento de las partes que posibilita sanar sus relaciones. Entre las ADR idóneas para la gestión de la diversidad se destaca la mediación policial y la justicia restaurativa.

4.5.1 Mediación policial en la prevención de DOD

La mediación es aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de una persona mediadora⁸⁰. Se trata de un método no adversarial, cooperativo, pacífico, que pone como principal herramienta el uso de la palabra. En la mediación interviene una persona mediadora, quien debe ser aceptada por

⁸⁰ Art. 1 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

las partes. Ella está encargada de actuar de manera neutral, imparcial, sin poder de decisión, siendo su principal función facilitar la comunicación y el dialogo entre las partes.

Cuando se habla de mediación policial, se alude a un método pacifico para resolver los conflictos, con la ayuda de un/a policía mediador/a que interviene como tercera persona, facilitando el dialogo y creando puentes pacíficos entre las partes que están en conflicto.

En relación a la mediación policial, viene recogida en el artículo 53.1i de la LO 2/86 de 13 de marzo, de las FFCCS⁸¹ y concretamente, en el artículo 33.2e de la Ley 17/2017 de 13 de diciembre de Coordinación de la Policía Local de la Comunidad Valenciana⁸². Por otra parte, el art. 25.1 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local establece que el municipio- para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias- puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades de la comunidad vecinal.

Tal como consta en el II Plan de Acción de Lucha Contra los Delitos de odio, uno de los objetivos del Ministerio del Interior (previsto para el segundo semestre de 2024),)-, es promover por parte de las propias FFCCS la utilización de procedimiento y técnicas de mediación en delitos de odio dentro del ámbito familiar o vecinal que no constituyan delito grave. No obstante, hay organizaciones policiales que ya han utilizado la mediación policial para abordar exitosamente conflictos vecinales relacionados con la diversidad.⁸³

En la provincia de Valencia se cuenta con el ejemplo de la Unidad de Mediación Policial de la Policía Local de Benifaió (Umepol). Este servicio se implantó en el año 2016, tiene como objetivo principal servir de herramienta de pacificación y enseñar a la vecindad otra manera de abordar sus conflictos vecinales, así como otra manera de comunicarse y relacionarse. Además, en aquellos conflictos vecinales donde se detectaba que el conflicto había surgido por motivos de prejuicios, discriminación e intolerancia por la pertenencia de una de las partes a colectivos vulnerables, se realizaba un trabajo pedagógico con cada una de las partes, previo a la mediación, con la finalidad

81 Establece como función propia de la policía local cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando seamos requeridos para ello.

82 Establece que serán funciones de quienes integran los cuerpos de Policía Local intervenir en la gestión de los conflictos de la ciudadanía en el marco de la mediación policial cuando sean requeridos por la ciudadanía, colaborando de forma proactiva en la transformación de dichos conflictos.

83 II Plan de Acción de Lucha Contra los Delitos de odio del Ministerio del Interior, p., 13 Proyecto (lamoncloa.gob.es)

de deconstruir sus ideas estereotipadas, discriminatorias e intolerantes hacia cualquier colectivo diverso y sensibilizarlas promoviendo valores de respeto.

Muestra de que este tipo de intervención de Umepol Benifaió ha sido exitosa, es haber conseguido que las personas que ejercieron la violencia verbal por los prejuicios y discriminación se disculparan y la víctima de estos prejuicios sintiera la restauración del daño que le habían causado.

Como ejemplo, se tiene el caso de un menor que fue víctima de insultos por su orientación sexual. En este conflicto se realizó un trabajo individual con cada una de las partes, con la autorización de las personas tutoras. Finalmente, se realizó una sesión de mediación conjunta, a la que asistieron los menores junto con sus padres y madres. En este encuentro, las partes se disculparon y firmaron un acuerdo en el que se comprometieron a no agredir, ya sea verbal ni físicamente, al menor con actos directos o indirectos, ni fomentar, favorecer o consentir la discriminación del mismo por terceros. Así mismo, se comprometieron a no ejercer violencia- ya sea verbal o física- hacia cualquier persona por motivo de su orientación sexual, nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, los padres y madres de los menores también se disculparon y se comprometieron a impedir que estos actos sucedan. (Sanchis Gordo, 2018)

En esta manera de intervenir de la policía, no solo se utiliza la mediación sino que se emplean prácticas restaurativas, lo cual puede resultar revolucionario ya que no solo se les dice “no debéis realizar este tipo de actos porque son ilegales, sino por qué no se debe discriminar a nadie por una cuestión de respeto hacia la diversidad, por la dignidad de las personas y porque los derechos humanos son intocables”. Asimismo resulta más enriquecedor y pedagógico cuando se hace participe a las familias de los menores, ya que muchas veces el odio y los prejuicios nacen en los domicilios.. De esta manera, se convierte la policía en una institución que promueve valores arraigados a la cultura de la paz⁸⁴, tales como respeto, libertad, paz, solidaridad e igualdad de todas las personas.

Por lo tanto, existen y deben buscarse diferentes herramientas y procesos restaurativos adaptados a cada caso y a cada circunstancia, que aunque no sea el encuentro ideal víctima, infractor y/o comunidad, sí será restaurativa en mayor o menor

84 La cultura de la paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos, que rechazan la violencia y previenen los conflictos, tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas y las naciones, teniendo en cuenta un punto muy importante que son los derechos humanos.(ONU, 1999)

medida y si cumplirá con las expectativas de la víctima (de sentirse escuchada, digna de respeto y consideración) y del infractor (de concienciarse, a través de su encuentro con víctimas, de valorar que sus delitos sí causan daños a otros seres humanos, generando así empatía en ellos y un paso importante para su reinserción en su caso) (Cobler Martínez, 2019).

4.5.2 *Prácticas restaurativas en la prevención DOD*

La justicia restaurativa es una forma de responder al comportamiento delictivo balanceando las necesidades de la comunidad, de las víctimas y de los delincuentes.⁸⁵ También, se puede definir como un movimiento de reforma del sistema penal, que propugna la reparación integral del daño causado por el delito como objetivo fundamental y el consenso entre víctima, infractor y sociedad, como método para la óptima solución del conflicto penal.⁸⁶

Las prácticas restaurativas son una manera de restablecer el diálogo y de generar vínculos positivos, con la finalidad de permitir el encuentro entre personas. Están encaminadas a generar una conexión, cuya misión será la de buscar una solución conjunta que satisfaga las necesidades de todas las partes afectadas por una situación de conflicto, al tiempo que repara la relación comunitaria. Siendo una de sus características principales la de dar una respuesta al conflicto que respeta la igualdad y dignidad de las personas, las prácticas restaurativas facilitan el entendimiento y promueven la armonía social⁸⁷.

Un ejemplo de aplicación de prácticas restaurativas en la Policía Local es la Unidad de Mediación y Resolución de Conflictos de la Guardia Urbana, UMIRC, de Reus (Tarragona), donde desde finales de 2007 están realizando diferentes prácticas de justicia restaurativa- como pueden ser la mediación, los círculos y las reuniones restaurativas- con la finalidad de prevenir conflictos sociales y la seguridad ciudadana obteniendo muy buenos resultados. (Cobler Martínez, 2019)⁸⁸

A nivel europeo, cabe poner de ejemplo el trabajo que está realizando la policía de la ciudad de Brighton & Hove situada al sureste de Inglaterra. Ésta, junto a las autoridades locales, representantes de salud mental y atención social, etc. han

⁸⁵ Manual sobre un programa de Justicia Restaurativa. 2006. Naciones Unidas.

⁸⁶ Reparar para Curar. Guía de actuación para la resolución de incidentes y delitos de odio y discriminación con enfoque restaurativo. 2020. Federación SOS Racismo.

⁸⁷ https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf

⁸⁸ <https://www.estudiosdepazyconflictos.com/index.php/eirene/article/view/55>

constituido a una asociación de Seguridad Comunitaria. La asociación ha diseñado un programa llamado Restore DiverCity, el cual ha puesto de manifiesto que las prácticas de círculos restaurativos pueden ser muy impactantes y beneficiosas para aquellos que han sufrido incidentes y delitos de odio.

Por otra parte, en Bélgica la circular COL13 de 2013 sobre discriminación y delitos de odio- emitida por los Ministerios de Justicia y de Interior y por el Colegio de fiscales, que también regula la cooperación entre Unia (una institución pública independiente que combate la discriminación y el racismo), la policía, la fiscalía y el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres- especifica que la mediación restaurativa debe ser considerada por la fiscalía como una herramienta válida en casos de discriminación y de delitos y discursos de odio.⁸⁹

Cuando se habla de justicia, programas restaurativos y de mediación se debe tener en cuenta que no es aplicable en todos los casos, que debe existir entre las partes un equilibrio de poder y tener la convicción de que su uso no va a causar más daño a la víctima o va a favorecer que vuelvan a suceder los hechos. Por ejemplo, está totalmente prohibida en los casos de violencia de género⁹⁰.

Se debe tener claro que justo lo que se busca con la justicia restaurativa es el bienestar y la seguridad de las partes implicadas, por lo que antes de iniciar un proceso restaurativo o una mediación, se debe hacer una evaluación adecuada para garantizar que a la víctima no le cause daño o se le revictimice. De hecho, un sector de la doctrina y defensores de las víctimas descartan por completo la justicia restaurativa, ya que creen que puede revictimizar a los grupos vulnerables.

Sin embargo, existen diferentes investigaciones que muestran que la justicia restaurativa, cuando se lleva a cabo de manera correcta, puede ser una respuesta muy eficaz en los delitos e incidentes de odio y discriminación. Concretamente, con la investigación que llevo a cabo Mark Walter que se refleja en su libro *Hate Crimes and Restorative Justice* descubrió que el bienestar emocional de la mayoría de las víctimas mejoraba considerablemente.⁹¹

⁸⁹ Estrategias prometedoras de Justicia Restaurativa para casos de delitos de odio anti-lgbt. Ed. LetsGoByTalking Project Consortium, 2021. Booklet_long_SP_digital.pdf (letsgobyalking.eu)

⁹⁰ El art. 44.3 de la L0 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el art. 48 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica prohíbe el uso de las prácticas restaurativas y de la mediación en los casos de violencia de género.

⁹¹ Federación SOS Racismo, Reparar para curar, 2020.

4.6 Recursos humanos y materiales de la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad de la PLV

Frente a los recursos humanos necesarios para la creación de la Unidad dedica a la atención a la diversidad, es menester la disposición de policías capacitados/as y formados/as ampliamente en delitos de odio y su investigación; en mediación, en sensibilización a la diversidad y en género. Además, deben contar con unas características apropiadas al puesto a desempeñar, tales como: habilidades sociales, capacidades altas de comunicación, capacidad de escucha activa, sensibilidad, asertividad, valores y principios éticos y que sepa poner a las personas en el centro de todas las intervenciones.

La propuesta inicial de organigrama de la UADI de la PLV sería el siguiente:

- Escala técnica: grupo A, subgrupo A2
 - Inspector/a: Coordinador/a de la Unidad.
 - Escala ejecutiva: grupo B
- 2 Oficiales: Uno/una en cada turno de mañana y tarde.
- Escala básica: grupo C, subgrupo C1.
 - 10 Agentes:
- Personal Administración:
 - Facilitador/a.⁹²
 - Psicólogo/a.
 - Traductor/a.

Se propone que esta Unidad preste servicio de lunes a viernes, de 7 a 21 horas, ininterrumpidamente. Para ello se crearán turnos rotativos de trabajo (mañana y tarde), y estará habilitada la Oficina de Atención a las Víctimas en el mismo horario.

Cuando la UADI no esté de servicio y surjan servicios relacionados con los DOD, estos serán atendidos por personal policial especializado que habrá en cada grupo operativo de las diferentes unidades de distrito de la PLV. Todos los casos relacionados con los DOD que atienden las unidades operativas de la PLV serán comunicados a la UADI para que, posteriormente, realicen un seguimiento de las víctimas.

92 La figura del facilitador/a tiene, entre otras, las funciones de informar y ayudar a la víctima con discapacidad intelectual, asesorar a los/as agentes policiales y judiciales y acompañar a la víctima y sus familias a lo largo de los procedimientos policiales y judiciales. <https://sid-inico.usal.es/articulo/la-figura-del-facilitador-en-la-investigacion-policial-y-judicial-con-victimas-con-discapacidad-intelectual/>

Una vez constituida esta Unidad, con el horario y organigrama anteriormente reseñado, se podría modificar y adaptarse en función de las necesidades observadas durante los primeros periodos de funcionamiento.

En relación a los recursos materiales, sería necesario disponer de unas instalaciones adecuadas para la recepción y atención de las personas usuarias de este servicio. Dichas instalaciones deberán contar con todas las medidas necesarias para evitar las barreras arquitectónicas cumpliendo la normativa vigente de accesibilidad, además, implementará métodos adecuados para la mejor atención de las personas con diversidades sensoriales e intelectuales.

Respecto a los medios materiales fungibles se dotará del material de oficina necesario, así como de puntos de suministro de agua mineral para uso del personal y de las personas usuarias. Que el material de oficina utilizado se intentará que cree el menor impacto ambiental.

Por último, los documentos utilizados por la UADI, actas de información del servicio y demás documentos deberán ser accesibles y comprensibles para personas con discapacidades sensoriales y estará en varios idiomas.

4.7 Desarrollo de una APP para la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad de la PLV

Dada la situación de infradenuncia de los incidentes de odio y discriminación, que genera un desconocimiento de los datos reales sobre el número de incidentes que acontecen en la ciudad de Valencia, resulta imprescindible mejorar la atención policial ofrecida a los colectivos vulnerables. Para ello - y dado que las personas pertenecientes a estos colectivos son reticentes a acudir a las FFCCS para comunicar un incidente DOD o comunicar una necesidad que pueda tener relacionada con su colectivo de pertenencia- sería interesante la creación de una aplicación móvil dirigida a la atención de la diversidad por parte de la PLV, la cual sirva como una herramienta fundamental en la estrategia de generar un entorno de interacción con la ciudadanía y, concretamente, con los colectivos vulnerables.

La creación de esta aplicación móvil persigue varios objetivos:

- Generar lazos de confianza con los colectivos vulnerables que permitan conocer sus necesidades para crear un plan de intervención en prevención y la lucha contra la DOD.

- Mejorar la atención que se presta a los colectivos vulnerables por parte de las PLV.

Para cumplir estos objetivos tendrá las siguientes funciones:

- **Informar a las personas usuarias de los recursos existentes relacionados con su colectivo de pertenencia.** Se realizará un mapeo sobre los recursos existentes en la ciudad de Valencia, destinados a atención a las personas pertenecientes a cada colectivo vulnerable.
- **Informar a las personas usuarias de lo relativo sobre delitos de odio y discriminación.** Se ofrecerá información sobre que son los delitos de odio y discriminación, personas diana a la que va dirigida los DOD. Además, se informará sobre los mecanismos para interponer o comunicar un DOD y la importancia que lo comuniquen los hechos acaecidos para poder ayudarles.
- **Notificaciones in-app/push periódicas en prevención de DOD.** Las aplicaciones móviles tienen una función que otorga la posibilidad de generar notificaciones que contengan un mensaje concreto. En este caso, se generan notificaciones relacionadas con la atención de la diversidad y su abordaje desde la prevención y la creación de comunidades libres de violencia. Pertenecer a un colectivo vulnerable no exime de tener prejuicios hacia otros colectivos vulnerables, por lo que con esta aplicación se pretende cumplir una función educativa, en tanto se informa acerca de la diversidad como riqueza; se facilita que todas las personas usuarias conozcan sobre todas las diversidades y se cree una retroalimentación.
- A modo de ejemplo, la APP podrá enviar notificaciones diarias o periódicas sobre:
 - Celebración de fechas importantes para los colectivos vulnerables, ejemplo día del pueblo gitano, día de la celebración del orgullo LGTBI+ y sus motivos de celebración, etc.
 - Mensajes que dé a conocer la diversidad como riqueza.
 - Mensajes concretos para prevenir determinadas conductas. Por ejemplo, existe un gran desconocimiento sobre la violencia intragénero que están padeciendo las personas LGTBI, crear notificaciones sobre este tipo de violencia que se dan en las parejas del mismo sexo puede ser preventivo y acercar a la PLV a esa población o personas de su círculo afectivo.

¿Sabes lo que es la violencia intragénero? ¿Sabes que hacer en caso de ser víctima o testigo de la violencia intragénero?

- Recordatorios de los motivos por los que comunicar un DOD, tanto si se es testigo o víctima, a las FFCCS y cómo realizarlo.
 - Campañas Cero violencia en el deporte, Por una ciudad libre lgtbifobia en el deporte, etc.
 - Recordatorios de que “la Policía esta con la diversidad”.
- **Asistencia virtual.** Para ofrecer una atención lo más personalizada posible, y pudiendo darse la situación en que la persona usuaria no quiera hablar con personal policial, se ofrecerá información relativa a DOD mediante asistencia virtual. En caso que la información ofrecida no sea suficiente para la usuaria, se podrá comunicar con personal policial de la UADI de la PLV.
La asistencia virtual contará con varios avatares⁹³ que representaran la imagen animada de la policía, y para que todas las personas se sientan representadas y hacer valer que una sociedad diversa, tiene que tener una policía que también lo sea, los/as avatares policiales que representaran la aplicación de la UADI de la PLV tendrán distinta edad, sexo, diversos rasgos raciales y físicos,etc
 - **Canal para comunicar delitos de odio o discriminación de los que las usuarias hayan sido víctimas o testigos.**
 - **Canal para comunicar conflictos vecinales que surgen por la diversidad existente en los barrios.** Se dará a conocer en las diferentes asociaciones vecinales de la ciudad de Valencia la existencia de esta aplicación móvil y su funcionalidad para comunicar los conflictos vecinales relacionados con la diversidad existente en los barrios. Estos conflictos si no son gestionados a tiempo puede derivar en violencia y aumento de los prejuicios hacia determinados colectivos, que a su vez genere incidentes DOD.
 - **Comunicar incidencias relativas a barreras arquitectónicas que puedan encontrarse en la vía pública, establecimientos y comercios.** Servirá para que las personas con discapacidad física puedan comunicar incidencias relativas a barreras arquitectónicas que puedan encontrarse en la vía pública, o en cualquier establecimiento público o comercio. Una vez comunicada, la usuaria recibirá

93 Un avatar de asistencia virtual. se trata de una identidad virtual personalizada escogida para que represente la empresa u organización, en este caso para que represente a la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad de la PLV.

una respuesta, inmediata, indicándole la recepción de su incidencia. Posteriormente, se le comunicará las gestiones realizadas sobre su incidencia, y, finalmente, se le informará de la subsanación de la misma.

- **Chat.** Atención directa, personalizada y especializada a las personas usuarias por parte de efectivos policiales, con la posibilidad de comunicar con cualquier persona, independientemente de su idioma o de sus discapacidades auditivas o vocales. Por otra parte, se comunicará a las personas usuarias que este mecanismo de comunicación no es efectivo en caso de emergencia, ya que se puede generar tiempo de espera y la comunicación puede ralentizarse. De igual manera que la asistencia virtual, el chat también contará con avatares policiales de distinto rasgos físicos, edad, sexo que representen la diversidad.

Otra de las utilidades de esta APP es la obtención de datos. Como es sabido, las APP son una gran fuente de datos que permiten obtener información, la cual puede ser empleada para realizar una memoria anual, que contenga la siguiente información:

- Número de las personas que utilizan la APP
- Perfil de las personas usuarias
- Número de visitas a la APP.
- Número de incidencias relacionadas con los delitos de odio y discriminación comunicadas por las usuaria. Que además, se podrán clasificar por colectivo de pertenencia.
- Número de incidencias relativas a barreras arquitectónicas comunicadas, gestionadas y solucionadas.

La memoria anual de esta APP, sin que sirva como una estadística oficial, puede ser empleada como orientación sobre los DOD que ocurren en la ciudad de Valencia.

En relación con los datos personales, se tendrá en cuenta de la existencia de algunos usuarios que, por su situación de vulnerabilidad, no deseen identificarse o registrarse en dicha APP, por lo que se les informará que algunas de las funciones podrían no estar operativas si no se procede a su identificación, como es el caso de interponer una denuncia DOD, pero no afectará al resto de funciones.

Por otra parte, a la hora de identificar a las personas trans, se tendrá en cuenta el trato de acuerdo con su identidad de género sentida y se recogerá el nombre elegido, independientemente del nombre que figure en el DNI.⁹⁴

Será necesario que la APP esté disponible en diferentes idiomas, incluyendo la lengua valenciana -como lengua cooficial de la ciudad de Valencia-, además debe ser accesible y comprensible para personas con discapacidades sensoriales.

Con tal de mejorar la atención que se ofrece, se incluirá en la APP una encuesta donde los usuarios puedan valorar la APP y el servicio ofrecido por la UADI de la PLV.

Por otra parte, si se quiere tener una herramienta atractiva para la diversidad, en la que se transmitan los valores y respeto hacia todos los colectivos, la APP debería de contar con infografías⁹⁵ y emoticonos con diseños inclusivos y diversos, donde todas las personas se sientan representadas, como por ejemplo las ilustraciones empleadas en algunas infografías inclusivas⁹⁶:

Figura 14



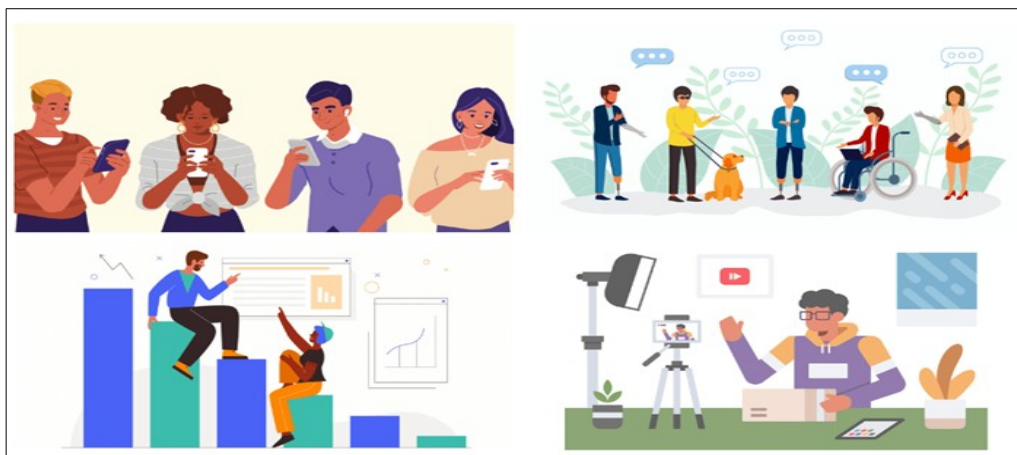
Fuente: Página web Guía de Impresión de artes gráficas.

94 Artículo 9 de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

95 Una infografía es la representación visual de información y datos, un texto minimalista, que resume un tema para que se pueda entender fácilmente.

96 Fuentes de las infografías: <https://guiaimpresion.com/wp-content/uploads/2022/02/Imagen9-1.png> y <https://guiaimpresion.com/wp-content/uploads/2022/02/Imagen7.png>

Figura 15:



Fuente: Página web Guía de Impresión de artes gráficas.

Por último, todo lo anterior se realizará en la APP en pleno cumplimiento de las normativas sobre la protección de datos:

- Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD.
- Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en adelante LOPDGDD.
- Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y el Comercio Electrónico, en adelante LSSI.

CONCLUSIONES

En este capítulo se presentan las conclusiones más importantes que se extraen del presente trabajo de final de grado:

PRIMERA: Que si bien la justificación de la creación de las unidades especializadas en la prevención de delitos de odio en las Policías Locales en los municipios de la Comunidad Valenciana de más de 50.000 habitantes ha sido introducida por la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Generalitat Valenciana, se deben crear grupos especializados que aborden la prevención de los delitos de odio y discriminación de todos los colectivos vulnerables. Estas unidades especializadas deben velar también por el respeto a la diversidad y a la igualdad de género.

SEGUNDA: A lo largo de este TFG se ha mencionado en qué consisten los DOD, así como su tipificación como delito en el CP y demás normativa, pero para hacer frente a las discriminaciones y los delitos de odio la policía local no solo debe basarse en la aplicación de la ley y de la norma, sino que se debe convertir en un transmisor de valores, fomentando actitudes de empatía y respeto en todas sus intervenciones hacia los colectivos vulnerables y poniendo en el centro de sus intervenciones a las personas. Es decir, la policía local debe trabajar para la erradicación de hechos discriminatorios desde un papel tanto asistencial como educativo.

TERCERA: La propuesta de creación de Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad en la Policía Local de Valencia cumple el objetivo de ofrecer a las víctimas una atención integral, a la vez que se realiza una función preventiva y proactiva en la lucha contra la discriminación, incidentes y delitos de odio velando por el derecho a la igualdad de toda la ciudadanía.

CUARTA: Se observa la necesidad de crear en la Policía Local de Valencia una unidad de agentes tutores/as. El objetivo de la misma será, entre otros, la prevención de conductas violentas en el entorno escolar y en los centros destinados a la niñez y a la juventud. Esta Unidad realizará un trabajo en red con la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad detectando necesidades o conflictos que puedan surgir en los

centros educativos, deportivos y de ocio relacionados con la diversidad, realizando acciones preventivas y educativas para erradicar los prejuicios, la discriminación y el odio.

QUINTA: Sería conveniente la creación de una Unidad de Atención Social en la Policía Local de Valencia, la cual se dividirá en subgrupos, con funciones exclusivas y claramente diferenciadas, siendo éstos: GAMA (Grupo de Atención al Maltrato), la Unidad de Gestión de la Diversidad y a la Igualdad y la Unidad de Agentes Tutores/as.

La creación de esta unidad nos ayudará a realizar un trabajo en red y a la retroalimentación entre los distintos subgrupos, a la optimización de recursos. También contará con personal policial especializado, formado y sensibilizado en el ámbito social, y, específicamente, en el subgrupo de trabajo al que pertenezca.

SEXTA: Uno de los propósitos de la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad es acercarse a los barrios para detectar las necesidades de las comunidades vecinales y aprovechar este acercamiento para transmitirles valores relacionados con la cultura de paz, de los que hemos hablado en el presente TFG. En el caso de detectar conflictos vecinales relacionados con la diversidad, esta Unidad utilizará herramientas de diálogo como la mediación y las prácticas restaurativas, las cuales son educativas y pueden mejorar la convivencia de la vecindad.

SÉPTIMA: La creación de una APP vinculada a la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad puede ser una herramienta innovadora que contribuya positivamente en la lucha contra las desigualdades, los prejuicios, la discriminación y los delitos de odio que acontecen en la ciudad de Valencia. No solo servirá para atender a las víctimas de DOD e informar a las personas usuarias (sean pertenecientes o no a algún colectivo vulnerable) de todo lo relativo a este ámbito, sino que está diseñada para que tenga también una utilidad preventiva, divulgativa y educativa. Esta APP, para que resulte útil, deberá ser atractiva para la ciudadanía, funcional, directa, intuitiva, fácilmente manejable.

OCTAVA: El año 2026 se van a celebrar los XII Gaygames en la ciudad de Valencia para lo cual está previsto que se desplacen a esta ciudad personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ de más de 90 países, quienes pueden ser objeto

discriminación múltiple e interseccional. En este contexto, la APP será una herramienta clave para dar una respuesta eficaz ante los incidentes de DOD que puedan surgir, puesto que se la podrán descargar todas las personas que se desplacen a esta ciudad. La aplicación les ofrecerá información- en el idioma que elijan- sobre medidas de seguridad, qué hacer si se es víctima de DOD, los puestos de emergencia más cercanos marcados en un mapa de la ciudad, teléfonos de interés, la ubicación de su alojamiento, etc.

NOVENA: Durante la fase de investigación sobre la existencia de grupos especializados en DOD en las FFCCS, se ha podido comprobar que no existe ninguna APP que reúna las características de la APP que se ha desarrollado en el presente TFG

Por último, tras la realización del presente trabajo se presenta una línea de investigación que puede ser objeto de interés: la creación de la Unidad de Atención a la Diversidad y a la Igualdad de la Policía Local de Valencia puede generar que las personas pertenecientes a los colectivos vulnerables tengan menos miedo a ser víctimas de un DOD.



REFERENCIAS

- Abril Stoffels, R. (2013) El reconocimiento judicial de la discriminación múltiple en el ámbito europeo. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n. 44, p., 309-326.
Disponible en <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/6355>
- Aguilar García, M.A. (2015) Manual práctico para la investigación y enjuiciamiento de los delitos de odio y discriminación. *Centros de Estudios Jurídicos y Formación Especializada de la Generalitat de Catalunya*. Disponible en https://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/manual_investigacion_delitos_odio.pdf
- Cobler Martínez, E. (2019). Prácticas restaurativas en ámbito policial. *Eirene Estudios De Paz Y Conflictos*, 2(3), 57–72. Recuperado a partir de <https://www.estudiosdepazyconflictos.com/index.php/eirene/article/view/55>
- Cortina Orts, A. (2017) *La aporofobia: el rechazo al pobre*. Ediciones Paidós. Estado y Sociedad.
- Díaz López, J. (2018) *Informe de delimitación conceptual en materia de delitos de odio*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. [Archivo Pdf] Disponible en https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informe_Delitos_Odio_Final.pdf
- Fernández Poncela, A. M. (2014). Prejuicios y estereotipos. Refranes, chistes y acertijos, reproductores y transgresores. *Antropología Experimental*, (11). Recuperado a partir de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1932>
- HATE CRIME REPORTING OSCE ODIHR. (2021) *Contribuciones de la sociedad civil a la información anual de la OIDDH relativa a delitos motivados por el odio*. [Archivo Pdf] Disponible en: https://hatecrime.osce.org/sites/default/files/2022-02/2021_ODIHR_HC_factsheet_CS_es_FINAL.docx.pdf
- Jiménez Lara, A. (2017) *Personas con discapacidad y discriminación múltiple en España: situación y propuestas*. Observatorio Estatal de la Discapacidad. [Archivo Pdf] Disponible en <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2017/12/DISCRIMINACION-MULTIPLE-OED.pdf>

- Makkonen, T. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Åbo Akademi University. Institute for Human Rights. [Archivo Pdf] Disponible en 2002-Makkonen-Multiple-compound-and-intersectional-discrimination.pdf (abo.fi)
- Martín Sánchez, M. (2010) La prohibición de discriminación por orientación sexual. 2010. *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*, ISSN 0423-4847, Vol. 58, Nº. 1, págs., 115-134. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3321259>
- UN Human Rights Committee (HRC). (2000). *CCPR General Comment No. 28: Article 3 (The Equality of Rights Between Men and Women)*, CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, available at: <https://www.refworld.org/docid/45139c9b4.html> [accessed 2 September 2022]
- Peribañez Blasco, E. (2019) *Violencias por odio y discriminación motivadas por SOGIESC en la Comunidad Autónoma de Madrid*. [Tesis doctoral Universidad de Salamanca (España)] Disponible en
 DDPG_PeribañezBlascoE_Violenciasporodio.pdf
- Pelletier Quiñones, P. (2014) La discriminación estructural en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista IIDH*. [Archivo Pdf] Disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf>
- Rey Martínez, F. *La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo*. Universidad de Valladolid (España). [Archivo Pdf] Disponible en
<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/LaDiscriminacionMultiple.pdf>
- Salome, L. (2017) *El concepto "discriminación estructural" y su incorporación al Sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. [TFM Universidad Carlos III de Madrid]
https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24956/TFM_MEADH_Liliana_Salome_2017.pdf
- Sanchis Gordo, D.T (2018) *Aplicación de la Mediación Policial como herramienta de mejora de la convivencia vecinal en la localidad de Benifaió (Valencia)*. [TFG Universidad Jaume I de Castellón (Valencia)].
- Serra Cristóbal, R. (2020) *El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales*. Universidad de Valencia (España). Disponible en:

<https://www.idhuv.es/wp-content/uploads/2016/06/SERRA-Reconocimiento-discriminacio%CC%81n-mu%CC%81ltiple-por-los-tribunales.pdf>

Viedma Rojas, A., Del Val Cid, C. (2019). *Odio vs Derechos humanos:*

Sociodiversidad, delitos y derechos. Biblioteca Universitaria de la editorial TECNOS.

Legislación consultada y referenciada

ANAT (Asociación Nacional de Agentes Tutores). (2021) *El trabajo invisibles de los Agentes Tutores y Tutoras*. Disponible en: [libroagentetutorbaja.pdf](#) (femp.es)

Boletín Oficial de la Unión Europea. (2013) *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de diciembre de 2013, sobre las mujeres con discapacidad (2013/2065 (INI)*,

Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IP0579&from=EN>

Constitución Española 1978

Departamento de Seguridad del País Vasco. (2021) *Informe de Incidentes de Odio de Euskadi*. Disponible en

https://bideoak2.euskadi.eus/2022/04/08/news_76548/INFORME_DE_INCIDENTES_DE_ODIO_DE_EUSKADI_2021.pdf

Diario Oficial de la Unión Europea. (2021) *Recomendación del Consejo, de 12 de marzo de 2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana*. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2021/093/Z00001-00014.pdf>

ECRI (2011) *Recomendación de Política General n. ° 13 de la ECRI sobre la lucha contra el Antigitanismo y las Discriminaciones contra los Romaníes/Gitanos*. . Disponible en: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-13-on-combating-anti-gypsyism-an/16808b5aef>

(2016) *Recomendación de Política General n. ° 15 relativa a la lucha contra el Discurso de odio*. Disponible en

https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/2016_12_21-Recomendacion_ECRI_NO_15_Discurso_odio-ES.pdf

El modelo de las Comunidades Locales de Aprendizaje contra el Racismo, la xenofobia y los discursos de odio, como herramienta de formación continua para la Policía Local de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: <https://proyectoclaras.es/>

- EOI. (Escuela de Organización Industrial). *Contratación de nuevas funcionalidades para el Sistema de Información en Movilidad de Alertas de Seguridad Ciudadana (SIMASC) para la fundación EOI*. Disponible en https://contrataciondelestado.es/wps/wcm/connect/cde48656-d93a-41c0-824b-d586f44dbb2b/DOC201603011757524PCT+PS20160204_ALERTCOPS.pdf?MOD=AJPERES
- Federación SOS Racismo. (2020) *Reparar para Curar. Guía de actuación para la resolución de incidentes y delitos de odio y discriminación con enfoque restaurativo*. Disponible en: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/06/20201217.-Reparar-para-curar.pdf>
- Fiscalía General del Estado. (2019) *Circular 7/2019, de 14 de mayo, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal*. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7771
- FRA. (2010). *Manual de legislación europea contra la discriminación*. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Consejo de Europa. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ES.pdf
- Fundación Abogacía. (2018) *Delitos de odio. Guía práctica para la abogacía. Española*. Disponible en: <https://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2018/12/GUIA-DELITOS-DE-ODIO.pdf>
- Generalitat Valenciana. (Estrategia Valenciana para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio 2019-2024). Disponible en https://inclusio.gva.es/documents/162705074/361846384/GVA-EstrategiaIgualdadTrato19-24_cas_def.pdf/b7ef680c-8fc4-8d02-5315-697076215a95?t=165658241025
- Gutiérrez, López J. Et al. (2021) *Informe de la encuesta sobre delitos de odio del 2021 de la Oficina Nacional de lucha contra los delitos de odio*. Ministerio del Interior Disponible en https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/Informe-de-la-encuesta-sobre-delitos-de-odio_2021.pdf

Instituto Interamericano. (2009) Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano, Instituto Interamericano 2009

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat

Valenciana. Disponible en: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-98

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Cataluña. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-1663>

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI. Disponible en

https://dogv.gva.es/datos/2018/12/03/pdf/2018_11252.pdf

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local. Disponible en

<https://www.boe.es/eli/es/l/2013/12/27/27>

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito. Disponible en

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/04/27/4/con>

Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Disponible en:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/5/con>

Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

<https://www.boe.es/eli/es-vc/l/2017/04/07/8/con>

Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Disponible en

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Disponible en

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1986/03/13/2/con>

- Ministerio del Interior. (20) *Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio*. Disponible en <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA-CONTRA-LOS-DELITOS-DE-ODIO.pdf>
- (2022) *II Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio*. Disponible en: <https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/II-PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA-CONTRA-LOS-DELITOS-DE-ODIO.pdf>
- (2020) *Protocolo de actuación de los Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación*. Disponible en https://www.policia.es/miscelanea/participacion_ciudadana/normativa/Protocolo_actuacion_delitos_odio_07-2020.pdf
- Ministerio de Sanidad, et al. (2019) *Protocolo marco del programa Agente Tutor de la Policía Local del Ministerio de*. Disponible en https://drogodependencias.femp.es/sites/default/files/agente_tutor/Programa_Agente_Tutor.pdf
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2002) *Informe Mundial sobre la violencia y la salud*. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=E07C5643F7F48EFAD428AAE4ADF4BB84?sequence=1
- ONU. (1969) *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Disponible en convenio entro en vigor el 4 de enero de 1969. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf
- (1948) *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- (2006) *Manual sobre un programa de Justicia Restaurativa*. Disponible en https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf
- (2018) *Plan de Gestión de los Derechos Humanos 2018-2021*, OACNUDH. Disponible en

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/OMP-2018-2021-Short-Spanish.pdf>

(2016) Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores y comunicadoras, Onu Mujeres Guatemala.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Disponible en

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>

Sinopsis artículo 35 de la Constitución Española. Disponible en

<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2>

