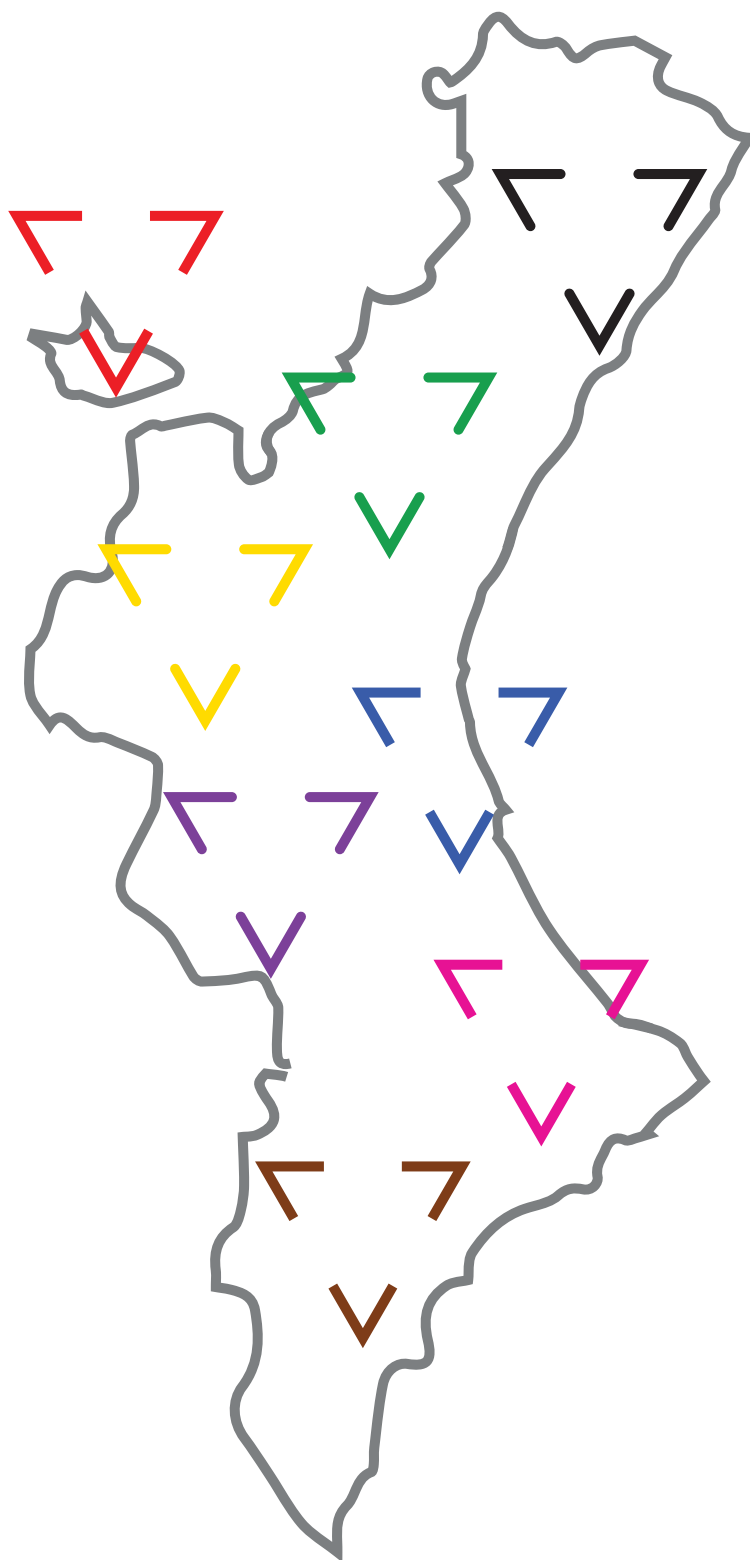


# ESTRATÈGIA VALENCIANA PER A LA IGUALTAT DE TRACTE, LA NO-DISCRIMINACIÓ I LA PREVENCIÓ DELS DELICTES D'ODI 2019-2024



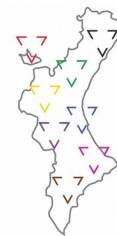
Document aprovat per unanimitat en la reunió de la Comissió Mixta per al Desenvolupament de l'Estratègia Valenciana per a la Igualtat de Tracte, la No-Discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi 2019-2024, celebrada el 7 de febrer de 2019 i aprovat en la reunió de la Comissió Delegada del Consell per a la Inclusió i els Drets Socials del 14 de febrer de 2019.

Versió actualitzada al desembre de 2020

# Índex

<b>CONTINGUT</b>	<b>PÀGINA</b>
<b>Introducció</b>	<b>3</b>
Línia Estratègica 1. Sensibilització	8
Línia Estratègica 2. Prevenció	14
Línia Estratègica 3. Detecció-Denúncia	17
Línia Estratègica 4. Atenció a les Víctimes	20
Línia Estratègica 5. Memòria-Recollida de Dades	23
Línia Estratègica 6. Coordinació	25
<b>Governança</b>	<b>27</b>
<b>Glossari</b>	<b>29</b>





## INTRODUCCIÓ

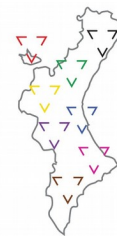
La discriminació i l'exclusió social són dos dels problemes més greus, sistèmics i crònics que pateixen les democràcies actualment. Tota societat que proclame que s'identifica amb els valors de la democràcia i de l'estat de dret ha d'establir necessàriament eines i estratègies que lluiten de manera activa contra aquestes situacions. Per aquesta raó, des de la Vicepresidència i la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives s'ha impulsat la realització de l'Estratègia Valenciana per a la Igualtat de Tracte, la No-Discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi, d'ara endavant «Estratègia».

Aquesta estratègia s'emmarca en un context jurídic que en les últimes dècades ha anat aprovant pactes, normatives i lleis que, sistemàticament, han anat desenvolupant el sentit, tant jurídic com social, del que suposa la no-discriminació i la igualtat de tracte. Per «igualtat de tracte», a l'efecte d'aquest document, ens referim al tractament diferent que es fa des de l'àmbit jurídic i legal al que és socialment desigual.

En l'àmbit internacional, la Declaració Universal de Drets Humans constitueix la font jurídica principal a partir de la qual es desenvolupen normes que omplien de contingut aquests conceptes. Diversos tractats impulsats en l'àmbit internacional com, per exemple, la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació racial, o la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, entre altres, acompanyats per altres iniciatives desenvolupades en l'àmbit regional europeu, com per exemple el Conveni Europeu per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals, la Carta Social Europea o l'Estratègia Europa 2020 han contribuït a l'impuls d'aquest camí mundial cap a l'eliminació de la discriminació i el reconeixement de la diferència, així com en la prevenció dels delictes d'odi que a hores d'ara són un dels obstacles més greus per a aconseguir la plena igualtat de tracte i oportunitats en les nostres societats.

Si aterrem en l'àmbit estatal, trobem que Espanya s'ha compromés, en les últimes dècades, amb aquest principi superior de la igualtat, i així es reconeix en la mateixa Constitució Espanyola. Tant amb el reconeixement de la igualtat formal que fa l'article 1, com amb la referència a la igualtat de resultat o substancial de l'article 9. Aquest compromís amb la igualtat i amb la lluita contra la discriminació vincula activament les comunitats autònomes, i és en aquest sentit que trobem en aquesta estratègia un pas ferm fet en aquesta direcció.

L'Estratègia té com a referència el marc de polítiques públiques creat per altres lleis i plans rellevants en el sector, tant en l'àmbit estatal com en l'autonòmic. La Llei Orgànica 7/1989, de 5 de juliol, de Llibertat Religiosa, la Llei 51/2003, de 2 de desembre d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, la Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni, la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, o la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a



L'adolescència formen un cos jurídic de reconeixement de drets important. L'any 2011, el Consell de Ministres va aprovar l'Estratègia integral contra el racisme, la discriminació racial, la xenofòbia, i altres formes connexes d'intolerància. A pesar que aquest document restringia el marc d'acció a les persones migrants i a la violència per origen racial o ètnic, ja partia del reconeixement que «les actituds i manifestacions discriminatòries i els fets de violència i odi» dins de la societat espanyola constitueixen un risc «per a la convivència, la cohesió i la pau social». Més recentment, en 2018, s'ha signat el Pacte d'Estat contra la violència de gènere i el Pacte social per la no-discriminació i la igualtat de tracte associada al VIH.

A la Comunitat Valenciana, la igualtat de tracte i la lluita contra la discriminació i els delictes d'odi està present al llarg dels objectius del Pla valencià d'inclusió i cohesió social (PVICS) 2017-2022. En particular, una de les actuacions dirigides a millorar la cohesió social en tot el territori de la Comunitat Valenciana d'aquest pla implica, precisament, el “desenvolupament d'una estratègia en la qual s'aborden, de manera integral, les polítiques basades en la prevenció, sensibilització, formació, mediació i actuació en el camp de la igualtat de tracte i la no-discriminació (LGTBfòbia, racisme i xenofòbia, sexisme i masclisme, aporofòbia, disfòbia...) i el reconeixement i la promoció de la diversitat, la convivència i la tolerància”. Aquesta estratègia dóna contingut a aquell mandat, amb la voluntat de constituir el document de referència per a les polítiques públiques en matèria d'igualtat de tracte i lluita contra la discriminació i els delictes d'odi.

Seguint aquest mandat, l'Estratègia s'ha plantejat de manera transversal i inclusiva i s'ha centrat en els diversos àmbits d'actuació i no en els diversos sectors que pateixen discriminació. És a dir, els objectius i mesures es plantegen com a accions generals –i es deixen les específiques per a cada col·lectiu de la diversitat– que tinguen a veure amb polítiques de reconeixement de drets, de lluita contra la pobresa o d'activitats dirigides a aquesta població, per als seus plans i estratègies pròpies. D'aquesta manera, l'Estratègia dóna continuïtat a les polítiques públiques de la Generalitat destinades a afavorir els col·lectius que més pateixen l'odi i la discriminació dins de la Comunitat Valenciana, com la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana; el Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista, signat el dia 18 de setembre de 2017; la Llei 15/2017, de 10 de novembre, de la Generalitat, de polítiques integrals de joventut; la Llei 4/2018, de 21 de febrer, de la Generalitat, per la qual es regula i promou el plurilingüisme en el sistema educatiu valencià; l'Estratègia valenciana per a la igualtat i la inclusió del poble gitano 2018-2023, aprovada el 4 d'abril de 2018; la Llei 9/2018, de 24 d'abril, de modificació de la Llei 11/2003, de 10 d'abril, de la Generalitat, sobre l'estatut de les persones amb discapacitat; el Decret 104/2018, de 27 de juliol, del Consell, pel qual es desenvolupen els principis d'equitat i d'inclusió en el sistema educatiu valencià; la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI; i la Llei 26/2018, de 21 de desembre, de la Generalitat, de drets i garanties de la infància i l'adolescència, entre altres mesures desenvolupades en els últims anys.

A més, el plantejament transversal de l'Estratègia busca promoure el treball en xarxa dels col·lectius, el coneixement mutu i tindre present la interseccionalitat. Per a aconseguir-ho, es van definir els diversos sectors implicats en l'Estratègia, als quals es va convidar a participar de manera



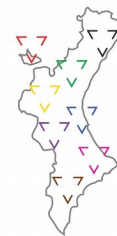
activa en el procés d'elaboració d'aquesta iniciativa. Aquests col·lectius inclouen els que pateixen discriminació per sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica o cos.

Encara més, cal tindre en consideració la discriminació múltiple, especialment la que està vinculada a dos dels col·lectius més vulnerables: les dones i la infantesa. Per tant, tal com també estableix el PVICS, la perspectiva de gènere i la perspectiva d'infantesa han d'estar presents en totes les mesures una vegada es comence a treballar en el desenvolupament i la posada en marxa de l'Estratègia.

La redacció de l'Estratègia s'ha dut a terme a partir d'un procés participatiu obert, una eina utilitzada per a prendre decisions d'interés públic, en la qual es reuneixen diverses persones representants de cada col·lectiu per a contrastar les diverses perspectives. El procés participatiu parteix d'un informe elaborat per l'Institut de Drets Humans de la Universitat de València, que ha sigut el document de referència per a tot el treball de l'Estratègia, i que es va presentar, conjuntament amb la proposta de dinàmica de participació en una jornada oberta el 12 de setembre de 2018, amb dues fases posteriors que detallem a continuació.

En primer lloc, es van fer reunions amb les diverses entitats representatives de cada col·lectiu, dels enumerats anteriorment, agrupats en onze sectors que definim com a entitats: LGTBI; poble gitano; famílies; pobresa i sense sostre; migrants, refugiades i racialitzades; antifeixistes, defensa de la llengua i de la cultura; religions, laiques i atees; diversitat funcional i persones amb discapacitat; feministes i dones; majors, joventut i infantesa, i defensa de les persones amb malalties, diversitats estètiques i cossos. Es van celebrar onze sessions, entre el 17 de setembre de 2018 i el 3 d'octubre de 2018, que tenien l'objectiu de fer un diagnòstic sobre les situacions de discriminació principals que pateix cada col·lectiu, una llista d'accions i bones pràctiques que s'estan duent a terme per a fer front a aquestes situacions i un seguit de propostes d'actuacions que podrien tindre's en compte en la redacció de l'Estratègia.

En segon lloc, també es van celebrar reunions per a configurar els objectius i les mesures definitives de cada línia estratègica: sensibilització, prevenció, detecció i denúncia, atenció a les víctimes, memòria i recollida de dades, i coordinació. Les reunions van començar el 15 d'octubre de 2018 i van acabar el 4 de desembre de 2018. Posteriorment, el 19 de desembre de 2018, es va celebrar una reunió final a la qual es van convocar tant administracions com entitats per a donar el vistiplau al contingut final. Cal explicar, a més, que l'Estratègia implica diverses branques de l'administració de la Comunitat Valenciana i que cada una assumeix els compromisos corresponents a les competències particulars que té. Per aquest motiu, després de cada fase del procés participatiu, se celebrava una reunió entre les diverses conselleries de la Generalitat Valenciana per a determinar la responsabilitat i la coordinació de cada òrgan en l'impuls de l'Estratègia.



Aquesta iniciativa és, per tant, fruit del treball col·lectiu i multidisciplinari entre els agents socials i els organismes administratius per a combatre els delictes d'odi. Aquests «agents socials» inclouen, a l'efecte d'aquest document, les entitats socials i els sindicats que han participat en l'elaboració de l'Estratègia. Les visions diverses de cada col·lectiu han ajudat, tant a l'administració com al conjunt dels agents socials, a prendre consciència de les particularitats de cada grup social per les quals pot ser discriminat, i de les connexions entre tots els sistemes i estructures de poder darrere d'aquesta discriminació. Per això, és necessari entendre que la discriminació i els delictes d'odi poden variar al llarg del temps i manifestar-se de maneres diverses segons el context.

L'Estratègia està estructurada en sis línies estratègiques, cada una de les quals es refereix a un espai particular de les polítiques públiques per a la igualtat de tracte, la no-discriminació i la lluita contra els delictes d'odi, amb els objectius i les mesures particulars de cada una.

El primer eix correspon a les polítiques de sensibilització, que inclouen totes les actuacions, programes i campanyes dirigides a sensibilitzar la societat perquè no es desenvolupen actituds discriminatòries o conductes d'odi cap als col·lectius de la diversitat.

El segon eix, referent a la prevenció dels delictes d'odi i altres conductes discriminatòries, pretén promoure programes o actuacions amb l'objectiu de fomentar una societat diversa i inclusiva i que permeten detectar i anticipar les actituds i les conductes discriminatòries i els delictes d'odi.

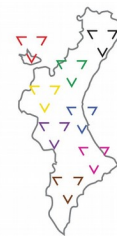
El tercer eix, centrat en la detecció i la denúncia de delictes d'odi i conductes discriminatòries, té dues finalitats fonamentals. D'una banda, donar a conèixer tots els mecanismes actuals per a detectar les situacions de discriminació i els delictes d'odi en tots els àmbits i també facilitar-ne la denúncia. D'altra banda, contextualitzar el marc legislatiu que regula les conductes discriminatòries i els delictes d'odi, amb la perspectiva de gènere, i determinar adequadament el contingut de les denúncies.

El quart eix estratègic d'aquest document és l'atenció a les víctimes de delictes d'odi i altres formes de discriminació. S'hi recullen totes les mesures relacionades amb els processos desenvolupats per a atendre i assistir de manera efectiva les víctimes de discriminació o delictes d'odi detectats en qualsevol àmbit, especialment escolar, sanitari, social i laboral. Aquest eix posa especial èmfasi en els moments inicials de l'atenció a les víctimes i entén que han de comprendre tots els aspectes, inclosos l'acompanyament en la denúncia i el suport posterior.

El cinquè eix es dirigeix a la memòria de les víctimes de discriminació i delictes d'odi i a la recopilació de dades sobre la realitat que han viscut. Per això, té com a objectiu recuperar la memòria històrica d'aquestes víctimes, conèixer-ne el nombre real, el perfil i les circumstàncies personals. A més, reconeix la necessitat d'establir i desenvolupar els mecanismes adequats per a registrar els delictes d'odi i les situacions de discriminació.

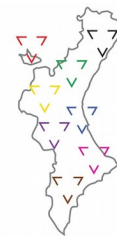
Finalment, el sisè eix de l'Estratègia, que s'ocupa de la coordinació, pretén incorporar, de manera conjunta, tots els agents rellevants a les accions necessàries per a garantir la igualtat de tracte i





promoure la lluita contra la discriminació i els delictes d'odi. Comprén, en aquest sentit, totes les actuacions que es duen a terme de manera coordinada entre les diverses administracions i entitats socials que intervenen en qualsevol moment del procés d'una situació de discriminació.

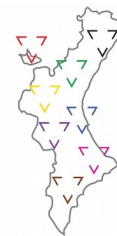
D'aquesta manera, l'Estratègia Valenciana per a la Igualtat de Tracte, la No-Discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi 2019-2024 compta, en aquestes sis línies estratègiques, amb un total de 15 objectius que preveuen 96 mesures. En tot cas, es tracta d'un document obert i viu durant els anys en vigor, atés que es dota de les eines adequades per a posar-lo en marxa, desenvolupar-lo, fer-ne el seguiment i l'avaluació i, si escau, modificar-lo perquè complisca l'objectiu principal: avançar cap a una societat que reconega la diversitat com un enriquiment col·lectiu i acabar amb la discriminació i els delictes basats en l'odi.



## LÍNIA ESTRATÈGICA 1. SENSIBILITZACIÓ.

**Objectiu 1.1. Sensibilitzar la societat per a fomentar el tracte igualitari.**

Actuació	Coordinació	Intervenem
1.1.1. Fer campanyes anuals coordinades amb el tercer sector i amb accessibilitat universal per a promoure els valors de la diversitat i acabar amb els prejudicis i els estereotips.	DG Igualtat en la Diversitat	Institut Valencià de la Joventut DG Salut Pública i Addiccions DG Inclusió Educativa Entitats
1.1.2. Elaborar materials informatius accessibles i de sensibilització dirigits a promoure el bon tracte.	DG Igualtat en la Diversitat	Institut Valencià de la Joventut DG Salut Pública i Addiccions Entitats
1.1.3. Posar en marxa premis a les bones pràctiques inclusives en matèria publicitària.	DG Promoció Institucional	
1.1.4. Afavorir un discurs polític inclusiu, i visibilitzar i responsabilitzar públicament els actes de discriminació, rebuig o violència.	DG Relacions Informatives	
1.1.5. Posar en marxa polítiques de tracte igualitari en els mitjans de comunicació públics.	Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació	Entitats



**Objectiu 1.2. Formar les persones professionals de l'àmbit públic, del privat i del tercer sector.**

<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenent</b>
1.2.1. Elaborar un manual orientatiu que servisca com a base per als continguts formatius en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació en els diversos sectors.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
1.2.2. Formar a personal sanitari en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.	Escola Valenciana d'Estudis de la Salut	DG Salut Pública i Addiccions DG Assistència Sanitària
1.2.3. Formar empleats i empleades públics en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.	Institut Valencià d'Administració Pública	DG Igualtat en la Diversitat
1.2.4. Desenvolupar accions formatives dirigides a professionals de l'àmbit jurídic.	DG Modernització i Relacions amb l'Admin de Justícia	
1.2.5. Desenvolupar accions formatives dirigides a professionals de l'àmbit dels serveis policials locals.	Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències	
1.2.6. Desenvolupar accions formatives dirigides a professionals dels mitjans de comunicació i d'empreses de publicitat.	DG Relacions Informatives DG Promoció Institucional	DG Igualtat en la Diversitat
1.2.7. Formar el professorat no universitari en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.	SA Educació i Formació Professional CEFIRES	DG Salut Pública i Addiccions
1.2.8. Col·laborar amb les universitats per a formar-ne el personal en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.	DG Igualtat en la Diversitat DG Universitats	Universitats
1.2.9. Formar professionals de l'esport en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.	DG Esport	
1.2.10. Incentivar accions de formació dirigides a professionals d'entitats i associacions del tercer sector en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats



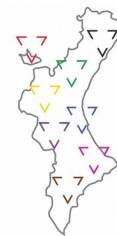
1.2.11. Proposar plans formatius en l'àmbit laboral en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació a través de les meses de diàleg social.

DG Coordinació del Diàleg Social  
 DG Treball, Benestar i Seguretat Laboral

Sindicats

1.2.12. Implementar formació dirigida a persones desocupades en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

LABORA



## **Objectiu 1.3. Implementar accions per a una administració inclusiva en la Generalitat Valenciana.**

<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenent</b>
1.3.1. Posar en marxa premis a les bones pràctiques inclusives dins de l'Administració.	DG Igualtat en la Diversitat	DG Administració Local
1.3.2. Formar empleats i empleades públics en habilitats socials, comunicació i atenció a la ciutadania.	Institut Valencià d'Administració Pública	
1.3.3. Elaborar i difondre un protocol tipus d'actuació per a casos de discriminació dins de l'Administració pública.	DG Funció Pública	DG Igualtat en la Diversitat
1.3.4. Establir fórmules d'acompanyament ( <i>mentoring</i> ) per a garantir l'entesa entre els diversos col·lectius i l'Administració.	DG Transparència, Atenció a la Ciutadania i Bon Govern	
1.3.5. Garantir l'accessibilitat de la web de la Generalitat i els procediments informàtics.	DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	
1.3.6. Garantir l'accessibilitat física en els espais administratius de la Generalitat.	DG Sector Públic i Patrimoni	DG Diversitat Funcional i Salut Mental
1.3.7. Coordinar accions per a fomentar l'ús del llenguatge inclusiu i accessible en actes públics de la Generalitat.	DG Relacions Informatives	DG Diversitat Funcional i Salut Mental
1.3.8. Organitzar accions d'alfabetització digital per a l'accés a l'Administració electrònica.	DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	
1.3.9. Incorporar col·lectius de la diversitat en l'Administració: reserva de places, beques per a estudiar oposicions i a través de clàusules socials en la contractació pública.	DG Funció Pública	
1.3.10. Elaborar guies de bones pràctiques dirigides als docents per a la selecció i elaboració de materials curriculars que promoguen la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació.	DG Cultura i Patrimoni DG Inclusió Educativa	



---

1.3.11. Incloure la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació com a temes transversals del currículum quan es produïska l'actualització dels decrets que fixen els currículums oficials de les etapes educatives obligatòries.

DG Innovació  
Educativa i Ordenació

---

1.3.12. Incloure la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació en els projectes educatius, en la concreció curricular de les programacions didàctiques i en els documents que regulen la vida dels centres educatius.

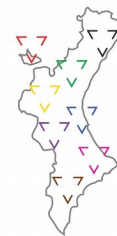
DG Inclusió Educativa

---



## **Objectiu 1.4. Fomentar les pràctiques inclusives en la societat valenciana.**

<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenien</b>
1.4.1. Dissenyar estratègies que es puguen exercir en l'àmbit laboral en la promoció de la igualtat de tracte.	LABORA	DG Qualitat Democràtica, Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern Sindicats
1.4.2. Crear espais d'intercanvi i difusió sobre experiències de bones pràctiques en tots els àmbits de la societat valenciana.	DG Qualitat Democràtica, Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern	DG Igualtat en la Diversitat
1.4.3. Elaborar dossiers (tant generals com sectorials) del concepte de pràctica inclusiva.	DG Qualitat Democràtica, Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern	
1.4.4. Crear l'acreditació d'entitat valenciana socialment responsable.	DG Economia Sostenible	DG Qualitat Democràtica, Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern
1.4.5. Fomentar la presència de la diversitat en els mitjans de comunicació públics valencians.	Corporació Valenciana de Mitjans de comunicació	
1.4.6. Posar en marxa reconeixements i premis a entitats i empreses amb pràctiques inclusives.	LABORA	

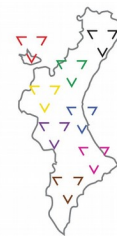


## LÍNIA ESTRATÈGICA 2. PREVENCIÓ.

### **Objectiu 2.1. Crear espais de convivència amb la implicació dels agents socials i les institucions públiques.**

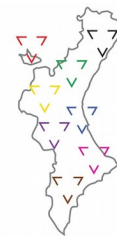
<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenent</b>
2.1.1. Crear unitats específiques de prevenció contra la discriminació i els delictes d'odi en les policies locals de municipis de més de 50.000 habitants i potenciar-les en la resta.	Agència Valenciana de Seguretat i Emergències	Municipis Sindicats
2.1.2. Detectar barris amb nivells de conflictivitat més elevats i crear-hi espais de convivència.	DG Acció Comunitària i Barris Inclusius	DG Igualtat en la Diversitat Municipis
2.1.3. Promoure un programa de mediació entre col·lectius i policia.	Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències	Municipis Entitats
2.1.4. Establir plans de prevenció coordinats entre l'Administració i els agents socials que posen l'accent principalment en àmbits vulnerables.	DG Igualtat en la Diversitat	Municipis Entitats Sindicats
2.1.5. Afegir a les funcions de la coordinació d'igualtat i convivència dels centres educatius la conscienciació contra la discriminació i la implicació de la comunitat educativa.	DG Inclusió Educativa	Sindicats
2.1.6. Potenciar la formació de les persones coordinadores d'igualtat i convivència dels centres educatius en matèria de promoció de la igualtat de tracte i la prevenció de qualsevol tipus de discriminació.	DG Inclusió Educativa	
2.1.7. Potenciar els programes de mediació i tutories entre iguals per a la promoció de la diversitat i la millora de la convivència en centres educatius.	DG inclusió Educativa	
2.1.8. Finançar projectes de les entitats en l'àmbit dels bons tractes i el desenvolupament comunitari.	DG Acció Comunitària i Barris Inclusius	DG Igualtat en la Diversitat Entitats





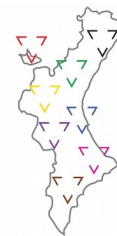
**Objectiu 2.2. Fer partícip el conjunt de la població en la construcció d'una societat inclusiva i contra la discriminació.**

<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenent</b>
2.2.1. Generar trobades obertes a la ciutadania i promogudes per institucions públiques i associacions de col·lectius diversos.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
2.2.2. Impulsar la coordinació de polítiques públiques, activitats i intercanvi d'informació amb associacions de barri: socials, culturals, festives, esportives, etc.	DG Acció Comunitària i Barris Inclusius DG Igualtat en la Diversitat	Entitats Municipis
2.2.3. Afavorir la cessió d'espais i recursos necessaris a entitats per al desenvolupament d'accions en els barris.	Entitat Valenciana d'Habitatge i Sòl	Municipis
2.2.4. Realitzar un pla tipus d'igualtat en la diversitat per a empreses, entitats i administracions i promoure'n la implantació.	DG Qualitat Democràtica, Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern	DG Igualtat en la Diversitat Sindicats Entitats
2.2.5. Crear una xarxa antirumors.	DG Igualtat en la Diversitat Institut Valencià de la Joventut	Entitats Municipis
2.2.6. Fomentar l'elaboració d'estratègies municipals per a la igualtat de tracte, la no-discriminació i la prevenció dels delictes d'odi.	DG Igualtat en la Diversitat	Municipis
2.2.7. Donar a conèixer a la societat en general les conseqüències d'accions de discriminació.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats Sindicats



**Objectiu 2.3. Generar eines que contribuïsquen a l'apoderament dels col·lectius vulnerables per a la construcció d'una societat inclusiva i diversa.**

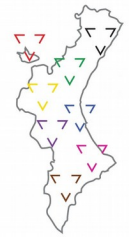
<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenien</b>
2.3.1. Impulsar la creació de programes per a la formació i la identificació d'actituds discriminatòries dirigits a col·lectius vulnerables.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
2.3.2. Afavorir l'autonomia, la participació i la formació en habilitats socials dels col·lectius vulnerables.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
2.3.3. Oferir informació perquè les persones que pertanyen a col·lectius vulnerables coneguen els recursos i les associacions disponibles.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
2.3.4. Fer recomanacions per a eliminar les traves administratives per a l'empadronament dels diversos col·lectius vulnerables.	DG Acció Comunitària i Barris Inclusius DG Atenció Primària i Autonomia Personal	Federació Valenciana de Municipis i Províncies
2.3.5. Fer i promoure formació en idiomes per als col·lectius que desconeixen les llengües oficials i en llengua de signes per a persones sordes.	DG Política Lingüística i Gestió del Multilingüisme DG Acció Comunitària i Barris Inclusius	Entitats Municipis
2.3.6. Posar en marxa un servei telefònic i presencial de traducció i d'acompanyament per a atendre persones que desconeixen les llengües oficials.	DG Transparència, Atenció a la Ciutadania i Bon Govern	Municipis



## LÍNIA ESTRATÈGICA 3. DETECCIÓ-DENÚNCIA.

### **Objectiu 3.1. Facilitar i promoure la denúncia de situacions de discriminació i delictes d'odi.**

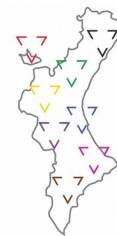
<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenent</b>
3.1.1. Impulsar la realització de programes i actuacions informatives i formatives per a població vulnerable per al coneixement de drets i deures, tenint en compte les especificitats dels diversos àmbits: espai públic, laboral, educatiu, etc.	DG Igualtat en la Diversitat DG Acció Comunitària i Barris Inclusius DG Atenció Primària i Autonomia Personal	Municipis Entitats Sindicats
3.1.2. Fer trobades entre personal de justícia i altres operadors jurídics (professionals de l'advocacia, de psicologia, de treball social) i personal de seguretat pública amb població vulnerable per a fomentar la confiança en els serveis i els recursos disponibles per a la denúncia.	DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències	Col·legis professionals
3.1.3. Crear un telèfon, una oficina física, una oficina virtual i una aplicació mòbil (que complisca els estàndards d'accessibilitat) d'atenció a les víctimes o a persones relacionades amb l'incident per a l'assessorament, la denúncia i la posada en marxa, si escau, del protocol d'actuació corresponent amb personal qualificat i format en aquesta matèria.	DG Igualtat en la Diversitat	Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia
3.1.4. Dur a terme una campanya d'informació sobre els recursos que hi ha per a posar en coneixement i denunciar situacions de discriminació i delictes d'odi: telèfon i oficina virtual, oficines d'atenció a víctimes del delictes, etc.	DG Igualtat en la Diversitat	Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia



3.1.5. Potenciar els mecanismes que ja hi ha d'assessorament i de denúncia de possibles situacions de discriminació i delictes d'odi en l'àmbit educatiu (Registre PREVI), sanitari (Atenció al Pacient) i de les entitats socials.

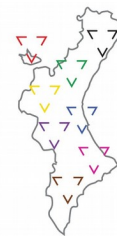
DG Innovació  
 Educativa i Ordenació  
 DG Investigació i Alta  
 Inspecció Sanitària  
 DG Igualtat en la  
 Diversitat

Entitats



**Objectiu 3.2. Formar agents públics i socials sobre la identificació i l'actuació davant de les situacions de discriminació i dels delictes d'odi.**

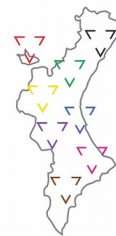
<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenien</b>
3.2.1. Incloure professionals d'entitats, associacions i col·lectius socials en la realització d'actuacions formatives sobre els delictes d'odi i la normativa antidiscriminatòria.	Agència Valenciana de Seguretat i Emergències	DG Igualtat en la Diversitat Entitats
3.2.2. Garantir la formació continuada en matèria de delictes d'odi a les i els agents de Policia Local i al personal d'altres forces i cossos de seguretat.	Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències	
3.2.3. Implementar accions formatives dirigides a les administracions públiques, col·legis professionals, federacions esportives i entitats del tercer sector sobre la identificació i la detecció adequada de situacions de discriminació i delictes d'odi.	Institut Valencià d'Administració Pública DG Igualtat en la Diversitat	Entitats DG Esport Col·legis professionals Federacions esportives
3.2.4. Donar suport i generar actuacions per a la formació d'associacions i de col·lectius per a implementar la figura de la persona assistent de víctimes, que incloga personal facilitador com a mesura de suport.	DG Igualtat en la Diversitat	DG Diversitat Funcional i Salut Mental Entitats
3.2.5. Enfortir les actuacions de les associacions encaminades a formar els integrants d'aquestes en la identificació i la denúncia de situacions de discriminació i delictes d'odi.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats



## LÍNIA ESTRATÈGICA 4. ATENCIÓ A LES VÍCTIMES.

**Objectiu 4.1. Donar a les víctimes l'assistència, l'atenció integral i l'acompanyament necessari i adaptat en l'àmbit de la denúncia.**

Actuació	Coordinació	Intervenent
4.1.1. Garantir l'accés, l'orientació i l'assistència lletrada. Oferir l'assistència de manera gratuïta i accessible universalment, vista la situació de vulnerabilitat especial que puga patir la víctima.	DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia	Col·legis d'advocats i advocades Col·legi de Procuradors i Procuradores
4.1.2. Adequar les instal·lacions judicials: dotar els jutjats dels mitjans humans, especialment la figura de personal facilitador, tecnològics i materials necessaris i accessibles per a evitar victimitzacions secundàries.	DG Modernització i Relacions amb l'Administració de Justícia DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia	
4.1.3. Oferir la mediació en els casos en què, per les característiques de víctimes i victimàries i la relació que hi ha entre elles, aquesta opció siga la via més reparadora.	DG Modernització i Relacions amb l'Administració de Justícia DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia	
4.1.4. Establir la col·laboració i la coordinació adequada entre l'Administració i les entitats del tercer sector per a minimitzar la victimització secundària.	DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
4.1.5. Establir un protocol específic d'atenció a les víctimes de delictes d'odi a les oficines d'atenció a les víctimes del delictes.	DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia	Entitats
4.1.6. Formar el personal de les oficines de víctimes del delictes en la defensa de les víctimes de delictes d'odi.	DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia	



---

4.1.7. Potenciar les unitats d'atenció i intervenció del PREVI i formar els professionals d'aquestes per a assessorar adequadament i fer acompanyament en casos de discriminació o possibles delictes d'odi en els centres educatius.

DG Inclusió Educativa

---

4.1.8. Formar els professionals de l'àmbit sanitari per a assessorar adequadament i fer acompanyament en casos de discriminació o possibles delictes d'odi detectats en els centres sanitaris.

DG Assistència  
Sanitària  
DG Salut Pública i  
Addiccions  
Escola Valenciana  
d'Estudis per a la Salut

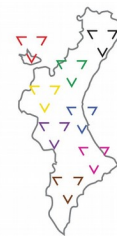
---



**Objectiu 4.2. Protegir les víctimes des del moment de la situació de discriminació o delictes d'odi.**

Actuació	Coordinació	Intervenien
4.2.1. Reforçar les polítiques existents de suport, seguretat i protecció de les víctimes de discriminació i delictes d'odi.	DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
4.2.2. Assegurar l'acompanyament i el seguiment posterior de la víctima i la inclusió d'aquesta una vegada finalitzat el procediment de denúncia, mitjançant un protocol de protecció a les víctimes en tots els àmbits.	DG Acció Comunitària i Barris Inclusius DG Atenció Primària i Autonomia Personal DG Igualtat en la Diversitat DG Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia	Entitats
4.2.3. Posar en marxa un sistema de mobilitat de lloc de treball o estudi entre les administracions públiques per raó de situacions de discriminació o delictes d'odi.	DG Funció Pública DG Personal Docent DG Universitats	Municipis Sindicats

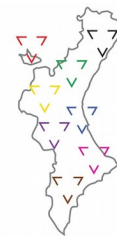




## LÍNIA ESTRATÈGICA 5. MEMÒRIA-RECOLLIDA DE DADES.

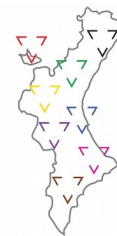
**Objectiu 5.1. Establir un sistema de recollida i difusió de dades desagregades que permeta el coneixement dels diversos tipus de situacions de discriminació i delictes d'odi.**

Actuació	Coordinació	Intervenent
5.1.1. Crear un sistema estadístic relacionat amb la intolerància a la Comunitat Valenciana, que permeta que les policies locals puguen registrar les situacions de discriminació i delictes d'odi.	Agència Valenciana de Seguretat i Emergències	
5.1.2. Crear un registre de situacions de discriminació i delictes d'odi amb les dades desagregades que han recollit entitats i associacions del tercer sector i l'Administració pública.	DG Igualtat en la Diversitat DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	Entitats
5.1.3. Establir un sistema que reculli i unifique les dades obtingudes a través de diversos registres, l'Educació i la Sanitat incloses.	DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	DG Inclusió Educativa DG Igualtat en la Diversitat DG Investigació i Alta Inspecció Sanitària
5.1.4. Crear un espai en la pàgina web de l'Observatori Valencià per la Igualtat de Tracte, la No-discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi que difonga dades actualitzades sobre situacions de discriminació i delictes d'odi.	DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions DG Igualtat en la Diversitat	
5.1.5. Elaborar i publicar un informe anual sobre les diverses situacions de discriminació i delictes d'odi envers els diversos col·lectius en l'àmbit autonòmic.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
5.1.6. Fer estudis sobre les diverses situacions de discriminació i delictes d'odi envers els diversos col·lectius a la Comunitat Valenciana.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats



**Objectiu 5.2. Recuperar la memòria de les víctimes de situacions de discriminació i delictes d'odi.**

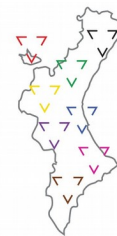
<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenent</b>
5.2.1. Institucionalitzar la commemoració del 22 de juliol, Dia Europeu de les Víctimes de Delictes d'Odi.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
5.2.2. Crear un espai en la pàgina web de l'Observatori Valencià per la Igualtat de Tracte, la No-discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi en què les víctimes puguen expressar el relat i la vivència que han tingut.	DG Igualtat en la Diversitat DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions	Entitats
5.2.3. Donar suport a les accions de les entitats socials que promoguen la memòria de les víctimes de situacions de discriminació i delictes d'odi.	DG Igualtat en la Diversitat Institut Valencià de la Memòria Democràtica	Entitats
5.2.4. Dur a terme i publicar estudis sobre la memòria de les víctimes de situacions de discriminació i delictes d'odi.	DG Igualtat en la Diversitat Institut Valencià de la Memòria Democràtica	Entitats Universitats



## LÍNIA ESTRATÈGICA 6. COORDINACIÓ.

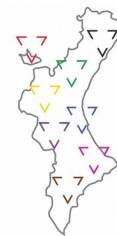
**Objectiu 6.1. Establir les eines necessàries per a la coordinació institucional i social de resposta a les situacions de discriminació i delictes d'odi.**

Actuació	Coordinació	Intervenien
6.1.1. Crear l'Observatori Valencià per la Igualtat de Tracte, la No-discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi i que coordine les actuacions de l'Estratègia.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats Sindicats Universitats Municipis Generalitat
6.1.2. Crear una pàgina web de l'Observatori Valencià per la Igualtat de Tracte, la No-discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi que reculli tota la informació referida a les actuacions de l'Estratègia.	DG Tecnologies de la Informació i les Comunicacions DG Igualtat en la Diversitat	
6.1.3. Crear un protocol de coordinació institucional d'actuacions davant de situacions de discriminació i delictes d'odi a la Comunitat Valenciana.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats Municipis
6.1.4. Celebrar fòrums i jornades d'intercanvi i difusió sobre experiències i bones pràctiques en l'àmbit de les administracions públiques, així com d'aquestes amb les entitats socials i la ciutadania.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats Municipis



**Objectiu 6.2. Garantir el finançament suficient de les diverses administracions i entitats socials per a desenvolupar i implementar els objectius i les mesures de l'Estratègia.**

<b>Actuació</b>	<b>Coordinació</b>	<b>Intervenien</b>
6.2.1. Dotar de pressupost suficient i estable cada una de les mesures de l'Estratègia per a garantir-ne el compliment.	DG Igualtat en la Diversitat	DG Pressupostos
6.2.2. Establir finançament suficient i estable per als diversos programes i projectes que han fet entitats socials i vinculats als objectius de l'Estratègia.	DG Igualtat en la Diversitat	Entitats
6.2.3. Establir ajudes dirigides a entitats locals per a l'elaboració d'Estratègies Municipals, la constitució de Comissions interdisciplinars d'Igualtat de Tracte, No-Discriminació i Prevenció dels Delictes d'Odi a l'àmbit municipal, així com la posada en marxa de programes i projectes vinculats als objectius de l'Estratègia.	DG Igualtat en la Diversitat	Municipis
6.2.4. Establir convenis de col·laboració amb les universitats públiques valencianes per al desenvolupament d'accions vinculades als objectius de l'Estratègia.	DG Igualtat en la Diversitat	Universitats



# GOVERNANÇA DE L'ESTRATÈGIA VALENCIANA PER A LA IGUALTAT DE TRACTE, LA NO-DISCRIMINACIÓ I LA PREVENCIÓ DELS DELICTES D'ODI

Aquesta estratègia és un document que implica tant les diferents administracions públiques com les entitats que treballen amb els col·lectius de la diversitat per a lluitar conjuntament contra la discriminació i els delictes d'odi, per tal d'aconseguir una societat que no només respecte la diferència, sinó que la valore com un factor enriquidor de les societats democràtiques.

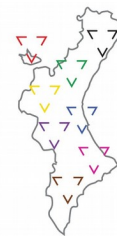
La planificació de cada una de les línies estratègiques des d'una perspectiva dels drets humans busca ser més eficient en aquesta tasca i també visualitzar col·lectivament el fet que estem davant de situacions estructurals i d'emergència social. És per això que aquesta planificació ha d'anar acompanyada d'un seguiment i una avaluació del compliment de les 96 mesures que es recullen en aquesta estratègia.

La Comissió Mixta per al Desenvolupament de l'Estratègia Valenciana per a la Igualtat de Tracte, la No-Discriminació i la Prevenció dels Delictes d'Odi es va crear per resolució del 4 de febrer de 2019, de la vicepresidenta i consellera d'Igualtat i Polítiques Inclusives, publicada en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana número 8480, de 6 de febrer de 2019.

La Comissió serà paritària al 50 % d'administracions públiques valencianes i al 50 % de societat civil. Cada sector triarà la seua persona representant i suplent. En cas de no arribar a un acord, es triarà per insaculació entre les propostes presentades. La Comissió podrà adaptar-se, seguint els principis que s'hi estableixen, en cas que es determine que forme part de l'Observatori que es planteja crear amb aquesta Estratègia.

## Composició:

- Presidència: la persona titular de la conselleria amb competències en igualtat de tracte i no-discriminació.
- Vicepresidència Primera: persona triada entre les vocalies socials.
- Vicepresidència Segona: la persona titular de la secretaria autonòmica amb competències en igualtat de tracte i no-discriminació.
- Secretaria: la persona titular de la Subdirecció amb competències en igualtat de tracte i no-discriminació, amb veu però sense vot.
- Vocalies institucionals: una persona en representació de les competències següents: 1) Educació, investigació, cultura i esport; 2) Sanitat universal i salut pública; 3) Justícia, administració pública, reformes democràtiques i llibertats públiques; 4) Comunicació i promoció institucional; 5) Economia sostenible, sectors productius, treball i comerç; 6) Seguretat i resposta a les emergències; 7) Transparència, responsabilitat social, participació i cooperació; 8) Municipi de més de 50.000 habitants; 9) Municipi amb menys de 50.000 habitants; 10) Universitats públiques



valencianes; 11) Igualtat en la diversitat; 12) Igualtat de gènere; 13) Diversitat funcional; 14) Inclusió social; 15) Infància i adolescència; 16) Joventut.

-Vocalies socials. Una persona en representació de les entitats que treballen en cada un dels àmbits següents: 1) LGTBI; 2) Poble Gitano; 3) Famílies; 4) Pobresa i persones sense llar; 5) Migració, asil, refugi i lluita contra el racisme i la xenofòbia; 6) Llengua i cultura valencianes; 7) Llibertat religiosa i de creences; 8) Diversitat funcional; 9) Feminismes i dones; 10) Majors; 11) Joventut; 12) Infància; 13) Malalties, estètiques i cossos; i 14) Drets humans i educació per la ciutadania global; 15) i 16) Dues persones elegides pels sindicats i una altra per la patronal a través de la Mesa de Recuperació Social; 17 i 18) Dues persones víctimes de delictes d'odi.

La Comissió podrà convidar per a assessorar, en les qüestions que considere, persones expertes en matèria de drets humans, que participaran amb veu però sense vot.

#### **Funcions de la Comissió de Seguiment:**

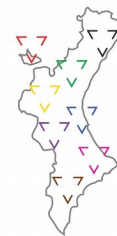
1. Aprovació dels indicadors de compliment dels objectius de l'Estratègia.
2. Fer el seguiment de la implantació de les actuacions de l'Estratègia.
3. Aprovació del reglament de funcionament de la Comissió i del calendari de treball.
4. Supervisió i seguiment del pressupost anual destinat a les actuacions de l'Estratègia.
5. Fer un informe anual i final del compliment dels objectius i actuacions de l'Estratègia.
6. Proposta de modificació, addició o supressió de mesures, si escau, a la vista de les avaluacions anuals.



## GLOSSARI

A l'efecte que preveu aquesta estratègia, s'entendrà per:

- **Accessibilitat cognitiva:** conjunt de mesures que tenen com a propòsit la universalitat de la comprensió de diferents aspectes de l'entorn, en particular, l'estructura de la informació perquè les persones amb diversitats puguen relacionar-se amb els altres en igualtat de condicions. L'accessibilitat cognitiva inclou, entre d'altres, sistemes de senyalització en espais públics adaptats, informació de lectura fàcil, utilització i adaptació de les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC), recursos de suport a la comunicació (guies, acompanyament, etc.), adaptació dels materials de difusió, etc.
- **Accessibilitat física:** conjunt de mesures que tenen com a objectiu principal eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la participació de la ciutadania en la vida social, cultural, política i econòmica. Es tracta que totes les persones puguen tindre dret al lliure ús d'espais, instal·lacions, edificacions i altres serveis.
- **Acció positiva:** mesura de política pública dirigida a corregir una desigualtat i que ajuda determinades persones o col·lectius que requereixen una atenció especial pels obstacles majors als quals s'enfronten.
- **Assetjament discriminatori:** qualsevol comportament o conducta que, per raons de sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social, es faça amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una o diverses persones i de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o segregat.
- **Antigitanisme:** sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones d'ètnia gitana.
- **Antisemitisme:** sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones jueves.
- **Aporofòbia:** sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones en situació de pobresa, vulnerabilitat o exclusió social.
- **Bon tracte:** comportament, manera de relacionar-se i de comunicar-se amb una altra persona o col·lectiu que respecta la persona i les circumstàncies d'aquest en un sentit ampli. Aquest terme inclourà, entre d'altres, fer ús d'un llenguatge corporal i verbal senzill, pròxim i amigable, saber escoltar, ser respectuós i amable, brindar cortesia i simpatia,



donar bona mostra de professionalitat, donar imatge de fiabilitat i, fins i tot, fer palés que s'és creïble.

- Delictes d'odi: segons l'Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa (OSCE), es coneix com a delicte d'odi qualsevol infracció penal, incloent-hi les infraccions contra les persones o les propietats, en què la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es trie per la connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença, real o percebuda, a un grup social determinat. Un grup ha d'estar basat en una característica comuna dels membres, com la raça real o perceptiva, l'origen nacional o ètnic, el llenguatge, el color, la religió, el sexe, l'edat, la discapacitat intel·lectual o física, l'orientació sexual o un altre factor similar.

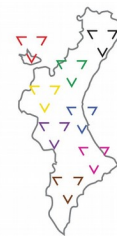
En el Codi Penal espanyol, conducta típica que consisteix en la incitació, la promoció o el foment directe o indirecte d'odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part d'aquest o contra una persona determinada per pertànyer-hi, per motius racistes, antisemites o uns altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels membres del grup a una ètnia, raça o nació, l'origen nacional, el sexe, l'orientació o la identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o discapacitat. Aquesta conducta abasta també la producció, l'elaboració, la possessió amb finalitat de distribució, la facilitació a tercers de l'accés, distribució, difusió o venda d'escrius o qualsevol altre tipus de material o suports que, pel contingut, siguen idonis per a fomentar, promoure, o incitar directament o indirectament a l'odi, l'hostilitat, la discriminació o la violència contra un grup, una part d'aquest o contra una persona determinada per pertànyer-hi, pels motius enumerats anteriorment. Així mateix, també es comprén dins d'aquesta definició la negació, trivialització greu o enaltiment dels delictes de genocidi, de lesa humanitat o contra les persones i béns protegits en cas de conflicte armat, així com dels autors quan s'hagen produït contra un grup, una part d'aquest o contra una persona determinada per pertànyer-hi, pels motius enumerats.

- Drets humans: segons l'Oficina de l'Alt Comissionat per als Drets Humans de Nacions Unides (ACNUDH), els drets humans són drets inherents a tots els éssers humans, sense cap distinció de nacionalitat, lloc de residència, sexe, origen nacional o ètnic, color, religió, llengua, o qualsevol altra condició. Tots tenim els mateixos drets humans, sense cap discriminació. Aquests drets són interrelacionats, interdependents i indivisibles.

Els drets humans universals estan sovint contemplats en la llei i garantits per aquesta, per mitjà dels tractats, el dret internacional consuetudinari, els principis generals i altres fonts del dret internacional. El dret internacional dels drets humans estableix les obligacions que tenen els governs de prendre mesures en situacions determinades, o d'abstindre's d'actuar de determinada manera en unes altres, a fi de promoure i protegir els drets humans i les llibertats fonamentals dels individus o grups.

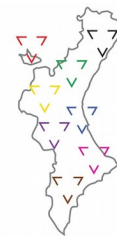
- Discriminació: és el tracte desigual i inferior cap a una persona o col·lectiu pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere,



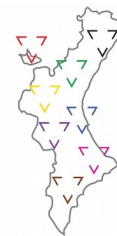


grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social. Això provoca que les persones discriminades tinguen difícil l'accés a certs recursos i oportunitats.

- Discriminació múltiple: existirà quan una persona patisca de manera simultània discriminació per sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social.
- Discriminació per associació: situació en la qual una persona o grup és discriminat per estar relacionat amb altres persones o col·lectius ja discriminats pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social.
- Discriminació per error: existirà quan es done una situació en la qual una persona o un grup de persones siguen objecte de discriminació pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social, com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- Discriminació indirecta: discriminació causada per una norma, disposició, criteri, pràctica o principi aparentment neutre que situa determinades persones, pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social, en una situació de desavantatge respecte a la resta, llevat que aquesta norma, disposició, criteri, pràctica o principi pugja justificar-se objectivament per la finalitat legítima i llevat que els mitjans de què disposa per a aconseguir aquesta finalitat siguen adequats i necessaris.
- Discriminació lingüística: fenomen pel qual una persona o grup social pot patir rebuig a causa de la llengua en la qual s'expressa o les particularitats lingüístiques que té.
- Disfòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones amb alguna diversitat funcional, física o mental, o, en general, persones amb discapacitat.
- Efebofòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones adolescents o joves.

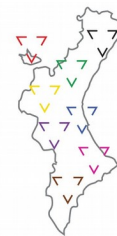


- Exclusió social: situació en la qual es troben les persones que manquen de recursos suficients per a cobrir les necessitats bàsiques, exercir de manera plena els seus drets socials i participar de manera activa en la societat.
- Fórmules d'acompanyament (*mentoring*): conjunt d'actuacions que consisteixen en el fet que una persona o entitat, amb experiència o coneixements sobre un aspecte específic o determinat, preste ajuda o assistència gratuïta a un tercer que, per les circumstàncies personals que té, la necessite per a un tema determinat o en un procés o procediment per un període de temps. La finalitat d'aquest és dur a terme un acompanyament gràcies al qual s'aconsegueixca un objectiu determinat, un aprenentatge o una millora en la situació personal que li permeta actuar en igualtat de condicions, a fi d'evitar o reduir les situacions de discriminació possibles.
- Gerontofòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversió a les persones majors.
- Gordofòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversió a les persones amb sobrepés.
- Igualtat de tracte: imparcialitat en el tracte que un organisme, estat, empresa, associació, grup o individu brinda a les persones sense que medie cap mena d'objecció pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social plausible de diferència i sense que hi haja cap tipus de discriminació.
- Infantofòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversió a les persones en edat infantil.
- Interseccionalitat: enfocament, perspectiva teòrica o eina d'anàlisi que aborda múltiples discriminacions i ens ajuda a entendre la manera en què diferents conjunts d'identitats influeixen sobre l'accés que es puga tindre a drets i oportunitats.
- Islamofòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversió a les persones musulmanes.
- LGTBIfòbia: odi, rebuig, prejudici o discriminació cap a persones lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals o a qualsevol altra persona per motiu de l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o grup familiar.
- Llenguatge inclusiu: tipus de llenguatge lliure de paraules, frases o tons que reflecteixen visions amb prejudicis, estereotipades o discriminatòries de persones o grups, així com un



llenguatge que no busca excloure determinades persones d'un grup.

- **Masclisme:** construcció sociocultural que se sustenta en un prejudici sexual, un conjunt de pràctiques i actituds que impliquen una discriminació i desvaloració de les dones i de tot allò que es perceba com a "femení". El masclisme s'associa a la jerarquitització dels homes sobre les dones i es manifesta en unes maneres de pensar i uns patrons de conducta que es poden observar en qualsevol àmbit social: les relacions interpersonals, la família, el treball, l'economia, la política, etc.
- **Misogínia:** aversió o odi a les dones, o la tendència de caràcter ideològic o psicològic que consisteix a menysprear les dones i tot el que es perceba com a "femení".
- **Patriarcat:** sistema d'organització social (creences, actituds, costums i institucions) basat en el supremacisme i el domini masculí sobre les dones i la societat en general.
- **Pràctica inclusiva:** posada en marxa d'accions basades en la igualtat de tracte a partir de l'eliminació de barreres i la promoció de la no-discriminació per característiques intrínseques d'una persona, pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social.
- **Racisme:** sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones per l'origen racial o ètnic.
- **Xarxa Antirumors:** plataforma que té com a objectiu identificar i deconstruir prejudicis i estereotips que produeixen una convivència difícil en la societat. La Xarxa Antirumors està formada per agents antirumors que, de manera activa, detecten i combaten els rumors mitjançant la sensibilització i la difusió.
- **Represàlia discriminatòria:** existirà quan un tracte advers o efecte negatiu es produïska contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual està sotmesa o ha sigut sotmesa pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social.
- **Serofòbia:** sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones amb VIH.
- **Situació de discriminació:** estat en el qual es troba una persona que haja sigut o puga ser



tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres li puguen ocasionar un desavantatge particular pel sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica, cos o una altra circumstància personal o social.

- Tolerància: el respecte cap a altres persones i cap a la manera de ser o d'expressar-se d'aquestes. És l'actitud activa de reconeixement dels drets humans.
- Tutoria entre iguals: pràctica educativa mitjançant la qual es crea un grup a partir de dues o més persones amb un mateix estatus (alumnes de la mateixa classe, de la mateixa escola, etc.) amb l'objectiu d'aconseguir una meta d'aprenentatge determinada.
- Victimització secundària: situació en la qual, a causa d'un tractament inadequat per part del sistema de justícia o de l'entramat d'institucions socials, la víctima veu com es desvirtua progressivament la seua relació amb l'agressor fins a ser considerada com a responsable de la situació.
- Xenofòbia: sentiment o comportament que consisteix en el rebuig o l'aversion a les persones estrangeres o immigrants.





**ESTRATÈGIA VALENCIANA PER A LA  
IGUALTAT DE TRACTE, LA  
NO-DISCRIMINACIÓ I LA PREVENCIÓ  
DELS DELICTES D'ODI 2019-2024**