

JUNTOS XODOS

UNA APROXIMACIÓN
DESDE LA AGENDA 2030
A GRUPOS VULNERADOS
EN EUSKADI



UNESCO ETXEA

CENTRO UNESCO DEL PAÍS VASCO
EUSKAL HERRIKO UNESCO ZENTROA

Coordinación general y redacción: Nekane Viota y Eva Quiroga (UNESCO Etxea)

A través del grupo de trabajo "Todas Juntas - Guztiok Batera" han participado en este informe las siguientes personas: Tamara Clavería, Josune Rebollo y Mari Mar Clavería (AMUGE), Maialen Ola-be, Aihnoa Gomez y Ainhoa Azkarate (EGK), Auxtin Ortiz y Juan Carlos Hernández (ENDAA), Joana Vitorica y Agnès Morilhat (FRM), Francy Fonseca y Clementine Pouatou (Mujeres en la Diversidad) y Jokin Esnaola, Maitane Arzalluz y Mikel López (GEHITU).

Agradecemos su contribución al informe a través de su participación en el Foro Multiactor que tuvo lugar el 25 de mayo de 2021 a las siguientes entidades y personas:

BBK Kuna | Altekio | Foro Rural Mundial | Asociación AMUGE | Gehitu Elkarte | Euskadiko Gaz-teriaren Kontseilua Egk | Mujeres En la Diversidad | UNICEF Comité País Vasco | Alokklub | IBILKI | Red GizARTE | Euskal Fundoa | Misoak – Misiones Diocesanas Vascas | Retinosis Retina Begisare | Amesten Elkarte | Talent Gune | Mujeres Tejiendo Red | Pello Sarasua

También queremos hacer un especial agradecimiento a Maider Maraña (Baketik) por el capítulo redactado para el informe: ¿Y quién se ocupa de hacer realidad estos derechos?

Las opiniones expresadas en este informe no coinciden necesariamente con las de las personas y organizaciones que han participado en su elaboración.

Este estudio ha sido posible gracias a la financiación de la Agencia Vasca de Cooperación al De-sarrollo. Su contraste ha contado también con la financiación de BBK Kuna.

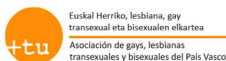
Traducción: Bakun S.L.

Maquetación: Binari Comunicación S.L.L.

Imprenta: Imprenta Garcinuño

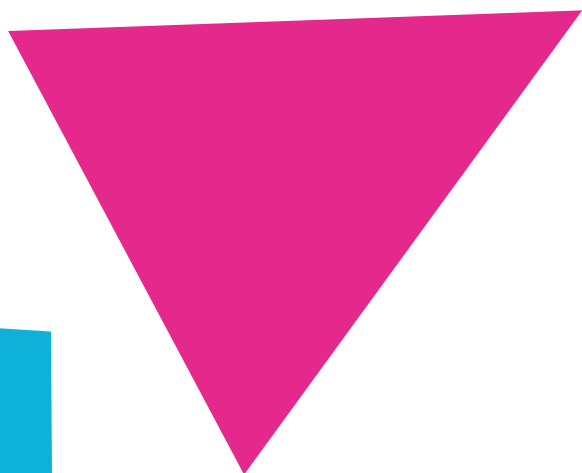
Depósito legal: BI01469-2021

Contacto: info@unescoetxea.org



Con el apoyo de:







Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra bajo las siguientes condiciones:

Debe reconocer la autoría de la obra.

No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

Licencia completa: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Estas condiciones tienen las siguientes excepciones:

1.- Esta licencia no se aplica a las fotografías o imágenes incluidas en esta publicación. Todos los derechos sobre estos contenidos quedan estrictamente reservados a su titular y, por tanto, no podrán ser reproducidos, distribuidos, transformados o comunicados públicamente sin el consentimiento expreso de su titular.

PRÓLOGO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	8
LA AGENDA 2030 PARA LA TRANSFORMACIÓN CON ENFOQUE DE DERECHOS.....	10
LOS GRUPOS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL.....	12
DESAFÍOS DE LA AGENDA.....	14
¿A QUIÉN SE ESTÁ DEJANDO ATRÁS EN EUSKADI?.....	16
¿Y QUIÉN SE OCUPA DE HACER REALIDAD ESTOS DERECHOS?.....	18
LOS CASOS DE ESTUDIO.....	25
AMUGE, LAS MUJERES GITANAS.....	26
EGK, LAS PERSONAS JÓVENES.....	30
FRM Y ENDAA, LAS PERSONAS JORNALERAS.....	34
MUJERES EN LA DIVERSIDAD, LAS MUJERES MIGRADAS.....	40
GEHITU, LA COMUNIDAD LGTBI+.....	46
RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	51
LA RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS Y EL PLANETA.....	52
DESIGUALDADES. UNA MIRADA DESDE LA INTERSECCIONALIDAD Y LAS DIVERSIDADES.....	53
LA IGUALDAD DE GÉNERO(S).....	54
EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	55
EL EMPLEO Y LA VIVIENDA: FACTORES CLAVE PARA LA COBERTURA DE NECESIDADES.....	57
LA SALUD Y LAS DESIGUALDADES: LA CRISIS DEL COVID-19 COMO FACTOR DE RIESGO AÑADIDO.....	59
LAS ALIANZAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS.....	60
RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS GRUPOS VULNERADOS.....	61
CONCLUSIONES GENERALES.....	62
PROPUESTAS FINALES.....	66
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	
ANEXO I: GUIÓN ENTREVISTAS.....	73
ANEXO II: GUIÓN HISTORIAS DE VIDA.....	75

PRÓLOGO

UNESCO Etxea es una asociación de personas y entidades que estamos comprometidas con los principios de las Naciones Unidas y UNESCO. Queremos generar actitudes individuales y colectivas para que la sociedad vasca asuma como propios los valores de los derechos humanos, haciéndonos partícipes del reto global del desarrollo sostenible de los pueblos.

UNESCO Etxea es la organización vasca que trabaja desde el 2011 en la construcción de la Agenda 2030 y que desde su adopción en el 2015, hemos apostado por esta Agenda como herramienta para la defensa y consecución de los derechos humanos, en Euskadi e internacionalmente.

En la propia declaración de la Agenda, en el año 2015, se anunciaba que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

Y por ello, desde UNESCO Etxea, apoyamos a las instituciones públicas, privadas, sociales y ciudadanía vasca en participar activamente en la construcción, desarrollo y evaluación de la Agenda 2030 incorporando la perspectiva de los derechos humanos. Porque la agenda sólo será transformadora si tiene en cuenta la realidad, necesidades, y particularidades de cada colectivo, tanto en Euskadi como en cualquier parte del mundo.

Desde este convencimiento pusimos en marcha en 2019 el grupo de trabajo Todas Juntas-Guztiok Batera. Este grupo surge a partir del hecho de que aunque la Agenda 2030 es cada vez más conocida y asimilada por las instituciones públicas y los agentes sociales, aún queda mucho camino para hacer realidad el compromiso de colocar los derechos de todas las personas en el centro, y especialmente los de los grupos vulnerados.

El grupo Todas Juntas-Guztiok Batera en esta primera fase está formado por UNESCO Etxea, AMUGE, el Consejo de la Juventud de Euskadi, el Foro Rural Mundial, Mujeres

en la Diversidad y GEHITU. A través de un trabajo de profundización, formación y reflexión compartida, desde Todas Juntas-Guztiok Batera aspiramos a identificar, conocer en profundidad y fortalecer a grupos vulnerados en Euskadi como sujetos políticos activos, para que sus voces sean oídas, y que la sociedad vasca y todos los agentes sociales incorporem estas voces en nuestros procesos, haciendo realidad así el lema de "no dejar a nadie atrás".

Una de las actuaciones más relevantes del grupo motor ha sido el realizar este informe: "Todas juntas. Una aproximación desde la Agenda 2030 a grupos vulnerados en Euskadi".

Nos planteamos la pregunta ¿quién "se está quedando atrás" en Euskadi o más bien "a quien estamos dejando atrás en Euskadi"? Dar respuesta a esta pregunta resulta especialmente complejo, ya que entendemos que hablamos de grupos sociales heterogéneos y diversos que además, no tienen porqué mantenerse inamovibles en el tiempo.

A lo largo de este informe vamos a desgranar cómo los colectivos participantes perciben la Agenda 2030 como una guía con la cual poder trabajar en una misma dirección. En este sentido, se reivindica la necesidad de una herramienta no pensada desde los privilegios. Las participantes nos plantean la importancia de revisar continuamente las grietas que se van creando y que hacen que todas las personas no estemos en igualdad de condiciones para participar del desarrollo sostenible.

Desde una mirada crítica y propositiva, este informe quiere contribuir a diseñar, implementar y evaluar una Agenda 2030 realmente transformadora que, poniendo el foco en la realidad de los colectivos vulnerados, contribuya a poner a las personas en el centro.

Desde UNESCO Etxea-Centro UNESCO del País Vasco queremos agradecer el compromiso, participación y visión de las cinco entidades participantes, así como a las cinco personas que a través de sus historias de vida han contribuido a poner rostro y testimonio a la realidad de colectivos vulnerados en Euskadi.

Arantza Acha de la Presa, Directora de UNESCO Etxea - Centro UNESCO del País Vasco

INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) suponen un nuevo reto de la comunidad internacional para lograr erradicar la pobreza, extender el acceso a los derechos humanos, luchar contra las desigualdades de género y otras (económicas, sociales...) y lograr un desarrollo respetuoso con el planeta y los recursos que ofrece. Si bien la Agenda 2030 es cada vez más conocida y asimilada por las instituciones y los agentes sociales, especialmente instituciones públicas y empresas, aún queda mucho camino para hacer realidad el compromiso de la Agenda 2030 de "colocar a todas las personas en el centro", puesto que los discursos institucionales y los planes de gobiernos siguen sin poner en el centro los grupos en situaciones de vulnerabilidad, en quienes se debería poner una especial atención y recursos.



En este contexto, nace el proyecto **"Todas Juntas - Guztiok Batera"**, un proyecto impulsado desde UNESCO Etxea en colaboración con **AMUGE (Asociación de Mujeres Gitanas de Euskadi)**, **el Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK)**, **el Foro Rural Mundial (FRM)**, **Mujeres en la Diversidad** y **GEHITU (Asociación de Gais, lesbianas, Trans, Bisexuales e Intersexuales del País Vasco)** y con el apoyo de la **Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo**. Con este proyecto pretendemos identificar, conocer en profundidad y fortalecer a grupos vulnerados (cuyos derechos se ven vulnerados) en Euskadi como sujetos políticos activos para que sus voces sean oídas y hacer presión en la sociedad vasca y especialmente a las tomadoras de decisiones para que cumplan sus compromisos. Así mismo, este proyecto se crea con la vocación de aportar desde una mirada intersectorial a la puesta en marcha de una agenda de desarrollo sostenible transformadora, tanto en su dimensión local como en su repercusión global.

Para llevar a cabo nuestros objetivos, planteamos una investigación cualitativa basada en la indagación teórica y práctica a través de cinco casos de estudio específicos, en los que profundizamos en 5 grupos o colectivos concretos en Euskadi: la comunidad LGTB+, mujeres gitanas, mujeres migradas, juventud y personas jornaleras. Estos grupos son representados por las entidades anteriormente mencionadas, participantes en el grupo motor del proyecto marco.



Entendiendo la diversidad de grupos y colectivos existentes en Euskadi, el proceso de construcción del grupo se ha basado en algunos criterios relevantes para la elaboración y consecución de los objetivos del proyecto: la presencia de grupos formados por mujeres, entidades con conocimientos o trabajo previo en materia de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, geográficamente situadas en los tres territorios vascos y en general, que el grupo reflejase varias diversidades, como la afectivo-sexual y/o de género, cultural, generacional, etc.

Por último, cabe destacar que al finalizar el proceso de investigación de los 5 casos de estudio, se ha elaborado la **I Jornada Virtual Multiactor de "Todas Juntas": Una aproximación desde la Agenda 2030 a grupos vulnerados en Euskadi**. De esta forma, se ha podido dialogar y reflexionar sobre las principales líneas de la investigación, a fin de incluir nuevos enfoques y miradas, hacer propuesta políticas y de acción, así como darle continuidad al trabajo que desde "Todas Juntas - Guztiok Batera" venimos realizando, desde nuevas entidades y grupos sociales que han mostrado su interés en sumarse al grupo de trabajo: UNICEF Comité País Vasco, Amesten Elkartea, Koop SF 34 y Oscarte.



Primera reunión de trabajo del grupo Todas Juntas, el 3 de marzo de 2020

DISCUSIÓN TERMINOLÓGICA

Consideramos relevante hacer partícipes a las personas lectoras de los contrastes realizados en cuanto a la terminología en el seno del grupo "Todas Juntas - Guztiok Batera". Se partió del concepto "colectivos en situación de vulnerabilidad" debido a que son las propias circunstancias y situaciones del entorno las que crean la vulnerabilidad (tal y como se analizará en el marco teórico) y después, se debatió acerca del concepto "colectivos vulnerados" entendiendo que los derechos de las personas que pertenecen a estos colectivos son vulnerados. Mayoritariamente se prefiere el segundo cuando se hace referencia directa a las personas como sujetos de derechos. Por ello, se habla de situaciones de vulnerabilidad o personas/grupos vulnerados.

De la misma forma, también se comenzó con la idea de hablar de "colectivos" de la sociedad y finalmente se concluyó, que en varios casos no hablamos de colectivos, si no de pueblos o comunidades. Por tanto, utilizamos el término genérico de "grupos" sociales o de la sociedad para referirnos a todos los casos.

LA AGENDA 2030 PARA LA TRANSFORMACIÓN CON ENFOQUE DE DERECHOS

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, la cual plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) recogidos en la declaración final de la Cumbre de Desarrollo "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" por la Asamblea General de Naciones Unidas, **interpela a todos los países del planeta sea cual sea su situación económica y de desarrollo**. De hecho, una de las características clave, es reconocer que los problemas se dan en todos los lugares del mundo, y que además, los estilos de vida insostenibles de algunos países, afectan a cuestiones sociales, ambientales y económicas de otros.

Se trata de una Agenda amplia, de temáticas interrelacionadas y compleja, que exige acciones colectivas igual de amplias, interrelacionadas y complejas. Por ello, **se espera el establecimiento de alianzas entre actores tradicionales y no tradicionales**, incluyendo a gobiernos a todos los niveles (estatales, sub-estatal y locales), la sociedad civil, el mundo académico, el sector privado, sindicatos y el sistema de las Naciones Unidas.

En el proceso de construcción de la Agenda y los ODS, tanto la sociedad civil como el panel de personas expertas del Secretario General de NNUU, insistieron en que **los derechos humanos deberían estar en el centro de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**, abordando sus objetivos desde la integralidad, la universalidad, indivisibilidad e interdependencia propia de los derechos humanos. En otras palabras, se consideró que los ODS debían estar en el marco internacional de los derechos humanos. En el mismo preámbulo de la Agenda se contempla: *"se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas"*. Así mismo, en el párrafo 8, plantea una visión a futuro donde aspira a conseguir *"un mundo en el que sea más universal por el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el Estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación"* entre los países y dentro de ellos, incluyendo también la igualdad de género.

Desde la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), se considera que se han hecho grandes esfuerzos para la Agenda



en el marco de los derechos humanos. Aun así, esta inclusión de los derechos humanos en la Agenda 2030 ha sido un camino complejo, compuesto por varias fases en las que varios estados se mostraron reacios a utilizar el lenguaje de los derechos humanos (UNESCO Etxea, 2019).

No obstante, se considera que en los próximos años, los ODS serán especialmente significativos para la agenda de los derechos humanos, adquiriendo mayor incidencia en las políticas públicas que los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Al mismo tiempo, en su relación bidireccional, también se pone de manifiesto que la efectiva implementación de la Agenda 2030, depende en gran parte de su compromiso con los derechos humanos. Es decir, están relacionados y se refuerzan entre sí, aportando **desde la Declaración Universal de Derechos Humanos un marco jurídico internacional, y desde la Agenda 2030 y los ODS, un plan de acción para el desarrollo humano sostenible y la transformación** hacia sociedades más inclusivas, equitativas y sostenibles.

Precisamente, la Agenda 2030, pretende ser una herramienta para la transformación de las personas y el planeta, así como una pieza clave a favor del desarrollo humano sostenible. En este sentido, la implicación de todos los países en escala multinivel es imprescindible para su implementación y posterior seguimiento. Aunque la implementación de la Agenda 2030 en gran parte es responsabilidad de los gobiernos, **la implicación de una ciudadanía crítica y comprometida, consciente de las realidades sociales, culturales, medioambientales y económicas, es especialmente favorecedora para la consecución de los ODS.**

El **papel de la Sociedad Civil Organizada** es crucial para el desarrollo verdaderamente transformador de las sociedades y para colocar a todas las personas en el centro. Es decir, la Agenda 2030 presenta una oportunidad para poner los derechos de las personas y el cuidado del planeta en el centro de la acción política, en la cual la Sociedad Civil Organizada ha de aportar en visión, conocimiento y vínculo con la sociedad, especialmente con los grupos más afectados. De hecho, todos los ODS tienen metas específicas que hacen alusión a las organizaciones de la sociedad civil, ya que esta puede enfocar los objetivos de una forma más pragmática, acercando la Agenda a la acción local (Futuro en Común, 2019).

Para conseguir esta colaboración entre agentes, la Agenda recoge que **los mecanismos tradicionales deben ser complementados con nuevos mecanismos participativos en los que se pueda oír la voz de todas las personas** (UNESCO Etxea, 2019). De esta forma, solo se conseguirá la transformación mediante el trabajo comunitario, por y para la comunidad, creando alianzas entre sociedad civil, empresas e instituciones, administraciones públicas, tercer sector, etc. *“Todos los países y grupos de interés participantes implementarán este plan, actuando en asociación colaborativa”*, se recoge en el Preámbulo de la Agenda 2030 sobre la importancia de **involucrar a los grupos de interés** en los esfuerzos de implementación, seguimiento y revisión.



LOS GRUPOS SOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge que todas las personas nacemos libres e iguales en dignidad y derechos. Sin embargo, **millones de personas en todas las partes del mundo sufren discriminaciones** por razón de edad, sexo, discapacidad, etnia, origen, religión, condición económica u otras condiciones. Estas discriminaciones, tienen su contexto en **el fenómeno de la desigualdad**. Fenómeno que también tiene distintas formas de expresión: existe la desigualdad en la distribución de la riqueza, desigualdad de oportunidades, desigualdad de acceso a los recursos, pobreza multidimensional, brecha digital, desigualdad energética... Y un sin fin de formas que afectan a muchas personas del planeta, cuyos derechos se ven vulnerados.

Al mismo tiempo, esa vulnerabilidad social supone la privación de recursos que puede llevar a desprotección material, emocional y relacional como resultado de las diferentes formas de desigualdad y su interacción: condición económica, condiciones laborales, migraciones, género, etnia, diversidad sexual, funcional... Es decir, **la desigualdad en todas sus formas, provoca una falta de reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas**.

Sin embargo, el origen de estas desigualdades, no está en el individuo ni en sus características propias, si no en la estructura del sistema que las genera. Las discriminaciones, se construyen de las injusticias que están enraizadas en la estructura de los estados y los mercados, a través de normas, prejuicios y estereotipos que no necesariamente son evidentes (Barrére y Morondo, 2011).

Por ello, la discriminación es socialmente construida y se da en torno a un sistema de valores, ideas, creencias y prácticas. Asimismo, la complejidad del contexto social lleva a simplificar los comportamientos de las personas y a alinearse con las ideas de sus grupos, rechazando el resto (Oswald, 2020). Este proceso es inconsciente y **dificulta el camino a quienes deciden tomar un rumbo alternativo al normativo-establecido, generando prejuicios y estereotipos** hacia estas personas.

Todos los comportamientos discriminatorios grupales, individuales y sistémicos, refuerzan las situaciones de vulnerabilidad social. Y esto supone la exposición a riesgos



sociales y naturales que pueden **afectar de forma negativa en varios aspectos materiales y no materiales, desde ingresos económicos hasta acceso a servicios de salud, educación o sociales** (Busso, 2002).

De esta forma, si los principios son "no dejar a nadie atrás" y "colocar a las personas en el centro", ambos lemas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, **debemos trabajar desde una comprensión amplia, multidimensional e interseccional de los grupos sociales**, ya que estos son complejos y dinámicos.

La interseccionalidad, definida en los años 80 en Estados Unidos para reflejar la interacción entre raza y género, se define como *"la interacción de múltiples identidades y experiencias de exclusión y subordinación"* (ONU Mujeres, 2018). Es decir, entendemos que las categorías sociales, además de ser construidas, están interrelacionadas y solapadas pudiendo aumentar el riesgo de discriminación.

El enfoque de interseccionalidad requiere una consideración profunda del poder, rechazando la suposición de que una persona tenga que pertenecer a un grupo social concreto. Este enfoque es necesario como herramienta de análisis para entender la interacción entre los diferentes sistemas de opresión y discriminación (Asociación AMUGE, 2021).

Así mismo, **la propia intersección del sistema, hace que los grupos que sufren discriminaciones y viven situaciones de vulnerabilidad no resulten homogéneos ni estancos**. Pero, al mismo tiempo, esto no implica que desaparezcan las categorías sociales que llevan a estas vulnerabilidades dando lugar a infinitos grupos vulnerados y que pierdan la identidad política grupal para disolverse en la individualidad (Barrére y Morondo, 2011).

De igual forma, la mirada interseccional, nos permite entender la situación de las personas y los grupos como parte de una dinámica social más amplia. En esta línea, recordamos la ecología del desarrollo humano de Urie Bronfenbrenner (1987), la cual hace una contribución significativa en la investigación del desarrollo humano y la interacción entre las personas y el entorno. Para entender los comportamientos y las relaciones, y por tanto esos comportamientos discriminatorios y situaciones de desigualdad, es necesario conocer el papel que juegan el entorno y los sistemas ambientales que nos rodean, como el **microsistema** (entorno inmediato), el **mesosistema** (relación entre micros) o el **macrosistema** (cultura y subculturas) entre otros. De hecho, el autor defiende el desarrollo como cambio en el modo de percibir los sistemas ambientales y la forma de relacionarse con estos.

"Al igual que la expresión genética depende del contexto epigenético, así la manifestación intelectual se halla condicionada por las características del entorno ecológico y por el acceso y disfrute de bienes inmateriales y físicos. En efecto, si los Derechos Humanos son indisolubles, hay un derecho supremo, el derecho a la vida, ya que es requisito imprescindible para el ejercicio de cualquier otro derecho" (Federico Mayor Zaragoza, 2011).

En definitiva, teniendo en cuenta la complejidad y las variantes de las situaciones de vulnerabilidad, podemos afirmar que esta es dinámica y multidimensional en la medida que afecta a diferentes personas y grupos en distintos aspectos de sus vidas, de diversas formas y con distintas intensidades (Busso, 2002).



DESAFÍOS DE LA AGENDA



El año **2020 marca el inicio del Decenio de Acción para alcanzar los ODS** para el año 2030. Por ello, los próximos 10 años son especialmente relevantes a la hora de acelerar las respuestas a los desafíos mundiales como eliminar la pobreza, lograr la equidad real entre géneros o revertir los efectos del cambio climático.

En 2020 nos hemos visto inmersos en una crisis internacional sin precedentes: la pandemia por COVID-19. No cabe duda que **la COVID-19 ha impactado en la Agenda 2030 y la consecución de sus objetivos**. Según la Red Española del Pacto Mundial (2020), el impacto de la pandemia en la Agenda y los ODS, ha sido positivo en el caso del cambio climático, pero muy negativo en otros casos, como el detrimento de la salud comunitaria, el incremento de las desigualdades y la desaceleración económica mundial, la cual también podría poner en riesgo la aplicación de los programas nacionales de desarrollo sostenible y el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático.

Sin embargo, **más que nunca debemos trabajar en común a escala local y global para revertir los efectos de esta crisis**. Precisamente, en este sentido, la Agenda 2030 y los 17 ODS, pretenden ser una hoja de ruta en común para hacer frente y dar respuestas a estos desafíos:



DESAFÍOS DE NUESTRO MUNDO ACTUAL

Miles de millones de nuestros ciudadanos siguen viviendo en la pobreza y privados de una vida digna.

Van en aumento las desigualdades, tanto dentro de los países como entre ellos.

Existen enormes disparidades en cuanto a las oportunidades, la riqueza y el poder.

La desigualdad entre los géneros sigue siendo un reto fundamental.

Es sumamente preocupante el desempleo, en particular entre los jóvenes.

Existen múltiples riesgos mundiales para la salud, por el aumento de la frecuencia y la intensidad de los desastres naturales, la escalada de los conflictos, el extremismo violento o el terrorismo.

Los riesgos mundiales y las consiguientes crisis humanitarias y desplazamientos forzados de la población amenazan con anular muchos de los avances en materia de desarrollo logrados durante los últimos decenios.

El agotamiento de los recursos naturales y los efectos negativos de la degradación del medio ambiente aumentan y exacerban las dificultades a que se enfrenta la humanidad.

El cambio climático es uno de los mayores retos de nuestra época y sus efectos adversos menoscaban la capacidad de todos los países para alcanzar el desarrollo sostenible.

La subida de la temperatura global, la elevación del nivel del mar, la acidificación de los océanos y otros efectos del cambio climático están afectando gravemente a las zonas costeras y países costeros de baja altitud, incluidos numerosos países menos adelantados y pequeños Estados insulares en desarrollo.

Pelagra la supervivencia de muchas sociedades y de los sistemas de sostén biológico del planeta.

Extraído de: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015).

En el caso concreto de Euskadi, siguiendo los desafíos globales, el Gobierno Vasco ha presentado el "Programa Vasco de Prioridades de la Agenda 2030", un plan de actuación de Legislatura que establece el plan de trabajo 2021-2024 de la Secretaría General de Transición Social y Agenda 2030.

Este plan de trabajo, establece cuatro ejes prioritarios que responden a la Década de Acción de Naciones Unidas:

- La divulgación, para promover una cultura de Contrato Social Agenda 2030 Euskadi y una línea de actuación con ese objetivo.
- La coordinación para actualizar los mecanismos de gobernanza interdepartamental, interinstitucional y social de acuerdo con los objetivos de la Década de Acción.
- La evaluación para adaptar a las nuevas prioridades los mecanismos de alineamiento, seguimiento y evaluación de la contribución vasca al cumplimiento de los ODS.
- La priorización que define 7 compromisos tructores y 7 proyectos emblemáticos que representan la determinación del Gobierno Vasco en relación con los ODS.



¿A QUIÉN SE ESTÁ DEJANDO ATRÁS EN EUSKADI?

Teniendo en cuenta todo lo destacado anteriormente, dar respuesta a esta pregunta resulta especialmente complejo, ya que entendemos que hablamos de grupos sociales heterogéneos y diversos que además, no tienen porqué mantenerse inamovibles en el tiempo.

Si pretendemos acercarnos a un perfil concreto en Euskadi, el **Informe Foessa 2019 sobre Exclusión y Desarrollo social en el País Vasco**, nos da algunas claves, entendiendo que se trata de un escenario de la sociedad vasca concreto, anterior al de pandemia actual. Además, se trata de un análisis que pone el foco en personas en situación de exclusión social. Sin embargo, no todas las personas y grupos vulnerados se encuentran en esta situación.

Por un lado, se identifican tres bloques principales de riesgos sociales que afectan con fuerza en Euskadi: **la vivienda** (22,2% de la población vasca afectada por dificultades en este bloque), **la salud** (15,5%) y **el empleo** (14,5%).

Por otro lado, en cuanto al perfil sociodemográfico de hogares y sustentadores principales en exclusión social, se habla de sustentadoras principales, **mujeres**, entre los 45 y 64 años, de las cuales el **48% trabajan** –es decir, el empleo en sí mismo no garantiza la situación de inclusión social, es necesario reparar en las condiciones laborales-, **9 de cada 10 son de nacionalidad española** y la mitad se encuentra **en núcleos de más de 100.000 habitantes**.

Sin embargo, esta es una foto de la distribución de la exclusión social en Euskadi, pero si reparamos en los perfiles de mayor riesgo de exclusión, hablamos de sustentadores principales **menores de 30 o migrantes fuera de la UE**.

Además, a consecuencia de la crisis por COVID-19, se ha aumentado el riesgo de vulnerabilidad de muchas personas y grupos sociales, incluso algunos que antes de la pandemia no identificamos como grupos vulnerados -como ejemplo, durante la pandemia hemos visto en una situación especialmente compleja a personas autónomas trabajadoras en pequeños comercios locales o el sector de la hostelería que se ha visto en la obligación de parar su actividad laboral, y por tanto, frenar sus ingresos económicos-. Más aun, en el caso de las personas y grupos de la sociedad que ya se encontraban en situaciones de vulnerabilidad, esta se ha incrementado.

En muchos casos la vulnerabilidad epidemiológica está estrechamente relacionada con la vulnerabilidad social. En un estudio realizado por el Departamento de Salud del Gobierno Vasco, se concluye una relación entre la salud y desigualdades sociales. Más concretamente, el lugar de residencia es considerado como un factor determinante para la salud:

Por un lado están las características socioeconómicas y demográficas individuales de sus residentes, que como la clase social, el género o el país de origen determinan sus condiciones de vida y de trabajo. La salud de la población que reside en un área está así condicionada por este efecto "composicional", resultado de la suma de las características individuales. Por el otro, los efectos contextuales o de área hacen referencia a aquellas características del área geográfica que, más allá de las características individuales de sus habitantes, determinan la salud de su población. Estos efectos contextuales o de área incluyen entre otros, el medio ambiente físico, las características socioeconómicas y culturales, el urbanismo, el mercado de trabajo, los servicios públicos o privados disponibles y los equipamientos de ocio (GV, 2015).

Es decir, además de características concretas relacionadas con la exclusión social y las situaciones de vulnerabilidad, la salud y el lugar de residencia también están estrechamente relacionados con las situaciones de desigualdad y de vulneración de derechos.

Volviendo al Informe Foessa 2019, encontramos otra clave muy significativa para el presente estudio: *"La participación efectiva en el proceso de toma de decisiones es uno de los elementos clave sobre el que hemos construido nuestro modelo de integración en la sociedad"*. Sin embargo, los datos son los siguientes: la tasa de **participación política** de los hogares en situación de exclusión social (11%) es menor que la de los hogares en situación de integración (26,9%).

Dar voz a las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad es fundamental para prevenir y revertir estas situaciones. Por ello, esta investigación no solo pretende hablar sobre grupos vulnerados en Euskadi y conocer en profundidad la situación de algunos de ellos, sino también mostrar sus reivindicaciones y propuestas concretas de acción.

En los casos de estudio, abordaremos las cuestiones planteadas **a través de 5 grupos vulnerados en Euskadi: mujeres gitanas, personas jóvenes, personas jornaleras, comunidad LGTB+ y mujeres migradas.**



¿Y QUIÉN SE OCÚPA DE HACER REALIDAD ESTOS DERECHOS?

UNA MIRADA A LOS TITULARES DE OBLIGACIONES

Maidier Maraña

Directora de la Fundación Baketik.

A lo largo de este trabajo hablamos de lecturas de la realidad que nos indican que existen desigualdades y que son fruto de un sistema estructural que no solo no las combate, sino que a veces, incluso, fomenta esas desigualdades y discriminaciones hacia ciertas personas y grupos. Vemos también que contamos con sistemas de protección, especialmente los derechos humanos, así como políticas internacionales y de otros niveles, como la Agenda 2030, que pueden marcar rumbos. Pero, **¿quién está realmente obligado a luchar por ello? ¿Quién tiene que hacer los deberes?**

Los derechos humanos son garantías jurídicas universales, que protegen los valores humanos de libertad, igualdad y dignidad, y que nos son propios a todas las personas desde nuestro nacimiento. Además, los derechos humanos son una construcción histórica, porque han nacido paso a paso, gradualmente y **están en constante proceso de construcción y reconstrucción. Son herramientas para la denuncia de injusticias y al ser el resultado de luchas sociales**, se suelen ver también como una conquista.

Sabemos que, al ser reconocidos en normas y estándares internacionales, existen y podemos reclamarlos si no se cumplen. Pero **¿quién garantiza que esos derechos se cumplan?**

En general, la aproximación "clásica" centra la mirada en que los *titulares de obligaciones* o *titulares de deberes* son **los Estados**: los gobiernos de los países a lo largo del mundo están obligados, por la legislación en materia de derechos humanos, **a hacer ciertas cosas y les impide hacer otras**. Esto es lo que se conoce como las obligaciones de respetar, proteger y realizar los derechos humanos:



OBLIGACIONES	¿QUÉ SIGNIFICA?	¿POR EJEMPLO?
RESPETAR	La obligación de respetar les exige no interferir o impedir su realización.	Un Estado estaría violando esta obligación de respetar si decidiera impedir que las niñas y niños de etnia gitana pudieran ir al colegio.
PROTEGER	Es la responsabilidad que los organismos públicos asumen de garantizar que un tercer agente no atenta contra nuestros derechos.	Los Estados deben proteger los derechos laborales de las personas jornaleras y evitar que personas o empresas contratadoras no cumplan con los estándares aprobados y atenten contra su dignidad y deben garantizar que se paga el salario mínimo.
REALIZAR	Esta tercera parte obliga a agentes públicos a adoptar y poner en marcha políticas, medidas, presupuestos y programas que garanticen la plena implementación de derechos.	Las instituciones deben implementar políticas que promuevan la atención debida a la diversidad en los sistemas de salud públicos, incluyendo por ejemplo la atención a personas del colectivo LGTBQ+, con formaciones del personal, programas específicos y presupuestos que garanticen una atención adecuada y no discriminatoria.

A su vez, a menudo se escucha que los Estados no pueden implementar todo lo que solicitamos, por falta de presupuestos. Sin embargo, existe lo que se conoce como *realización progresiva* y que se plantea como una obligación básica de las instituciones de adoptar medidas apropiadas destinadas a lograr la efectividad real y la plena implementación de los derechos económicos, sociales y culturales, hasta el máximo de los recursos de que dispongan. Pero esa realidad no exime a los gobiernos de estar en la obligación y responsabilidad de poner en marcha, de manera inmediata, algunas medidas clave desde un enfoque en derechos, como son eliminar todas aquellas normas discriminatorias, poner en marcha medidas que garanticen sus obligaciones mínimas esenciales o el compromiso de no dar "marcha atrás" en ámbitos ya conquistados, lo que se conoce como la prohibición de medidas regresivas.

Por supuesto, también entre los grupos que identificamos en esta publicación, como las mujeres gitanas, las personas jóvenes, las jornaleras, la comunidad LGTBQ+ o las mujeres migradas, **un claro grupo de titulares de obligaciones lo constituyen las diferentes administraciones de nuestros territorios, desde los gobiernos estatales, hasta los autonómicos, forales o incluso los municipales.** Es más, todos los organismos e institutos dependientes de estos gobiernos pueden ser también asumidos como parte de esos actores con responsabilidades en el cumplimiento de los derechos humanos.

Podemos encontrar un ejemplo de las obligaciones de las instituciones públicas en materia de derechos en torno a la población gitana: la comunidad internacional ha demostrado que uno de los mayores problemas que enfrentan las personas gitanas es una **clara falta de voluntad política para combatir la xenofobia** contra esta comunidad. Según Naciones Unidas, "aunque en los planos internacional y regional se ha avanzado mucho, existen deficiencias en los planos nacional y local, que siguen siendo cruciales para lograr un cambio sustancial para las comunidades. Desafortu-



nadamente, las medidas adoptadas para corregir la desventaja de los romaníes siguen dependiendo en gran medida de la determinación personal del dirigente político concreto que esté en el poder” (NNUU, 2015).

RENDICIÓN DE CUENTAS: OBLIGACIONES DE ACTORES ESTATALES E INSTITUCIONES

Las diferentes administraciones deben ser transparentes y facilitar el conocimiento y la información que garantice que están desarrollando políticas y poniendo en marcha programas para realizar los derechos humanos. Entre otros, deben:

- Garantizar que las leyes nacionales estén en consonancia con las normas de los tratados internacionales de derechos humanos
- Informar y educar a las personas acerca de nuestros derechos, creando alianzas más amplias para el cambio social en la sociedad
- Promover una elaboración de presupuestos transparente y aumentar las capacidades de análisis presupuestario
- Apoyar los canales para tener información y estadísticas necesarias que aporten datos
- Aumentar las capacidades de análisis de políticas y de evaluación del impacto social entre su personal técnico
- Alentar la libertad de los medios de información (basado en OHCHR, 2006).



Dando un paso más, como veíamos, esas normas originales en materia de derechos humanos han ido ampliándose y concretándose, hasta convertirse en **un conjunto de normas de actuación**, de las que derivan las **responsabilidades de los titulares de obligaciones**, que no son ya solo los **diferentes órganos del Estado**, sino también **todos los niveles de la sociedad** (OCHCR, 2006). De esta manera, **en el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de las demás.**

Pero, si bien todas podemos considerarnos en parte responsables de no violar los derechos humanos de otras personas, es evidente que algunos agentes están significativamente interpelados a cumplir estrictamente con los estándares de protección de derechos. Un ejemplo claro es el rol de las empresas privadas y los agentes económicos: durante décadas ha sido difícil exigir a las corporaciones que respetasen los derechos humanos, pero hoy en día contamos con instrumentos en Naciones Unidas que están visibilizando que **tanto las empresas como los países con quienes dichas empresas se relacionan están obligadas a cumplir con nuestros derechos.**

Así, frente a situaciones en las que las empresas han vulnerado derechos de comunidades específicas como pueblos indígenas o han generado vertidos que han dañado el derecho de diversos pueblos a un medio ambiente sano, los Estados están obligados a protegernos frente a esas violaciones cometidas por empresas, adoptando medidas que prevengan esto -como por ejemplo, leyes antidiscriminatorias en el acceso a un empleo o la falta de información cuando una empresa decide realizar algo con impacto en nuestro territorio, que nos afecta-, y también garantizar que existen mecanismos de investigación, castigo y reparación cuando se ha producido ya una vulneración de derechos.

Las violaciones de derechos humanos por parte de diversas empresas -especialmente las corporaciones transfronterizas- han sido, y siguen siendo, muy significativas, por lo que es preciso demandar un control cada vez más estricto de esto, especialmente en todas aquellas corporaciones que reciben dinero de fondos públicos. Existen innumerables ejemplos documentados en los que "las empresas se aprovechan de normativas nacionales poco eficientes y mal aplicadas, con consecuencias devastadoras para las personas y las comunidades" (Amnistía Internacional). Frente a eso, en cambio, apenas hay mecanismos efectivos para impedir que las empresas sigan cometiendo abusos contra los derechos humanos o hacer que rindan cuentas de sus actos.

Siguiendo a Naciones Unidas (OHCHR, 2011), la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Estas responsabilidades se aplican **tanto a las acciones como a las omisiones** que realizan estas empresas, esto es, tanto a lo que ellas mismas generan como a aquello que no hacen para evitar posibles violaciones.

Pero, considerando la cuestión de los grupos vulnerados, una de las cuestiones más determinantes es que **todas las empresas están obligadas a abordar las posibles discriminaciones que producen:**



EMPRESAS: OBLIGACIONES EN MATERIA DE NO-DISCRIMINACIÓN

Las empresas deben trabajar de una manera no discriminatoria, **prestando especial atención a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con más riesgos de ver vulnerados sus derechos o con riesgo de marginación.**

Además, esto se aplica **tanto si la discriminación se produce de modo activo** (por ejemplo, si una empresa decide no contratar mujeres), **como si es consecuencia involuntaria** de la estructura o funcionamiento propio de la entidad (OHCHR, 2011).

Por ejemplo, Naciones Unidas afirma rotundamente que “las mujeres sufren los efectos adversos de las actividades empresariales de manera diferente y desproporcionada” (NNUU, 2019), incluyendo a las niñas, así como a las mujeres transgénero e intersexuales. La contribución de las mujeres a la economía no se reconoce (por ejemplo, el trabajo doméstico) o se subestima (por ejemplo, en las ocupaciones e industrias feminizadas). Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de atención a personas dependientes (por ejemplo, cuidando de hijos/as, personas ancianas y enfermas y las personas con discapacidad de la familia), pero la mayoría no reciben remuneración por ello (NNUU, 2019). Y todo esto se refleja también en el ámbito profesional y en el mundo de las empresas. Además, **esto se agudiza cuando se cruzan otras variables discriminatorias, como en el caso de las mujeres migrantes o las mujeres de etnia gitana.**

Es importante comprender que estas normas no se aplican solo a las grandes corporaciones transnacionales: **las pequeñas y medianas empresas** que operan en nuestro territorio, por ejemplo, también deben garantizar que no vulneran los derechos humanos de su equipo profesional ni de aquellas personas que residen en el entorno de los lugares donde actúan. El tamaño de una empresa no le exime de garantizar un adecuado trato y no invalida sus responsabilidades.

Además, otro agente muy significativo en el ámbito económico y laboral son **los sindicatos**, que están llamados a luchar por los derechos de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad y denunciar las atrocidades que se cometen en el ámbito económico.

Un ejemplo específico puede darse en torno al **derecho a la vivienda**: diversos colectivos, como personas migrantes, de etnia gitana, personas LGTBIQ+ y otros grupos ven sistemáticamente negado su derecho a poder alquilar o adquirir una vivienda. Pueden sufrir discriminación en el acceso a la vivienda a causa del **trato injusto por parte de propietarios de viviendas privadas, agencias inmobiliarias o proveedores de crédito** (bancos, por ejemplo, que pueden llegar a negar una hipoteca o apoyos para el alquiler). Por eso, esos agentes también son responsables de posibles violaciones de derechos humanos.

En definitiva, pese a los avances que se han conocido en las últimas décadas en materia de derechos humanos, **necesitamos convertir el disfrute de estos derechos en una realidad práctica**, con voluntad política y con recursos humanos y económicos que garanticen que otros agentes no puedan tampoco vulnerarlos. La discriminación sigue siendo, lamentablemente, una realidad cotidiana para muchas personas y grupos, y los nuevos retos como el cambio climático, las pandemias globales o la continua globalización financiera pueden agravar la situación.

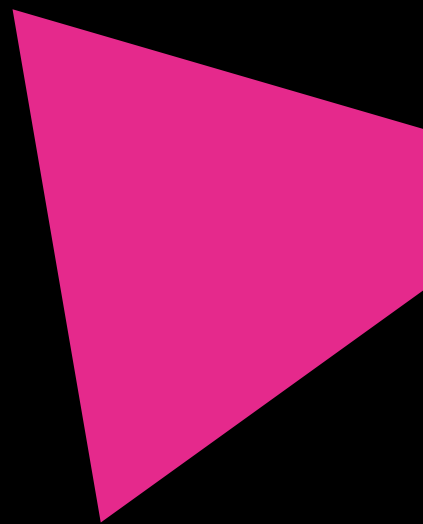
Es importante recordar que las dificultades económicas no eximen a los poderes públicos de cumplir sus obligaciones, ni les da derecho a priorizar otras cuestiones antes que la realización de los derechos humanos. **Es determinante que nos empoderemos como personas y grupos para impulsar una vigilancia que recuerde a los titulares de obligaciones cuáles son sus responsabilidades.**







CASOS DE ESTUDIO





1 AMUGE, EL CASO DE LAS MUJERES GITANAS

"Colectividad frente al individualismo"
(Tamara Clavería Jiménez, presidenta de AMUGE).

AMUGE, Asociación de Mujeres Gitanas de Euskadi, tiene como misión defender y promover los derechos y el desarrollo integral de la comunidad gitana en general y en especial la atención, la promoción y el empoderamiento de las mujeres gitanas de la CAPV, sin perder su especificidad étnica cultural.

AMUGE, fue fundada el 18 de julio de 2003 por un grupo de mujeres gitanas y no gitanas, siendo pioneras en Euskadi. En el devenir de la trayectoria de la asociación, el protagonismo y voz de la junta directiva se ha quedado en las mujeres gitanas entendiéndose que las necesidades de las mujeres gitanas tienen que estar en voz de ellas mismas. En abril de 2012, Tamara Clavería Jiménez, una mujer gitana con formación y experiencia en el ámbito socio-educativo, junto con otras dos mujeres, reconocidas en su comunidad, tomaron las riendas de la Asociación, siendo la primera de ellas, la nueva Presidenta de AMUGE. Actualmente la componen 117 socias.



Imagen cedida por AMUGE



Situación del pueblo gitano, y especialmente de las mujeres gitanas, en Euskadi:

- El 43% de la comunidad gitana de Euskadi se encuentra en extrema pobreza.
- 2 de cada 3 familias del Pueblo Gitano Vasco no tienen cubiertas sus necesidades básicas.
- La esperanza de vida de las mujeres gitanas vascas es 20 años menor que la del resto de la sociedad vasca, incluso menor que la de los hombres gitanos.
- El pueblo gitano tiene un fracaso escolar del 64%, frente al 13% de la sociedad vasca; existe un desfase curricular de dos años frente al alumnado no gitano.
- Únicamente el 6% de las mujeres gitanas promocionan con éxito en la segunda etapa educativa en Euskadi.
- Sólo el 0,29% del Pueblo Gitano Vasco accede a la educación superior.
- La ocupación femenina vasca es de 57,10% frente al 33,6% de las mujeres gitanas. Puesto que la ocupación principal de las mujeres gitanas es por cuenta propia, contabilizando sólo la ocupación por cuenta ajena, se estima que no llegaría al 5%.
- En Euskadi en 2006 eran 14.000 las personas de etnia gitana.

En este contexto AMUGE ha constatado la invisibilización de la cultura, historia, lengua y materiales de feminismo gitano, así como la falta de reconocimiento social de días señalados para el pueblo gitano, como el día 8 de abril, día Internacional del Pueblo Gitano o el 16 de noviembre, día del Pueblo Gitano Vasco.

También y como consecuencia del antigitanismo histórico y estructural, se constata la escasa formación del pueblo gitano en Euskadi, las escasas figuras de referencia para las mujeres y la juventud gitanas o el acceso limitado al mercado laboral y a la vivienda. De hecho, conseguir un empleo o un alquiler de vivienda para una persona gitana, en ocasiones supone ocultar su identidad cultural.

El racismo opera en todos los ámbitos, y deja su marca también en cuanto a la distribución geográfica de los grupos étnicos; en particular, el pueblo gitano vasco es objeto de una segregación directa e indirecta, cuyo resultado es la guetización y la creación de barrios marginados, donde muchos de los derechos no se cumplen. Un ejemplo claro es el del barrio de Otxarkoaga en Bilbao, único barrio cuyas escuelas no cuentan con modelo B y D, negando el acceso a una educación en euskera y de calidad.

Además, los datos presentados, reflejan la situación antes de la pandemia por COVID-19, sin embargo, la falta de cobertura de necesidades básicas se ha agudizado. Incluso, al inicio de la pandemia, se incrementaron los ataques racistas hacia el pueblo gitano, generalizando y criminalizando a todo un pueblo de ser transmisor del virus: primero ocurrió con las comunidades asiáticas, y después con el pueblo gitano.

La brecha digital se ha puesto más en evidencia que nunca, lo que ha traído serias consecuencias especialmente en educación. En muchos casos, familias gitanas de escasos recursos se han encontrado con la dificultad o imposibilidad de garantizar la educación de sus hijos e hijas, afectando gravemente en la adquisición de conocimientos.

La asociación ha tenido una carga de trabajo adicional, cubriendo las necesidades que han ido surgiendo, desde repartir alimentos y materiales educativos a ayudar con los trámites online con las administraciones.

Para dar respuesta a las situaciones de desigualdad a las que se enfrenta el Pueblo Gitano Vasco, AMUGE tiene dos grandes objetivos: que el pueblo gitano se forme y la construcción de la igualdad



real entre mujeres y hombres, y entre personas gitanas y no gitanas. Sus proyectos tienen una mirada doble: feminista y antirracista, para responder precisamente a su misión y valores. El principio rector de AMUGE, es el feminismo gitano. Plantean el papel de los hombres gitanos, al igual que el de la sociedad mayoritaria, cuestionando los privilegios que tienen, con complicidad y sin paternalismos.

"Colectividad frente al individualismo" (Feminismo gitano).

Precisamente, uno de los principios fundamentales del pueblo gitano, también recogido por el feminismo gitano, es el trabajar desde lo comunitario frente al individualismo. Del mismo modo, se considera que la alianza con otros movimientos feministas y antirracistas es la única forma de resistir y de luchar, *"desde lo colectivo, desde la no jerarquización, desde el respeto, desde el amor, desde el buen hacer"*, señala la presidenta de AMUGE.

Por último, AMUGE no descuida otros aspectos importantes como el cuidado del medio ambiente, trabajando en base a su relación ancestral con la naturaleza, la cual se refleja en su bandera que se divide en dos franjas: azul y verde (la franja azul simboliza el cielo, el techo del hogar y la franja verde simboliza la hierba y su suelo), aunque en la medida que las personas gitanas se han hecho más urbanas se ha ido perdiendo, sus fiestas y encuentros giran en torno a la naturaleza, el río...

Concretamente, desde AMUGE, trabajan para la reducción del uso del plástico en los mercadillos. Se identifican dificultades a la hora de dar respuesta a estos retos cuando las necesidades más básicas como la vivienda o el acceso al empleo no están cubiertas, sin embargo, se están dando pasos en este aspecto, para que las campañas de sensibilización lleguen a todas las partes de la sociedad.

Principales demandas:

- Avanzar en el análisis y diagnóstico de la situación del pueblo gitano vasco.
- Generar políticas de reparación y garantías de no repetición.
- Garantizar el derecho al empleo que históricamente se ha negado.
- Garantizar que un porcentaje de servicios y recursos, se dirija a personas gitanas y grupos a los que el sistema vulnera.
- Conocer y reconocer la cultura gitana en los sistemas públicos, las instituciones y la sociedad mayoritaria.
- Formación de profesionales de los ámbitos públicos, como la educación y la sanidad, en metodologías interculturales y feministas.
- Campañas de sensibilización sobre la identidad de las mujeres gitanas, rompiendo con estereotipos y todo ese imaginario sobre las mujeres gitanas.
- Cambiar en las políticas el concepto de integración a inclusión.
- Mayor representación de mujeres gitanas en cargos de poder y de toma de decisión.



Imagen cedida por AMUGE



HISTORIA DE VIDA: MARI MAR CLAVERÍA

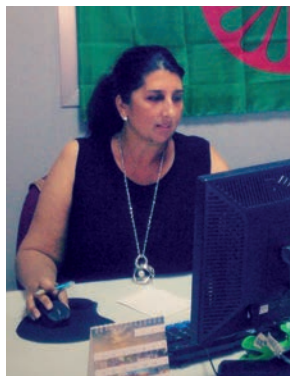


Imagen cedida por AMUGE

Mari Mar Clavería Jiménez, es una mujer gitana voluntaria y componente de la junta en AMUGE, Asociación de Mujeres Gitanas de Euskadi. Se siente feliz con su proceso de vida, especialmente cuando recuerda su infancia y adolescencia, las cuales considera muy buenas etapas de su vida gracias a los valores inculcados y el apoyo recibido por parte de su familia.

"Somos así porque hemos tenido la suerte de nacer en una familia donde nos han querido y han apoyado nuestras decisiones".

En su juventud se casó, y posteriormente se separó y a día de hoy disfruta de sus dos hijos. La etapa adulta la vive como una buenísima etapa en la que ha retomado su oficio y su lucha por las mujeres gitanas.

Para Mari Mar, el mayor reto es la igualdad entre mujeres gitanas y no gitanas, puesto que detecta que en la sociedad no existe igualdad de oportunidades hacia el pueblo gitano y no se siente tratada igual por el hecho de ser gitana. Cuenta como por ejemplo, desempeñando funciones de mediadora con mujeres gitanas estudiantes de peluquería y estética, a pesar de las buenas calificaciones de estas, fue extremadamente complicado conseguir que las mujeres hicieran sus correspondientes prácticas, ya que la mayor parte de los centros de estética y peluquería las rechazaban, al señalar que el puesto era para una mujer gitana. Esta situación empeora a la hora de encontrar un empleo.

"Soy mujer, soy gitana y soy vasca", afirma con orgullo.

Mari Mar también nos habla de las dificultades que vivió durante la pandemia debido a la brecha digital existente entre el pueblo gitano. De hecho, ofreció su apoyo y sus conocimientos para que otras mujeres pudieran acceder a las administraciones públicas vía online, puesto que era la única forma de acceder.

También se presentaron dificultades en su fuente de ingresos, ya que trabaja en los mercadillos, que fueron cerrados antes que las grandes superficies y posteriormente abiertos con medidas más estrictas respecto a las que se aplicaban en grandes superficies.

Por último, al hablar de futuros alternativos, Mari Mar sueña con un futuro en el que el pueblo gitano sea reconocido socialmente, y por parte de las instituciones, y en el que el derecho a la empleabilidad y la igualdad de oportunidades no supongan un reto.



2

CONSEJO VASCO DE LA JUVENTUD (EGK), EL CASO DE LAS PERSONAS JÓVENES

“Somos el futuro del que mucho se habla pero también somos el presente”
 (Maialen Olabe, presidenta y coordinadora de EGK).

El Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) es un organismo autónomo creado en 1986. Su función es recabar la opinión, las propuestas, ideas y necesidades que tienen las personas jóvenes, para trasladarlas después a las instituciones públicas de la CAV e incidir en los planes y proyectos que implican a la juventud.

Otra de las funciones principales de EGK es comprobar si las políticas públicas responden a la realidad que viven las personas jóvenes de Euskadi.



Imagen cedida por EGK

Para ello, idean proyectos, organizan encuentros y crean grupos de trabajo en las distintas áreas de trabajo que tienen: Empleo y Vivienda, Educación, Participación, Igualdad, Paz y Convivencia y Comunicación.

Cualquier persona joven puede participar en estas dinámicas.

Situación de las personas jóvenes en Euskadi:

- El 68,1% de la juventud trabaja con contratos temporales, y el 30,3% de las personas jóvenes está a jornada parcial.
- El salario medio de las personas jóvenes es de 1.093€, en el caso de las mujeres de 1.025€ y en el de los hombres de 1.158€.
- La tasa de paro juvenil es del 19,7%, siendo la general de 10,2%.
- La edad media de emancipación es de 29,6 años, 6 años más que la media europea. Sólo el 37,9% de las personas jóvenes está emancipada.
- Una persona joven de Euskadi destina de media el 69,3% de sus ingresos (77,1% en el caso de las mujeres y 64,4% en el de los hombres) a la vivienda. A nivel europeo se recomienda destinar el 30%.

Entre la juventud existen muchos intereses y necesidades diferentes debido a que es un colectivo muy diverso. No obstante, desde la crisis de 2008, la creación de un proyecto de vida ha sido la parte más complicada. Desde EGK, entienden crear un proyecto de vida como la posibilidad de emanciparse e ir creando un nuevo rumbo, para lo cual el empleo y la vivienda son fundamentales y están estrechamente ligados.

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la juventud, es precisamente la incorporación al mercado laboral. Como se puede observar en los indicadores, los datos de empleabilidad entre la juventud, son especialmente alarmantes.

En el caso de las mujeres jóvenes, se encuentran ante la situación de hacer frente a los retos de cualquier persona joven, y además, a los retos propios de una brecha de género especialmente significativa en el ámbito del empleo. De hecho, la mayoría de mujeres jóvenes son las que están con contratos temporales y están sujetas a una mayor inestabilidad a la hora de desarrollar su proyecto de vida.

Las situaciones de desempleo y precariedad laboral, se han incrementado con la pandemia por COVID-19. Pero en el caso de las personas jóvenes, a esto se le ha sumado el desconocimiento y falta de experiencia en muchos casos sobre los derechos laborales, los ERTes (Expediente de Regulación de Empleo Temporal, medida tomada por muchas empresas durante la pandemia), etc.

La situación en cuanto a la vivienda para la juventud, no es mucho mejor. Como vemos en los indicadores, las personas jóvenes emancipadas en Euskadi son una minoría, situándose la media en 29,6 años, cuando desde EGK los 30 se considera la edad límite para pasar a la edad adulta y dejar de ser jóvenes.



Por último, en su relación con el medioambiente, la juventud se identifica como una de las partes concienciadas de la sociedad, por ser una cuestión integrada en la educación de las generaciones más jóvenes.

Principales demandas:

- Aprender de crisis anteriores y no repetir patrones de precariedad en el ámbito laboral, ni recortes en la calidad. Solucionar ambas cosas: la precariedad laboral y la tasa de desempleo.
- Apostar por el alquiler social. Tener en cuenta que hay viviendas vacías, para poder hacer un registro y pasarlas a manos de las administraciones públicas para que las gestionen.
- Reivindicar espacios de encuentro y participación para las personas jóvenes y otros grupos y colectivos.
- Dejar atrás los paternalismos hacia la juventud.



Imagen cedida por ECK

HISTORIA DE VIDA: AINHOA AZKARATE



Imagen cedida por Ainhoa Azkarate

"Hacer las políticas hacia el futuro, desde el hoy".

Ainhoa Azkarate, es una mujer joven de 23 años recién graduada en Filosofía Política y Economía. Actualmente, reside en Deba, pueblo en el que se crió y del que posteriormente se fue para estudiar en la universidad.

Precisamente, uno de los primeros retos a los que se enfrentó como persona joven, fue decidir que estudiar y hacia donde encaminar un futuro profesional incierto, dejando atrás su pueblo de origen para irse a vivir a la ciudad. A día de hoy, considera lejana la idea de crear su proyecto de vida, puesto que aún no se ha incorporado al mercado laboral y depende económicamente de su familia.

Otro de los retos que Ainhoa considera relevante para las personas jóvenes, es el conocimiento de los recursos que hay al alcance del colectivo: conocer los programas de becas, los espacios de participación existentes... los diferentes recursos que se destinan al público joven, conocerlos y aprender a solicitarlos, para poder aprovecharlos.

De hecho, para Ainhoa, lo más importante como persona joven, es tener espacios en los que participar y dar su opinión con otras personas, hablar desde su perspectiva de mujer joven sobre diferentes temas, espacios en los que pueda discutir, y especialmente a los que las instituciones se puedan dirigir para consultar y poder incluir en sus políticas la opinión y las necesidades de todo el colectivo.

Durante la pandemia, expresa que al igual que al resto del planeta, "le ha tocado parar" y reconoce sentirse afortunada, de haber tenido la posibilidad de retornar al domicilio familiar y no tener la necesidad de pagar una vivienda.

Nos habla también sobre su experiencia como estudiante en Bélgica, y su sorpresa ante un sistema educativo en el que el cuidado al planeta y la sostenibilidad se considera un transversal de todas las asignaturas, desde la responsabilidad y el compromiso. Aun así, cree que a nivel global hay mucho camino por recorrer y en términos generales, intuye una conciencia general por parte de la juventud.

Considera que las políticas públicas deben enfocarse en el futuro, pero actuando desde el ahora. También cree que estas actuaciones no solo deben abordarse desde la individualidad, sino desde lo colectivo: *"La relación entre las empresas del petróleo, que quieren vivir en el hoy, y los que creamos que tenemos que tener un lugar para vivir en el mañana también. Hacer las políticas hacia el futuro, desde el hoy".*



3

FORO RURAL MUNDIAL Y ENDAA, EL CASO DE LAS PERSONAS JORNALERAS

"La Euskadi del siglo XXI tiene que tener ciertas condiciones laborales, ciertas condiciones mínimas que todos los colectivos y todas las personas debemos tener. Y eso yo creo que es indispensable"

(Auxtín Ortiz, presidente de ENDAA, ex-director FRM).



Imagen cedida por FRM y ENDAA



El Foro Rural Mundial (FRM) es una red plural que promueve la Agricultura Familiar y el Desarrollo Rural Sostenible, compuesta por federaciones y organizaciones de la Agricultura Familiar, organizaciones de desarrollo rural, cooperativas y centros de investigación agraria.

El FRM agrupa a entidades que representan a más de 35 millones de agricultores y agricultoras familiares en más de 90 países de los cinco continentes. Además de ello, mantiene relaciones de colaboración con cientos de entidades externas de todo el mundo.



Imagen cedida por FRM y ENDAA

En el marco de estas colaboraciones, el FRM colabora con la asociación ENDAA (Euskadi no deja a nadie atrás) en la mejora de la situación de trabajadores/as jornaleros/as. Esta asociación, nace como respuesta ciudadana ante la grave situación creada por la crisis de la COVID-19 para miles de personas y familias. Aunque toda la población se ha visto afectada, como en toda crisis, las personas que más han sufrido los efectos han sido la población que ya se encontraba en situación de vulnerabilidad. Así, ENDAA contribuye a la recuperación social y económica, combinando la acción práctica en el terreno creando oportunidades para personas en situación de vulnerabilidad, con un trabajo de análisis y propuesta para mejorar las políticas sociales existentes.

Situación del sector y de las personas jornaleras:

- El sector de la agricultura es el mayor empleador del mundo y proporciona medios de vida al 40% de la población mundial.
- Desde el inicio de los años 90, alrededor del 75% de la diversidad de cultivos ha desaparecido de los campos.
- Un mejor uso de la biodiversidad agrícola puede contribuir a dietas más nutritivas, mejorar formas de vida en las comunidades agrícolas y ayudar a que los sistemas agrícolas sean más resistentes y sostenibles.

- Si las mujeres agricultoras tuvieran el mismo acceso a los recursos que los hombres, la cantidad de personas que padecen de hambre en el mundo se reduciría hasta en 150 millones.
- De un total de 7.209 personas contratadas en Euskadi bajo la ocupación de jornaleros/as, tan solo 839 son mujeres, y un 61% residen fuera de la CAE.

Gestionadas de forma adecuada, la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la acuicultura pueden suministrar alimentación nutritiva y culturalmente adecuada a todo el planeta, así como generar ingresos decentes, apoyar el desarrollo centrado en las personas del campo y proteger el medio ambiente.

Sin embargo, sería necesaria una profunda reforma del sistema agrario y alimentario mundial para poder asegurar el acceso de todas las personas, especialmente los 815 millones que sufren hambre, a alimentos sanos y de calidad.

En cuanto a la brecha de género y el papel de las mujeres en el sector, en un informe elaborado desde el FRM en base al Censo Agrario de Gobierno Vasco, identificamos que el número de mujeres titulares de explotaciones en Euskadi se sitúa en torno al 30%. A pesar de que se han hecho avances como la aprobación por el Parlamento Vasco en 2015 del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, que regula la situación laboral femenina en el sector primario y el entorno rural, aún se considera que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el rejuvenecimiento del sector son factores primordiales para garantizar la sostenibilidad del modelo social y económico en el ámbito rural.

Las mujeres agricultoras en el mundo desempeñan un papel vital en la producción, así como en el suministro de alimentos para sus familias y sus comunidades. Ellas son protagonistas en la construcción de las economías locales y las guardianas de la seguridad alimentaria en una amplia diversidad de países y regiones del mundo. Sin embargo, sus aportaciones a la agricultura y a la sociedad están subestimadas y la mayoría de las políticas y programas agrícolas no son sensibles a las necesidades específicas de las agricultoras. Muchas mujeres apenas tienen acceso a la tierra, ni al agua, ni control sobre estos recursos naturales; tampoco cuentan con pleno acceso a los mercados ni a la educación y carecen de una voz política en las organizaciones de agricultores/as y en los órganos de gobierno de los estados. Se enfrentan a la discriminación de género en el hogar y en la sociedad día a día.

En el caso concreto de las personas jornaleras, la brecha de género también es bastante evidente. En los indicadores observamos una desigualdad significativa en cuanto a las personas contratadas como jornaleras, por lo que se estima que la mayor parte de las personas jornaleras en Euskadi son hombres.

En términos generales, la situación de las personas jornaleras en Euskadi es especialmente compleja. Es un colectivo vulnerado bastante invisible en cuanto a estudios y datos estadísticos, tan invisible que incluso encontrar indicadores concretos sobre este colectivo resulta bastante difícil. Por ello, la mayoría de indicadores con los que contamos son del sector agrícola en general y de los/las titulares de explotaciones.



Además, es un colectivo que en Euskadi aún no está organizado, lo que dificulta bastante la posibilidad de recoger demandas y reivindicar derechos mediante propuestas comunes.

Es habitual que las personas jornaleras estén sujetas a una condición de precariedad laboral extrema, lo cual les hace encontrarse con barreras de acceso, por ejemplo, a prestaciones contributivas debido a la estacionalidad y temporalidad del empleo. De hecho, la empleabilidad y las condiciones laborales se consideran el factor clave para la mejora de la situación de las personas jornaleras.

Debido a esa precariedad laboral, entre las personas jornaleras residentes en Euskadi, es raro encontrar a una persona que solo trabaje en la agricultura, porque las propias condiciones te derivan a buscar otros empleos para cubrir las necesidades. Esto también dificulta que las personas jornaleras se identifiquen con la profesión y por tanto, que se pueda dar esa auto-organización del colectivo.

Hay una gran parte del colectivo de jornaleros/as que no reside en Euskadi, es decir, que vienen desde otros países para la duración determinada del empleo y después retornan al país de origen. Estas personas, se enfrentan a un reto doble: el de la propia profesión de jornalero/a (una profesión que de por sí tiene una valoración social muy baja) y el de cualquier persona migrada (muchas veces desconocen la lengua, no conocen el sistema, sus derechos laborales, etc). Además, esta diferencia también es significativa a la hora de hablar de la vivienda, ya que las personas que residen en otros países, no suelen tener una vivienda en Euskadi y están sujetos a una mayor vulnerabilidad en su habitabilidad.

Por último, en cuanto a la pandemia por COVID-19, aunque haya puesto en evidencia las desigualdades sociales ya existentes, en el caso de la agricultura y de las personas jornaleras, al



Photo by Mansado Louis on Unsplash

considerarse el sector alimentario un sector esencial, se ha puesto de relieve que estos sectores son fundamentales, algo que muchas veces la sociedad olvida.

Principales demandas:

- Poner en valor el mundo rural en general y el trabajo en el campo en particular, puesto que se trata de un sector esencial pero socialmente no reconocido.
- Incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el rejuvenecimiento del sector en las políticas agrarias para garantizar la sostenibilidad del modelo social y económico en el ámbito rural.
- Recoger datos poniendo el foco en el colectivo de personas jornaleras: quiénes son, cuántas son, cuál es su bienestar, cómo mejorar su situación...
- Mayor auto-organización del colectivo de personas jornaleras, ya sea en organizaciones propias o a través de sindicatos ya existentes.
- Fomentar la contratación de personas jornaleras de forma estable y con mejores condiciones, y que esas personas puedan hacer diferentes labores agrarias en diferentes explotaciones.



Photo by Markus Spiske on Unsplash

HISTORIA DE VIDA: JUAN CARLOS HERNÁNDEZ



Imagen cedida por Juan Carlos Hernández

Juan Carlos Hernández es un hombre de mediana edad proveniente de Bilbao, aunque actualmente reside en Oyón, un municipio del entorno rural alavés.

Se incorporó al mercado laboral con tan solo 16 años y ha trabajado en varios ámbitos: mensajería y paquetería, distribución de catering, en bodegas como tractorista y jornalero haciendo distintas funciones como espergurar, desnetar, podar, etc.

Actualmente, Juan Carlos vive en la vivienda familiar y se encuentra en búsqueda de empleo, cosa que la pandemia ha dificultado en gran medida. Expresa que la limitación de la movilidad le ha dificultado mucho la tarea de buscar un nuevo empleo, puesto que considera efectivo entregar el curriculum de forma presencial, además de enviarlo vía online.

Además, colabora como voluntario acompañando a mujeres víctimas de violencias machistas, desde hace 18 años, adquiriendo una mayor sensibilidad con la brecha de género existente y las situaciones de desigualdad. Desde su experiencia, considera que es muy necesario trabajar desde la coeducación y sensibilizar a la población en torno a las desigualdades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos.

También considera imprescindible adquirir una mayor sensibilidad con el cuidado del campo y el medioambiente, así como mejorar la situación de las personas que trabajan en él. Expresa que se ha sentido a gusto trabajando en el sector pero considera el trabajo en el campo como una labor dura, y que en ocasiones, su sueldo depende de factores externos como el clima.

De hecho, Juan Carlos ve la empleabilidad como un gran reto, ya que la profesión de jornalero está muy ligada a la temporalidad de las vendimias y esto provoca una inestabilidad muy grande a la hora de emplearse.

En su experiencia, observa que cada vez son más las personas migradas que trabajan como jornaleras en Euskadi y asegura haber conocido a muchas personas temporeras en situación irregular, las cuales en muchos casos estaban muy formadas, y aun así, se encontraban en una situación de precariedad laboral y de habitabilidad muy grande. Situación que generaliza a todo el colectivo: *“los vendimiados, han tenido que dormir en el coche después de una jornada laboral de vendimiar” [...] “Yo he pasado necesidades y a mí, trabajando en el campo, me ha llegado a salir a 1€ la hora y en un trabajo muy duro. Pero la necesidad obliga”.*

Habla en concreto del trabajo “a destajo”, que supone un modo de contratación laboral en el que se cobra en concepto del trabajo realizado y no del tiempo empleado. *“No me parece justo porque hay años que hay mucha uva, pero hay otros años que no hay tanta uva, que la uva no pesa y entonces te puedes matar y no sacar un duro”.* Además, en su experiencia, Juan Carlos cuenta que hacía años no veía este modelo de contratación y que este año 2020 lo ha vuelto a ver.

Por último, hablando de futuros alternativos, reivindica una mayor empleabilidad en el ámbito rural, y una mejora de las condiciones laborales en su sector, principalmente, una mayor estabilidad laboral ligada a la estabilidad también económica.



4 MUJERES EN LA DIVERSIDAD, EL CASO DE LAS MUJERES MIGRADAS

“La participación social es fundamental, pero eso solamente pasa cuando te sientes parte de algo, cuando tú sientes que lo que está ahí te afecta como ciudadana y eso es tuyo también”

(Francy Fonseca, asociación Mujeres en la Diversidad).

Mujeres en la Diversidad es un grupo de mujeres de diferentes nacionalidades que nace en 2007 con la idea de formar un grupo de encuentro en el que volver a tejer las relaciones que dejaron atrás cuando emprendieron sus proyectos migratorios.



Imagen cedida por Mujeres en la Diversidad



Trabajan en la defensa de los derechos de las mujeres, -sin importar su color de piel, su religión o su lugar de nacimiento-, a través de seis líneas en permanente renovación: apostar por el empoderamiento, creer en la formación como un elemento de mejora personal y profesional, atacar los prejuicios y estereotipos, luchar por erradicar la violencia de género, tejer redes de vinculación y reconocer la importancia del ocio.

Situación de las mujeres migradas:

- 241.724 personas de origen extranjero residen en la CAE, el 10,9% de la población de Euskadi. 119.576 personas en Bizkaia, 119.576 en Gipuzkoa y 42.671 en Araba.
- Marruecos, Colombia y Rumanía son los tres primeros orígenes desde donde proceden las personas migradas residentes en la CAE.
- Las mujeres migradas (52,4%) superan a los hombres en porcentaje, siendo las mujeres de origen americano las más numerosas: 75.900 (59,8% del total).
- La población de nacionalidad extranjera residente en Euskadi muestra una tasa de paro del 28,1% frente al 7,6% de la población de nacionalidad española.
- El 26,7% de la población migrante con experiencia laboral en la CAE señala que el puesto ocupado tiende a situarse por debajo de su nivel formativo.
- En Euskadi se percibe y reconoce la existencia de discriminación, con una mayor desigualdad de trato y oportunidades en el acceso a la vivienda en alquiler.
- Una de cada dos personas vascas considera que tener un origen cultural y/o étnico diferente es un motivo preferente de discriminación.
- En lo que a la discriminación por origen étnico se refiere, las personas más afectadas son aquellas que se encuentran en paro, en mayor medida las que proceden de Rumania, África subsahariana y Magreb.



Imagen cedida por Mujeres en la Diversidad



Imagen cedida por Mujeres en la Diversidad

La migración no sólo ha contribuido a mantener el volumen total de población de la CAE y a rejuvenecer de forma parcial una sociedad envejecida, sino que también aporta una diversidad cultural amplia que agrega valor a las sociedades.

A día de hoy, las personas migradas no tienen todos los derechos garantizados, en gran parte, debido a la Ley de Extranjería que impone restricciones estructurales que se van arraigando en el imaginario colectivo y facilitan el paso a otra serie de ámbitos en los que los prejuicios y estereotipos son los que cimentan las desigualdades entre las personas.

Las causas de las migraciones son múltiples. Algunas de ellas, están directamente relacionadas con la extracción irresponsable de los recursos naturales desde algunos países casi siempre a través de las grandes multinacionales. En otros casos, las guerras sobrevenidas, las disputas políticas, la geopolítica, los acuerdos económicos internacionales que afectan las producciones nacionales, la pobreza, la corrupción, todo ello trae como consecuencia migraciones internas de los pueblos a las ciudades más grandes y quizá una migración internacional. En algunos casos con recursos obtenidos de préstamos entre familiares o de la usura y, en el caso de las mujeres, también a través de redes de tráfico de personas.

Pero las migraciones no son aleatorias. En el caso de la CAE, no es casualidad que la mayor parte de las personas migradas sean mujeres y que la mayoría de ellas sean americanas, específicamente de América del Centro y del Sur. La cadena de cuidados precarizada ha atrapado a mujeres del sur que, a día de hoy, independientemente de su formación y/o sus capacidades, siguen llegando para cubrir los cuidados y la intendencia de lo privado.

En cuanto a la situación administrativa de las personas migradas derivada de la Ley, genera grave indefensión y precariedad para quienes se están o les sobreviene la irregularidad; que unido al proceso de desarraigo de la sociedad de origen, el escaso conocimiento del idioma, el reconocimiento de las nuevas pautas culturales, las dificultades de acceso al mercado de trabajo, los prejuicios y estereotipos, suponen un camino complejo de transitar para quienes vienen de otras procedencias. Y en el caso de las mujeres migradas, a estas circunstancias generales se suman las desigualdades propias del género. Un cúmulo de discriminaciones: por ser mujer, por ser migrada y por estar en situación irregular.



En cuanto al empleo, según Ikuspegi (2020), las personas migradas se sitúan en las escalas inferiores de la estructura laboral y en los sectores más precarios, experimentando unas tasas de precariedad y desempleo mayores. Existen importantes diferencias en función de la situación legal, origen, sexo, tiempo de estancia y nivel de estudios.

El análisis de datos desde Ikuspegi (2020) demuestra que la participación de la población extranjera dentro del mercado laboral varía en función del origen, siendo posible distinguir algunas realidades:

- Por una parte, el colectivo magrebí y de África subsahariana presentan unas tasas de desempleo extremadamente preocupantes y superiores al 50% y en el caso del colectivo subsahariano, además, una tasa de precariedad laboral superior al 60%.
- Por otra parte, las nacionalidades latinoamericanas presentan una menor tasa de desempleo debido a mayores oportunidades de acceso al mercado laboral; pero a través del empleo precario (con un alto porcentaje de empleos sin contrato), principalmente en el servicio doméstico.
- Por último, la población de la UE presenta una alta tasa de paro pero una escasa precariedad laboral, mientras que en el caso del colectivo chino, roza el pleno empleo técnico con una tasa de desempleo del 5,3%.

Las dificultades de acceso al empleo regular quedan marcadas por la Ley de Extranjería, pero es cierto que muchas personas migradas cubren las bolsas de trabajo informal, muy vinculadas a los cuidados y el hogar.

Asimismo, los cuidados en el ámbito de lo privado, han hecho que muchas mujeres migradas asuman esta carga social, incluso a costa de dejar los propios cuidados de sus hijas/os o parientes dependientes, en manos de otras mujeres. Y la falta de garantías laborales y reconocimiento de los derechos en este sector ha quedado muy patente como consecuencia de la COVID-19.

La pandemia ha afectado diferencialmente a mujeres y hombres migrados, y a quienes están en situación regular o irregular. Como demuestran los datos de incorporación al mercado laboral y alta en la seguridad social, las personas migradas ocupan los puestos de trabajo más vulnerables, por lo que han sido quienes se han visto afectados/as de primeras por la crisis del COVID-19. Más aún las mujeres migradas empleadas en el trabajo del hogar, puesto que muchas, aun teniendo documentación en regla, no cuentan con un contrato, y por ello no han tenido garantías a la hora de perder su trabajo o de acceder a las ayudas gubernamentales para paliar los efectos de la pandemia global.

Asimismo, ha aumentado la precariedad en los trabajos de los cuidados, donde se han ido empleando un ingente número de mujeres migradas, sin contar con los mínimos derechos garantizados.

También es importante mencionar las dificultades de acceso a EPIS o garantías a la hora de reorganizar las tareas a realizar con seguridad. Ha habido casos de mujeres trabajaban de forma externa a quienes se les propuso pasar a ser internas para no exponer la salud de quien cuidaba, y sin opción a negociar: aceptaban o perdían su puesto de trabajo.

En este sentido, otro de los aspectos en los que las personas migradas ven sus derechos vulnerados es en el ámbito de la salud; desde una perspectiva global. Ya en el año 2016, informes tales como *Migración y salud en España*, elaborado por investigadores del Centro de Investigación Biomédica en Red de Epidemiología y Salud Pública (CIBERESP), recomendaron mejoras en la



atención sanitaria, la salud ocupacional, la salud mental, las enfermedades infecciosas y crónicas y la salud sexual y reproductiva.

Sin embargo, con normativas como las impuestas por el Real Decreto 16/2012 (y que no ha sido revertida del todo por el Real Decreto Ley 7/2018) miles de personas quedaron excluidas de la sanidad pública. Y lo siguen estando, las personas que tienen permiso de residencia por reagrupación familiar o como familiares de ciudadanos de la UE después de que el Tribunal Supremo de Justicia dictara sentencia en contra de la atención de un familiar reagrupado.

Esta sentencia *"supone la constatación de que la actual normativa sobre universalidad, no garantiza de manera absoluta la protección de todas las personas extranjeras que residen en España (...) Esta decisión ahonda en la exclusión sanitaria de las personas reagrupadas legalmente en España y da la espalda a las recomendaciones de mecanismos internacionales de protección de Naciones Unidas y del Consejo de Europa"* asegura Marta Mendiola (2019), responsable de derechos económicos, sociales y culturales en Amnistía Internacional España.

Finalmente, no podemos obviar la exclusión residencial que viven las personas migradas. Quizá de las desigualdades más feroces que existen y cimentadas en los prejuicios por el origen. Principalmente hay que referirse al acceso a la vivienda de alquiler. Ya que la población migrada, aparte de verse afectada por los desahucios y la dificultad para mantener el pago de sus casas (ya sean en propiedad o en renta), afrontan trabas y discriminaciones que tienen que ver con el mercado de pisos en alquiler ofertado por las inmobiliarias. Un problema vinculado a la crisis, a los prejuicios y que viene a complejizar más si cabe la precaria situación de las personas migradas con respecto a la vivienda.

Las personas migradas también se encuentran con un número mayor de requisitos para acceder a la vivienda y, en muchos casos, se les llega a exigir documentación e información innecesaria para alquilar un piso como por ejemplo antecedentes penales, interesarse por la nacionalidad de todas las personas que habitarían la vivienda, estado civil, menores, etc. Todo ello producto de imágenes estereotipadas que suelen asociarse con la población migrante y su utilización del espacio habitacional y que no se hacen para el caso de personas nacionales.

Toda esta situación favorece la segregación residencial hacia la periferia, los pueblos del cinturón de las capitales o las zonas más degradadas. Informes realizados por SOS Racismo también confirman la existencia de un parque inmobiliario segmentado en el que la infravivienda o la vivienda de menor calidad se oferta mayoritariamente a la población extranjera no comunitaria.

Principales demandas:

- Derogación de la ley de extranjería.
- Garantizar la cobertura de necesidades básicas para todas las personas, independientemente de su situación administrativa.
- Facilitar la incorporación en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.
- Facilitar el proceso de homologación de titulación académica adquirida fuera de la Unión Europea.
- Mejorar las políticas antidiscriminatorias y antixenófobas, que incluyan como público objetivo las instituciones y la ciudadanía.
- Erradicar el paternalismo y asistencialismo en las relaciones entre países.



HISTORIA DE VIDA: CLEMENTINE POUATOU

Imagen cedida por Clementine Pouatou



Clementine Pouatou es una mujer de mediana edad de origen camerunés, madre de dos hijos y residente en Euskadi desde hace más de 10 años.

Al llegar a Euskadi impartió charlas para dar a conocer Camerún y su cultura. A raíz de esto, detectó desconocimiento entre la población vasca sobre el continente africano. Por ello, decidió emprender un proyecto propio: la asociación Solidaridad Euskalmon para sensibilizar a la población sobre África y de forma especial Camerún. *“Vamos a intentar acercar África y en particular, Camerún, al País Vasco”.*

Una de las cosas que más le sorprendió a Clementine, fue descubrir que algunas personas de Euskadi consideraban África como un solo país. *“Duele cuando piensas que yo como estudiante en mi país conocía la historia y la educación de Europa, ¿si yo conozco la historia y la geografía de Europa porque Europa no conoce la historia ni la geografía de África?”.* Por ello, consideró como muy importante trabajar desde la sensibilización para romper con generalizaciones, prejuicios y estereotipos que se crean hacia las personas migradas.

Estos estereotipos afectan de forma general en la vida de las personas migradas, pero Clementine, habla concretamente de cómo afecta en el empleo. Considera que debería valorarse a cada persona por sus cualidades y aptitudes sin dejarse llevar por los prejuicios o estereotipos: *“no hay que limitarse al hecho de ser mujer, madre, negra... etc”.* Incide en no juzgar a las personas por su origen, género o por su condición física, ya que lo más importante es la mente de las personas y conocer antes de juzgar.

También pone sobre la mesa otro punto de extremo interés a la hora de incorporarse al mercado de trabajo: el reconocimiento de la titulación en origen. Para Clementine, hay que *“dar un paso entre la teoría y la práctica”.* Actualmente, las normativas duras son las que están dificultando el reconocimiento de las valías y los talentos de las personas migradas. *“Homologar un título de una universidad o centro de estudio africano es prácticamente imposible. Eso también causa discriminación”* agrega.

Aunque Clementine se considera una persona con una mentalidad positiva, afirma que la pandemia ha tenido un fuerte impacto social y que ha destrozado lo mínimo que teníamos. Sin embargo, guarda la esperanza de que mañana sea mejor, que lo vivido sirva de aprendizaje, y que se empiece a apreciar la vida de otra forma: *“una enseñanza más de la vida, como la migración”.*

El cuidado al medioambiente es una cuestión de extrema relevancia para Clementine. Opina que es lo que nos da vida y si no lo cuidamos entre todos y todas, a consecuencia del consumo excesivo, acabaremos “asfixiándonos”. Considera que debemos valorar lo que la naturaleza nos da, evitando el consumo y la explotación excesivos.

Por último, Clementine hace una reivindicación en cuanto a la diversidad, viéndola como una oportunidad que aporta riqueza a las sociedades actuales. Sociedades, que considera que deben seguir por el camino de la equidad y la repartición justa de los recursos entre los países.





5 GEHITU, EL CASO DE LA COMUNIDAD LGTB+

"Puedes acostumbrarte y adaptarte y no luchar, o puedes luchar y no aceptarlo [...] todo el mundo debería tener las mismas opciones".

(Maitane Arzalluz, técnica en GEHITU).

GEHITU, Asociación de Gais, Lesbianas, Trans, Bisexuales e Intersexuales del País Vasco, está compuesta por un grupo de personas a las que les une el objetivo de conseguir el reconocimiento pleno de los derechos fundamentales a la dignidad, a la igualdad y al libre desarrollo de la sexo-afectividad para las personas de los colectivos LGTB+, así como el fin de toda discriminación legal y social por razón de la orientación sexual o de la identidad de género.

Desde GEHITU, se realizan actividades y promueven iniciativas en aquellos espacios que son determinantes para la defensa de los derechos de la comunidad LGTB+, particularmente en los medios de comunicación, ante las instituciones políticas y en el ámbito de la educación.



Imagen cedida por GEHITU



Situación de la comunidad:

- 69 estados miembros de la ONU continúan penalizando los actos sexuales consensuados entre personas adultas del mismo sexo.
- En 2019 la orientación sexual y la identidad de género fueron el tercer motivo de delitos de odio en España, con 259 denuncias recogidas.
- Se estima que entre un 60% y un 80% de las violencias a la comunidad LGTB+ no se denuncian.
- Ha habido un aumento considerable del número de centros escolares que han recurrido al servicio de Berdindu, servicio público vasco de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género.
- En Euskadi, durante el 2020 ha habido un despunte de demandas sobre identidad sexual y/o de género, especialmente entre jóvenes trans*.

La comunidad LGTB+ es muy amplia y heterogénea, con necesidades y demandas muy distintas entre los colectivos que la forman.

Se identifica que aún existe mucho desconocimiento y prejuicios en torno a las diversas realidades de la comunidad, por ello, coge especial relevancia el ODS 4 de educación, entendiendo esta como aliada para visibilizar las diversidades afectivo-sexuales y de género.

Se considera que las oportunidades de los colectivos LGTB+ son menores que las de las personas normativas, desde las oportunidades de acceso al empleo y/o a la vivienda, al sistema de salud, hasta la exposición de sufrir situaciones de violencia o discriminación. Probablemente, el caso de vulneración de derechos más evidente dentro de la propia comunidad sean las personas bajo el paraguas trans*. Como ejemplo, cuando se trata de las siglas LGB, es decir, cuando hablamos de orientación sexual, puede resultar relativamente más fácil acceder al empleo, sin embargo, las personas trans* tienen mayor dificultad en cuanto a la empleabilidad y aceptación.

Asimismo, las situaciones de discriminación hacia los colectivos LGTB+ pueden tener distintas formas y enmarcarse en diferentes tipos de violencias: simbólica, estructural, directa... (García, 2020).

Durante el confinamiento domiciliario provocado a raíz de la pandemia por COVID-19, se considera que las personas más afectadas dentro del colectivo, probablemente hayan sido las menores no aceptadas en sus hogares, puesto que han tenido que convivir y relacionarse exclusivamente con personas que no aceptan sus identidades.

Aunque la pandemia ha puesto en evidencia las dificultades y discriminaciones a las que se enfrenta el colectivo, como se observa en los indicadores arriba mencionados, ya en 2019, antes de la crisis por COVID-19, la identidad de género y la orientación sexual, eran una de las principales causas de delitos de odio en España.

Desde GEHITU, trabajan para romper con estas situaciones de discriminación y para que todas las personas del colectivo tengan las mismas oportunidades, aceptando y respetando las diferencias y la diversidad.



Principales demandas:

- Es necesario luchar con el objetivo de que todas seamos iguales con nuestras diferencias y en diversidad pero con los mismos derechos.
- Es imprescindible continuar haciendo visibles los delitos de odio
- Es fundamental la igualdad de géneros, basada en la identificación de más de dos géneros.
- Reivindicar una sociedad feminista, que sea plural.
- Es necesario trabajar con la juventud. Es imprescindible educar en diversidad sexual a las personas jóvenes para que sepan cual es la realidad y que puedan decidir con criterio y libertad.



Imagen cedida por GEHITU

HISTORIA DE VIDA: MIKEL LOPEZ



Imagen cedida por Mikel Lopez

Mikel Lopez, es auxiliar administrativo en un colegio concertado en Donostia. Reside en Ordizia y entre sus aficiones destaca ir al monte y la música clásica. Sobre su vida, se describe como una persona feliz, la cual siempre tuvo muy clara su orientación sexual.

"Ya vi que iba a ser un camino, digamos un poco más complicado que el de la gente que me rodeaba, pero bueno, lo tenía tan claro y me sentía tan a gusto en mi piel que vi que aquello era cuestión de luchar y de defender mi vida".

Reconoce que se ha sentido bastante incluido en su entorno personal y profesional, con algún episodio aislado en su adolescencia y juventud. Aunque también asume, que hay muchas personas de la comunidad LGTB+ que han podido tener muchos problemas en sus vidas por pertenecer al colectivo. Considera necesario que desaparezcan las barreras que sufre el colectivo y que la población general sea capaz de respetar a todas las personas, independiente de su orientación sexual o identidad de género.

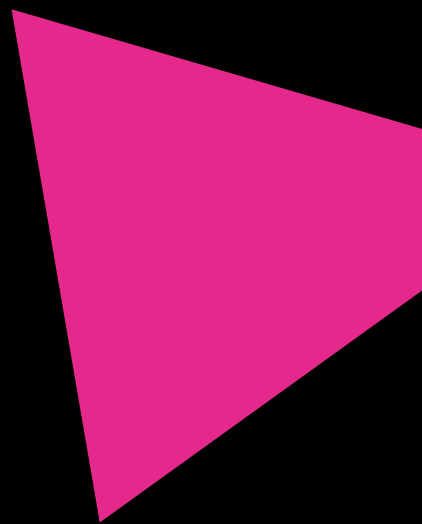
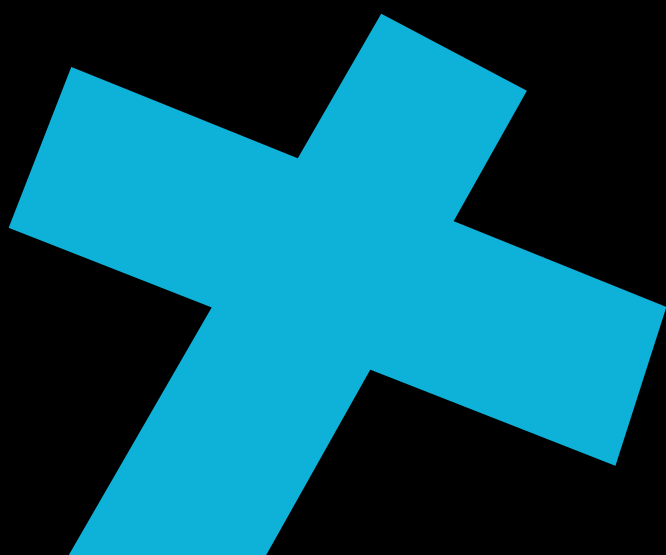
Se considera una persona consciente de la responsabilidad que tenemos las personas de cuidar y proteger el planeta, y por ello lo considera una cuestión de extrema relevancia:

"Es la herencia que dejaremos y como creo que el mundo ya está demasiado olvidado, creo que todavía estamos a tiempo de repensar todo el medioambiente, pensar que es lo que hacemos todos los días con nuestras acciones y sobre todo pensar que es el único medio que tenemos y es en el que vivimos y es el que vamos a dejar".

Por último, hablando de futuros alternativos, Mikel piensa en positivo y sueña con sociedades modernas igualitarias en las que la gente se respete y no discrimine por ninguna causa, ni por el color de la piel, ni la orientación sexual... *"que hombres y mujeres seremos iguales, porque somos iguales, heteros, homos, bi, trans, inter, seremos iguales porque somos iguales. Y lo que nos define al final yo creo que es lo que sentimos hacia los demás, y ahí está el respeto".*



RESULTADOS DEL ESTUDIO



En el próximo apartado, se desarrollan los resultados obtenidos mediante los discursos de las personas participantes en los casos de estudio, así como los datos facilitados por las organizaciones. Resumimos y contrastamos dicha información con la Agenda 2030 y los objetivos más relevantes para los grupos y colectivos.

La Agenda 2030 gira en torno a cinco ejes denominadas las **"5P": personas (people), planeta (planet), prosperidad (prosperity), paz (peace) y alianzas (partnership)**. Estas cinco esferas suponen una relevancia significativa para el desarrollo sostenible a todos los niveles. En particular, se considera necesario reforzar y preservar la relación entre las personas y el planeta para alcanzar las metas y objetivos propuestos por la Agenda.

LA RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS Y EL PLANETA

La Agenda 2030 cuenta con **7 objetivos ligados con la sostenibilidad ambiental**: agua, energía, cambio climático, ciudades y comunidades sostenibles, producción y consumos responsables, ecosistemas marítimos y terrestres. Además, conecta de manera central las cuestiones de desarrollo con las cuestiones ambientales. Esta convergencia es positiva porque permite evitar la fragmentación de objetivos y la dispersión de esfuerzos que supondría tener dos agendas paralelas, además de que, al reconocer el vínculo entre ambas y abordarlas de manera conjunta, se facilita el avance conjunto.

El enfoque de los diferentes grupos y colectivos, aunque es particular en cada caso, al preguntar por la relación entre las personas del colectivo y el medioambiente, hallamos algunas consonancias:

- Las **nuevas generaciones** se reconocen como **concienciadas y especialmente sensibilizadas** en el cuidado al planeta y el medioambiente, siendo esta una cuestión integrada de forma paulatina en el sistema educativo actual en Euskadi.
- Las personas que viven situaciones de vulnerabilidad, y especialmente, las personas que no se sienten identificadas y reflejadas en la normatividad, **se replantean cuestiones establecidas y generan reflexiones alternativas** que pueden llegar a abrir un camino hacia una mayor sensibilidad social, medioambiental, etc.
- El **sector agrícola y alimentario** en general, **ofrecen soluciones clave** para el desarrollo sostenible de los territorios rurales, y son vitales no solo para la eliminación del hambre y la pobreza en el mundo, sino también para la preservación de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático.
- Existe un consenso general en destacar la necesidad de una **mayor conciencia en la relación de personas y planeta**, percibiendo esta como una cuestión de defensa de derechos humanos.
- La **educación para la transformación social** es necesaria para seguir apostando por consumos responsables y asegurar un futuro sostenible, desde el presente.



DESIGUALDADES. UNA MIRADA DESDE LA INTERSECCIONALIDAD Y LAS DIVERSIDADES

La Agenda 2030, concretamente a través del **ODS 10 (Reducción de las desigualdades)**, pone el foco en la reducción de las desigualdades causadas por motivos de sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión. Para ello, promueve la adopción de políticas y legislación pertinentes. Algunas de las metas de este objetivo son garantizar la igualdad de oportunidades (10.3) y facilitar las migraciones y la movilidad mediante políticas migratorias (10.7).

Para garantizar la consecución de este objetivo, como hemos visto anteriormente, es importante entender que **los colectivos y grupos sociales, no son uniformes, están atravesados por identidades heterogéneas y solapadas** que incluso pueden variar a lo largo de la vida y que pueden estar expuestas a diferentes formas de discriminación por cuestiones de género, origen, etnia, edad, condición socioeconómica, etc. Es decir, es importante comprender la interseccionalidad de cada persona y grupo.

Al preguntar por las intersecciones que se dan dentro de los grupos y colectivos, todos los discursos ponen el **foco en el género y en el origen o etnia**, entendiendo estos dos como los principales factores de discriminación para los grupos vulnerados. En segundo lugar, destaca **la condición socioeconómica**, siendo aludida también en la mayoría de discursos al hablar de barreras y causas de discriminación. En tercer lugar, se identifican otras, más específicas en cada grupo, como la edad, la identidad sexual y de género, la religión y el idioma o la diversidad funcional, que también se consideran características clave, que se suman a la pertenencia de uno o varios grupos vulnerados.

Estas desigualdades, generan, al mismo tiempo que alimentan, **prejuicios y estereotipos** que, como analizaremos en próximos puntos, son limitadores para el acceso a recursos, la cobertura de necesidades y el desarrollo de las personas.

No obstante, la interseccionalidad a su vez, nos hace percatarnos de la **pluralidad y de las diversidades existentes en las sociedades actuales**: diversidad cultural, de género y afectivo-sexual, generacional, lingüística, funcional... Todas ellas, están presentes y deben ser visibles y conocidas por todas para poder desaprender las ideas preconcebidas y deconstruir prejuicios y estereotipos.

Precisamente para garantizar y sostener ese (des)aprendizaje, las personas entrevistadas aportan algunas cuestiones clave. Por un lado, se identifica la necesidad de hablar de diversidades desde ámbitos sociales y políticos, y sensibilizar entendiendo que todas las personas somos diversas y estamos atravesadas por cuestiones que en mayor o menor medida, pueden generar ideas preconcebidas que den lugar a discriminación. Para ello, es imprescindible que **las personas que sufren esos prejuicios en mayor medida estén presentes en espacios públicos y en espacios de participación** en los que puedan dar a conocer su realidad y sus propuestas.



Por otro lado, es necesaria una **situación de inclusión real de los grupos vulnerados**. Desde el tejido asociativo, instituciones y administraciones públicas, destaca la capacidad de fomentar y apoyar programas de educación y reeducación, campañas de sensibilización (realizadas y llevadas a cabo por las personas pertenecientes a grupos vulnerados), estudios sobre la situación real de grupos y colectivos vascos, realizar actividades no segregadas e intentar hacer partícipe a toda la sociedad... A título individual, también es significativa la capacidad de actuar desde la autocrítica, cuestionando y denunciando las situaciones de discriminación que se puedan generar en el día a día. En esta línea, las personas entrevistadas hablan de la importancia de voluntad política, entendiendo las responsabilidades individuales, pero también la consonancia de estas con las políticas públicas, generando políticas en torno a las necesidades y propuestas de las personas, con especial atención a las personas y grupos vulnerados por el sistema.

LA IGUALDAD DE GÉNERO(S)

En el punto anterior, al hablar de desigualdades, se ha detectado **el género como uno de los factores clave en la consecución de una igualdad de oportunidades real para todas las personas**.

Dado que las desigualdades de género se manifiestan en todas las dimensiones del desarrollo sostenible, **se requieren esfuerzos concretos e integrales en todas las esferas para hacer realidad la igualdad de género**. En esta categoría se profundiza en esta cuestión, teniendo en cuenta que es una línea transversal del estudio y que también se aborda desde otras interrogantes de la investigación.

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, se considera imprescindible para lograr sociedades pacíficas y capaces de desarrollarse de forma sostenible.

“La igualdad de género es una visión compartida de justicia social y derechos humanos. Toda la humanidad tiene la responsabilidad de actuar, y en especial los gobiernos como principales garantes de derechos. Debemos aprovechar todas las oportunidades existentes a nivel nacional, regional y mundial y dar un nuevo impulso al objetivo de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas” (ONU Mujeres, 2014).

La Agenda 2030, impulsa el compromiso de las sociedades internacionales para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través del **ODS 5 (igualdad de género)** de forma directa, y también en otros a través de metas desagregadas por sexo.

Desde los grupos participantes en el presente estudio, la desigualdad de género se identifica como **un reto global**, que implica a todos los países del mundo y que es necesario trabajar a escala global y local.



Concretamente desde AMUGE y Mujeres en la Diversidad, ambas asociaciones de mujeres que ponen el foco en conseguir la igualdad, desde su trabajo en dar respuesta a las necesidades y reivindicaciones de las mujeres gitanas y migradas, coinciden en destacar la importancia de que cada persona viva su feminismo, su toma de conciencia y proceso de empoderamiento desde su lugar y desde su cultura. Así como la importancia de no juzgar y respetar los procesos de cada una.

Así mismo, **uno de los grandes retos** frente a la desigualdad de géneros, **es precisamente la toma de conciencia y el reconocimiento de las situaciones de desigualdad**, lo cual se identifica como uno de los primeros pasos hacia la transformación de una sociedad más feminista, inclusiva y antirracista. En este punto, también cabe señalar un apunte significativo por parte de la comunidad LGTB+, la cual realiza una reflexión en torno a la (de)construcción de un sistema binario de género que contempla la existencia de dos identidades de género únicas y absolutas: masculina y femenina. Sin embargo, la realidad es que existen personas no binarias y de otros géneros hacia las que también se da una desigualdad por motivos de género.

Por último, al hablar de las desigualdades de género, varios discursos ponen el foco especialmente en **la brecha de género en el ámbito laboral**. Aunque en los casos de estudio se profundiza a través de indicadores concretos, es significativa la mención que hacen los grupos vulnerados sobre dos conceptos. Por un lado, el llamado "techo de cristal", concepto que hace referencia a la limitación de ascenso laboral de las mujeres, directamente vinculado con la poca representación de estas en altos cargos y de toma de decisión. Y por otro lado, desde el colectivo de mujeres migradas, se pone sobre la mesa el concepto de "suelo pegajoso", más relacionado con la idea siquiera de poder despegar, con las limitaciones que impone la sociedad y que impide abandonar el ámbito privado, del hogar y de los cuidados para desarrollarse profesionalmente.

Es decir, algunas de las mujeres participantes en el estudio identifican una clara limitación a la hora de ascender en sus carreras profesionales, y otras, identifican directamente una limitación a la hora de emprender esa carrera profesional.

UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD

Entre los ODS con más relevancia para los grupos y colectivos vulnerados, destaca el **ODS 4 (Educación de calidad)** garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.

La educación es clave para la consecución del resto de objetivos. Entre sus metas, destacamos especialmente la 4.7: asegurar que todo el alumnado adquiera conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.



Al preguntar sobre si se considera que las personas del colectivo o grupo tienen acceso a una educación inclusiva, equitativa y de calidad, se señala que en términos generales, la educación reglada pública de Euskadi, es accesible al menos en sus etapas obligatorias: infantil, primaria y secundaria. Sin embargo, **el foco se sitúa más allá del acceso, concretamente, en la calidad y la capacidad de inclusión del sistema educativo.**

Así mismo, cuando se habla de etapas superiores de la educación reglada, como es el caso concreto de la universidad, el acceso se percibe más complicado, ya que las matrículas suponen un mayor gasto, y en varios casos, en especial para las personas residentes en entornos rurales, acceder a la universidad también supone una cuestión de movilidad y vivienda. Es decir, se percibe una complejidad mayor en el acceso a etapas superiores de la educación reglada, especialmente entre las personas con una condición económica más baja.

"Honestamente creo que nuestra educación en Euskadi, es digna, es bastante universalizada, es de una calidad razonable, pero creo que es una calidad insuficiente en general. Ya no solo para los/las jornaleros/as, en general, creo que en Euskadi en términos educativos tenemos que dar un salto, creo que todavía educamos mucho con patrones antiguos, muy obsoletos y que no reúnen toda la calidad que necesita nuestra sociedad" (Auxtín Ortiz, ENDAA).

Como se viene señalando, al hablar de educación, es necesario analizar cuestiones que profundicen más en la capacidad de inclusión del sistema educativo. Las personas entrevistadas, hablan de barreras, tal vez invisibles o invisibilizadas, ligadas a las situaciones de vulnerabilidad y en algunos casos, a situaciones de exclusión social. Por un lado, se identifican barreras directamente vinculadas con la condición económica de la persona o unidad familiar, que puede suponer una peor alimentación, menos acceso a extraescolares o apoyo académico privado, etc.

Por otro lado, las personas entrevistadas identifican la necesidad de visibilizar las realidades de grupos sociales foco de estereotipos y discriminaciones. Para ello es imprescindible **trabajar desde el aula a través de metodologías, antirracistas, interculturales y feministas** que pongan en valor las diversidades existentes en las escuelas. Para esto, también es importante que las nuevas generaciones tengan acceso y conocimiento a las diversidades afectivo-sexuales, culturales, lingüísticas,...etc. Es imprescindible visibilizar y conocer todo el abanico de posibilidades, para poder elegir, respetar y reflexionar desde un enfoque multidimensional.

Por último, resulta significativa la contribución a través de acciones de sensibilización y transformación llevadas a cabo por las diferentes entidades participantes en el estudio. Acciones que contribuyen a generar una **educación inclusiva y de calidad, una educación basada en valores y en los derechos humanos**: desde trabajar las carencias del sistema educativo sobre la educación afectivo-sexual, sobre la diversidad cultural o trabajar desde los feminismos, hasta crear alianzas para mejorar las condiciones de las/los estudiantes en la universidad pública y la formación profesional. Además, también se exponen futuras propuestas para seguir trabajando en esta línea: incorporar en las metodologías educativas la perspectiva de coeducación de forma transversal para educar a niños y niñas desde la tolerancia 0 a actitudes violentas, machistas y racistas, seguir fomentando la participación activa del alumnado en los espacios de los centros educativos, incidir en la reestructuración del sistema de becas de estudio... etc. De esta forma, se refleja la pasada, presente y futura labor de las entidades sociales de Euskadi en la contribución al desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible.



EL EMPLEO Y LA VIVIENDA: FACTORES CLAVE PARA LA COBERTURA DE NECESIDADES

El empleo y la vivienda, son dos categorías interrelacionadas y se plantean como factores clave para cubrir las necesidades básicas y mejorar la calidad de vida, así como por su relación con el desarrollo humano sostenible.

Por un lado, destacamos el **ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)** de la Agenda 2030, que habla de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. Busca reducir la tasa de desempleo y mejorar las condiciones laborales entre otras cuestiones. Entre sus metas se encuentran la estrategia mundial para el empleo juvenil y proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro para todas las personas (en particular mujeres migradas y personas con empleos precarios). Por otro lado, también **destacamos el ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles)**, lograr ciudades inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles, ya que en su primera meta, contempla el acceso a la vivienda para asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles.

Desde los grupos y colectivos presentes en el estudio, el acceso al empleo y a la vivienda, así como **la calidad de las condiciones laborales y de habitabilidad**, se plantean como factores imprescindibles para cubrir sus necesidades. Sin embargo, la sensación general es de preocupación e incertidumbre, en parte, agravada por la situación de pandemia actual que abordaremos más tarde.

Aunque desde la crisis de 2008 la tasa de desempleo de Euskadi se ha ido viendo progresivamente reducida, **el foco se sitúa en la calidad de las condiciones laborales de los puestos de trabajo generados**. En esa línea, se destaca que la mejora de las condiciones laborales no debe enfocarse solo en la condición económica, si no en varios factores como la estabilidad laboral o facilitar la conciliación familiar.

En el caso de la vivienda, la percepción general al hablar de vivienda pública es positiva, pero cuando se habla de acceso al alquiler de viviendas privadas, el escenario cambia; y es que en varios casos se habla de **prejuicios y/o estereotipos** que generan dificultades para lograr este acceso.

Cada colectivo o grupo habla de las mayores barreras y limitaciones a las que se enfrentan de cara al empleo y vivienda:

- Las personas jóvenes, actualmente, a la hora de crear su propio **proyecto de vida**, se encuentran con varias dificultades. El acceso al mercado laboral y después, la emancipación, son sus grandes retos actuales. De entrada, asumen tener que acceder al mundo laboral con unas condiciones más precarias, pero con las que puedan ir adquiriendo experiencia. Y de la misma forma, las dificultades a la hora de emanciparse y encontrar vivienda, están directamente vinculadas con la precariedad laboral y la situación económica. En consecuencia, la media de emancipación en Euskadi es de 30 años, cuando desde EGK consideran los 30 la edad límite



para pasar a la edad adulta y dejar de ser jóvenes. *“Somos el futuro del que mucho se habla pero también somos el presente”* (Maialen Olabe, EGK).

- Para las personas jornaleras, **la empleabilidad es el factor clave para la mejora de su situación**, consideran imprescindible una buena auto-organización para reivindicar sus propuestas para mejorar sus condiciones laborales generales. Y como se apuntaba anteriormente, el foco, no solo está en la capacidad económica del empleo, si no que es necesaria la mejora de las condiciones, como la mejora en cuanto a la temporalidad de la profesión. En cuanto a la vivienda, se diferencia entre personas jornaleras con residencia en Euskadi y fuera de Euskadi. Los residentes en Euskadi, aunque puedan verse afectados por una brecha urbano-rural, en términos generales, tienen acceso a una vivienda. Sin embargo, los residentes en el extranjero pueden sufrir mayores situaciones de vulnerabilidad, difícilmente generalizables.
- Entre la comunidad LGTB+, de nuevo hay un matiz en cuanto a la diversidad de colectivos dentro de la misma. Cuando se trata de las siglas LGB, es decir, cuando hablamos de orientación sexual, puede resultar relativamente más fácil acceder al empleo o a la vivienda. Sin embargo, **las personas trans***, tienen mayor dificultad en cuanto a la empleabilidad y el acceso a la vivienda. Desde la comunidad, son conscientes que pertenecer al colectivo puede llegar a suponer una barrera para acceder a un alquiler, por los prejuicios y estereotipos que se puedan generar en torno a ellos.
- **Las mujeres gitanas**, hablan de **barreras sistémicas** a la hora de acceder al mercado, reflejadas en los indicadores que se identifican en su caso de estudio. *“No somos empleables porque el sistema ha hecho que no lo seamos”* (Tamara Clavería, AMUGE). Hablan de casos en los que mujeres gitanas, para conseguir un empleo o el acceso a una vivienda, se han visto en la situación de disfrazar su identidad y ocultarla para garantizar la cobertura de sus necesidades. Expresan que históricamente se ha venido negando el derecho al empleo del pueblo gitano, relegando a las personas gitanas a trabajos como el de la venta ambulante.
- **Las mujeres migradas**, destacan las **barreras legales** a las que se enfrentan, derivadas de una ley de extranjería, que directamente impide la empleabilidad. Como consecuencia de esta normativa, las personas migradas en situación de irregularidad, tienen como única salida el empleo sumergido, aceptando situaciones muy precarias, ya que tienen que responder a las necesidades más básicas de alimentación y vivienda. Las mujeres en situación irregular, en su mayoría, se emplean en trabajos del hogar y de cuidados, un sector destacado por su extrema precariedad. Además, cabe destacar que las mujeres migradas, en muchos casos, tienen una mayor dificultad a la hora de **conciliar** su vida laboral y personal, puesto que carecen en mayor medida de redes de apoyo. Frente a eso, destaca la labor del movimiento social de mujeres, que facilitan la construcción de alianzas para crear esa red de apoyo tan necesaria en el lugar de llegada. Igualmente, en el caso de la vivienda, las mujeres migradas ponen sobre la mesa varias situaciones. Por una parte, la dificultad para demostrar ingresos y, por tanto, acceder a programas regulados por el Gobierno Vasco en materia de vivienda. Pero, por otra parte, la discriminación a la que se enfrentan colectivos de ciertos orígenes tan siquiera para alquilar una habitación. La situación de irregularidad administrativa agrava aún más esta discriminación pero, aun teniendo la documentación en regla, acceder a la vivienda es una de las situaciones básicas más difíciles de cubrir por parte de las personas migradas.

En este sentido, el apoyo del movimiento social es fundamental sobre todo para acompañar y denunciar situaciones de vulneración de derechos en esta materia.



LA SALUD Y LAS DESIGUALDADES: LA CRISIS DEL COVID-19 COMO FACTOR DE RIESGO AÑADIDO

El **ODS 3 (Salud y bienestar)**, pretende garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades, puesto que es esencial para el desarrollo sostenible. Se considera relevante, especialmente, indagar en los factores sociales, económicos y culturales que puedan afectar en la salud y el bienestar. Todas estas cuestiones, son necesarias de abordar tanto a nivel individual como contextual, a la hora de analizar desigualdades y al desarrollar políticas que hagan frente a ellas. Por ello, en esta categoría ponemos el foco en esas desigualdades que afectan directamente o indirectamente a la salud.

Por un lado, como en el caso del sistema educativo, se identifica la necesidad de incorporar miradas interculturales, feministas e inclusivas en el sistema de salud, puesto que, como hemos visto, en este también afectan los componentes sociales y económicos. Para hacer frente a estas cuestiones, es importante que desde el sistema sanitario se aborden los componentes culturales, sociales y económicos, para hacer diagnósticos acordes a las realidades de las personas.

Más allá de esa mirada feminista e intercultural, también se identifica la necesidad de incorporar la perspectiva de diversidades en los ámbitos sanitarios, para poder atender a las personas desde su realidad, especialmente, la diversidad afectivo-sexual.

LA CRISIS DEL COVID-19

Todo esto, refleja las necesidades ya detectadas con anterioridad a la pandemia por COVID-19. Sin embargo, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró mundialmente la pandemia por la COVID-19 y esto supuso una serie de medidas restrictivas que afectaron a toda la ciudadanía y que han puesto más aún si cabe, **en relieve las desigualdades a todos los niveles**. Ante esta situación, la sociedad vasca se encuentra actualmente ante una crisis sanitaria, y también social y económica.

De una u otra forma, la pandemia de **la COVID-19, ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de todas las personas, y especialmente de las que ya se encontraban en esta situación con anterioridad**. Y es que las consecuencias de esta crisis afectan a toda la ciudadanía, pero inciden en mayor medida sobre los grupos sociales que ya vivían en una situación de vulnerabilidad.

Uno de los **aspectos más destacados y golpeados por esta crisis es la empleabilidad**. Debido a las restricciones de movilidad y cierre de toda actividad considerada no esencial, muchas personas se han visto en situación de desempleo y sin ingresos.

En la otra cara de la moneda, ha habido sectores que no han podido parar en ningún momento, puesto que se han considerado sectores esenciales. Concretamente, esta crisis ha puesto en relieve el valor de la agricultura y los sectores de la alimentación, los cuales son fundamentales. Es decir, en parte la crisis también ha servido para que la sociedad valore y mire de otra forma a aquellos/as que trabajan en el primer sector, especialmente a los productores/as locales, de cercanía.



Así mismo, las entidades que han colaborado en esta investigación, lejos de parar al mismo tiempo que ha parado el mundo entero, han intensificado su trabajo. En muchos casos, se ha incrementado la demanda para cubrir necesidades básicas como la alimentación o necesidades ligadas a la brecha digital como el acceso a los materiales educativos o a gestiones administrativas. Esta continuación de su trabajo ha supuesto, especialmente en los primeros meses de la pandemia, un mayor riesgo al virus y por ende una mayor vulnerabilidad.

En definitiva, la crisis sanitaria, social y económica causada por la COVID-19 ha evidenciado las desigualdades que ya existían en el mundo, y en muchos casos, las ha incrementado. Sin embargo, es significativo que desde varios grupos, hay una reflexión en la que le dan la vuelta a esta situación, de tal forma que esto nos sirva para cambiar con mayor celeridad las cuestiones que ya veníamos identificando. Es decir, **aprovechar la evidencia de desigualdades, para generar una transformación en las sociedades.**

LAS ALIANZAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS ODS

El **ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)**, pretende fortalecer los medios de implementación necesarios para reforzar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. En el proceso de elaboración e indagación de este estudio, es uno de los objetivos más presentes, puesto que el propio proyecto marco del estudio surge de la alianza de las entidades participantes.

En general, la creación de alianzas y el trabajo en red con distintos actores y actrices en un escenario heterogéneo y diverso, se valora de forma positiva y enriquecedora. Hay algunos matices, como la complejidad de llegar a conclusiones firmes y acuerdos en alianzas compuestas por grupos con diferentes objetivos, puesto que pueden existir opiniones dispares, pero a su vez, esa es la potencialidad: valorar y reflexionar e incidir y actuar sobre una misma cuestión desde miradas diversas.

“La alianza hace la fuerza” (Mari Mar Clavería, AMUGE).

Otro de los matices, es la importancia de buscar puntos en común a trabajar, llegando a acuerdos, pero sin homogeneizar las identidades propias de cada agente o grupo presente en la alianza. Este es el mayor reto de la alianza.

Así mismo, para trabajar desde la alianza y desde el trabajo en red, es imprescindible la **participación activa** de todas las personas. En este caso, al hablar de derechos humanos, es imprescindible que alcen la voz las personas y grupos cuyos derechos se vulneran.

Algunas claves que concluyen las personas participantes en el estudio son las alianzas generadas desde las relaciones de horizontalidad y desde la comunidad, fomentar la participación en espacios públicos y fomentar una mayor representación de la comunidad en redes sociales, políticas, culturales, desde una mirada bidireccional de implicación por parte de la persona y de la sociedad, para conseguir transformar la sociedad.



RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS GRUPOS VULNERADOS

La Agenda 2030 se percibe como una guía con la cual poder trabajar en una misma dirección. Una **herramienta de orientación**, que no es perfecta y que debe abordarse desde una perspectiva crítica. Precisamente, una de las cuestiones críticas que adquiere bastante relevancia es la necesidad de una **mayor participación** de los colectivos o grupos representados en este informe en el proceso de elaboración, consecución y seguimiento de los ODS. Es decir, la Agenda se ve como una oportunidad en la medida que también tiene la capacidad de incorporar las propuestas de los colectivos o grupos en situación de vulnerabilidad.

De hecho, se considera imprescindible que todos los grupos interesados participen en la construcción de soluciones globales y locales, y más aún, que se forme parte de ellas y contribuyan a la consecución de los objetivos.

Por ello, uno de los principales retos a los que se enfrenta la Agenda, es la capacidad de **incorporar todas las miradas de las sociedades diversas y heterogéneas** actuales, muy especialmente, las miradas de comunidades cuyos derechos son vulnerados; es decir, situar a “todas las personas en el centro”.

Se reivindica la necesidad de una herramienta no pensada desde los privilegios y que no relegue el papel de las personas “no-privilegiadas” a la de meras espectadoras. El colectivo de mujeres migradas, nos plantea la importancia de revisar continuamente las grietas que se van creando en los procesos -de construcción, implementación y seguimiento- y que hacen que todas las personas no estemos en igualdad de condiciones.

Otro de los grandes retos que se destaca en la investigación, es la capacidad de la Agenda de **convertir los ODS en una realidad para la ciudadanía de a pie**. Por un lado, ser conocidos por toda la ciudadanía, y por otro lado convertirlos en una realidad para todas las personas. Se puede decir que fuera de unos ámbitos concretos profesionales y/o académicos, en términos generales, no se trata de una agenda conocida por la juventud, el pueblo gitano, etc. De hecho, hay una preocupación generalizada en las personas entrevistadas sobre la capacidad de transformación de la Agenda y los ODS, temiendo que se quede en los aspectos más teóricos y que no se llegue a percibir cambios reales en la práctica. Para ello, se considera imprescindible que las campañas dirigidas a la ciudadanía tengan un enfoque concreto desde los grupos vulnerados.

Por último, hay una reflexión que surge en cuanto al principio de la Agenda de **“no dejar a nadie atrás”**, la cual supone también un reto para la inclusión de todas las miradas en el proceso de la misma. Se alude al lema como algo impulsado desde la otredad, situando a personas atrás y por tanto, a otras delante. Identifican que más bien el lema debería ser *“que nadie avance sin mí o que nadie avance por separado”* (Francy Fonseca, Mujeres en la Diversidad). Es decir, que todas las personas avancen a la vez y que nadie vaya por separado. Ese debería ser el principio rector.



CONCLUSIONES GENERALES

Las sociedades actuales están compuestas por grupos diversos y heterogéneos con características y reivindicaciones comunes: culturales, históricas, generacionales, laborales, etc. Sin embargo, cada persona perteneciente a uno o varios grupos sociales, tiene su propia historia de vida, sus propias experiencias y su propia realidad. Por ello, **las ideas preconcebidas hacia las personas por su pertenencia a un grupo carecen de coherencia con la realidad social actual.**

Para llegar a esta conclusión es necesario entender los grupos y colectivos desde una mirada interseccional, **considerando que existen identidades diversas y que además interaccionan entre sí, provocando múltiples situaciones de desigualdad.** Es decir, entendemos los grupos desde una dinámica social amplia compuesta por distintos niveles: micro, meso, macro y crono.

Asimismo, las ideas preconcebidas pueden provocar **situaciones de discriminación informales o estructurales, que a su vez, se contextualizan en las desigualdades y brechas sociales** (desigualdad en la distribución de la riqueza, desigualdad de oportunidades, desigualdad de acceso a los recursos, brecha de género, brecha digital, desigualdad energética, pobreza multidimensional...). Todo este contexto genera que **las personas pertenecientes a grupos objeto de estas ideas discriminatorias y desigualdades vean vulnerados sus derechos fundamentales y hablemos de grupos vulnerados.**

De hecho, como se ha podido identificar en el presente estudio, las personas pertenecientes a los grupos vulnerados, se ven incluso en la obligación de ocultar su identidad cultural o afectivo-sexual para poder acceder a cuestiones básicas como la vivienda o el empleo.

Profundizando en características o factores concretos, descubrimos que pese a que el concepto de interseccionalidad tiene su origen en los años 80, en los cuales ya se destacaba la interacción de origen y género, actualmente, **los grupos vulnerados en Euskadi, también identifican los factores de género y origen como principales características foco de discriminación.**

Aunque consideramos que los movimientos feministas y antirracistas en Euskadi en los últimos años han ido cogiendo fuerza, especialmente entre la sociedad civil y el asociacionismo, **la igualdad de oportunidades sigue siendo un reto pendiente.** La brecha de género, especialmente en el ámbito laboral y en el de los cuidados, así como las discriminaciones por origen o etnia, siguen aumentando y generando algunas de las formas más relevantes de desigualdad en las sociedades modernas.



Más aún, en un momento de crisis como el actual, es imprescindible reflexionar sobre las desigualdades y pensar en generar cambios. Con la pandemia por COVID-19, se pone de relieve más que nunca que todas las personas podemos estar expuestas a situaciones de vulnerabilidad e incluso de exclusión social. Sin embargo, las personas y grupos cuyos derechos se vienen vulnerando con anterioridad, se ven especialmente afectados y sufren en mayor medida las consecuencias de la crisis. **Es decir, la pandemia por COVID-19 ha afectado a todo el planeta pero no a todas las personas con la misma fuerza y crudeza.**

De hecho, en España y concretamente en Euskadi, la crisis de 2008 ya dejó a muchas personas en una situación de vulnerabilidad extrema, y aunque la situación paulatinamente iba siendo mejor, se considera que algunas personas y grupos de la sociedad aún no se habían recuperado de la crisis anterior, cuando ha estallado una nueva crisis.

La pandemia por COVID-19 ha evidenciado formas de desigualdad que ya existían con anterioridad, pero que se han vuelto más visibles y en algunos casos incrementado, como es la brecha digital. Las tecnologías en muchos casos han sido una salvación para seguir comunicándonos con familiares y seres queridos, para seguir conectadas a la cultura y a nuestros/as artistas favoritos/as, etc. Pero, ¿qué ha ocurrido con las personas que no han tenido acceso a estas tecnologías? Se han vuelto más invisibles que nunca. Y además, la brecha digital ha puesto en evidencia también otras formas de desigualdad, viéndose afectados ámbitos como el de la salud o el de la educación (falta de recursos) hasta accesos a administraciones públicas (falta de acceso), ya que todos estos servicios se han estado realizando desde casa, a través de metodologías digitales.

Además de una crisis sanitaria, social y económica sin precedentes, no podemos olvidarnos que actualmente también nos encontramos ante una crisis medioambiental. De la misma forma, el deterioro del planeta y la explotación excesiva de los recursos también tiene consecuencias aún más significativas en las personas y grupos vulnerados, puesto que aumenta de nuevo la brecha de la desigualdad, especialmente, en los países explotados, provocando situaciones de precariedad extremas.

Por ello, teniendo en cuenta que una de las característica clave de la Agenda 2030 es el reconocimiento de las situaciones de desigualdad en todos los lugares del mundo, se considera imprescindible que todos los países participen, a escala multinivel, en la implementación y seguimiento de la Agenda.

Concretamente, desde Euskadi, analizando las realidades de cinco grupos vulnerados, **concluimos firmemente la necesidad de abordar los procesos de la Agenda incluyendo las diversidades que componen la sociedad vasca y especialmente, dando voz a personas y grupos cuyos derechos han sido vulnerados históricamente por cuestión de género, etnia, origen, edad, etc.** Además, consideramos imprescindible el trabajo desde la alianza entre actores tradicionales y no tradicionales, incluyendo administraciones públicas a diferentes niveles, organizaciones de la sociedad civil, el mundo académico, el sector privado, etc., para unir propuestas y líneas de trabajo conjuntas.

Reivindicar cuestiones propias de un colectivo o grupo no resta a las propuestas y luchas de otros grupos. Todas vivimos bajo el mismo sistema y estructura que genera situaciones de desigualdad,



discriminación y por tanto, vulneración de los derechos fundamentales, por eso **nuestra estrategia se enmarca en el ODS 17**, para encontrar alianzas y acuerdos para que las reivindicaciones se sumen.

De la misma forma, consideramos que **una de las mayores herramientas que tenemos para hacer frente a los prejuicios y discriminaciones, visibilizando y dando voz a las diversidades, es la educación**. La educación en su sentido más amplio, una educación con vocación transformadora con enfoque de derechos y que se trabaje desde los diferentes planos de la misma: formal y no formal.

De hecho, consideramos que **la implementación efectiva y transformadora de la Agenda 2030 dependerá de que ésta sea consistente con el compromiso general con los derechos humanos**. Agenda 2030 y derechos humanos están ligados y se refuerzan mutuamente. Mientras que los derechos humanos aportan el carácter vinculante, orientación y los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas, la Agenda 2030 contribuye a la realización de los derechos humanos dando visibilidad a los derechos y resaltando el enfoque indivisible de los derechos humanos.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que la formulación de la declaración de la Agenda 2030, los ODS, **los medios de implementación y los mecanismos de seguimiento generan gran incertidumbre sobre su potencial realmente transformador y su viabilidad**. Aunque en la jornada virtual multiactor las personas participantes identificaron los ODS como un resumen significativo de los retos que tenemos actualmente en las sociedades, aun hay mucho por mejorar, cambiar y transformar. Estos retos deben valorarse como una lista de prioridades y de responsabilidades compartidas, puesto que cada cual puede hacer algo desde su lugar.

Por tanto, concluimos que siendo nuestro objetivo hacer realidad la Agenda 2030 y los ODS y “colocar a las personas en el centro”, **debemos caminar todas a un mismo ritmo, no podemos concebir dejar a “alguien atrás”, y debemos fomentar las relaciones horizontales, sin paternalismos y desde la participación activa de la sociedad civil en la construcción de políticas públicas**, puesto que solo de esta forma, se podrá concebir la Agenda desde los grupos vulnerados como una herramienta realmente efectiva en la lucha contra las desigualdades.





El 25 de mayo de 2021, tuvo lugar la **I Jornada Virtual Multiactor de "Todas Juntas": Una aproximación desde la Agenda 2030 a grupos vulnerados en Euskadi**, en la cual tuvimos la oportunidad de dialogar y reflexionar sobre los temas de interés a lo largo del estudio con personas y entidades diversas:

BBK Kuna | Altekio | Foro Rural Mundial | Asociación AMUGE | Gehitu Elkartea | Euskadiko Gazteriarren Kontseilua Egk | Mujeres En la Diversidad | UNICEF Comité País Vasco | Alokklub | IBILKI | Red GizARTE | Euskal Fondoa | Misoak – Misiones Diocesanas Vascas | Retinosis Retina Begisare | Amesten Elkartea | Talent Gune | Mujeres Tejiendo Red | Pello Sarasua

Gracias a este evento virtual, se pudieron contrastar las principales líneas de trabajo, además de repensar nuevas propuestas que puedan ser aplicables a las políticas públicas en Euskadi, así como propuestas para pasar a la acción.

PROPUESTAS POLÍTICAS

La sociedad civil tiene mucho que decir y hacer para transformar el planeta en el que vivimos. Por ello, es imprescindible que esta incida en las políticas públicas para que sean de calidad y ofrezcan garantías a todas las personas y colectivos.

En general, desde el foro multiactor se detectó la necesidad de generar políticas públicas alcanzables y medibles, que partan de buenos diagnósticos, con las personas en el centro, con presencia y con responsabilidades compartidas.

Estas fueron algunas propuestas concretas que se identificaron:

- Las políticas públicas deben **partir de buenos diagnósticos de situación**. Deben tener en cuenta las diversas realidades actuales y las situaciones reales de las personas para poder actuar en coherencia.
- Es imprescindible **escuchar a las diferentes agentes que tienen que participar**. Las políticas públicas no pueden desligarse de la sociedad, tienen que tenerla en cuenta en toda su diversidad. Para ello, es necesario incorporar a todas las personas desde la sociedad civil, administraciones públicas o ámbito privado.
- Consideramos que las/os representantes políticas/os deben ser reflejo de la diversidad social, **las diferentes identidades de las personas deberían estar representadas en primera persona siendo tomadoras de decisiones**.
- El enfoque inclusivo debería sustituir al de integración, también en la práctica, puesto que el **integrar supone desintegrar una parte nuestra**. Aun así, somos conscientes que muchas personas pueden quedarse atrás en medidas rígidas de inclusión. La diversidad es mucho más diversa de lo que tenemos en la mente.
- Es necesario descentralizar las políticas de la economía para que se centren en las personas y el planeta. Así mismo, **las políticas públicas deben tener una visión universal para todas las personas**, empezando por el principio de equidad (aquellas personas con menos oportunidades o en situación de exclusión).



- Son necesarias las políticas **públicas de reparación**, reparar el daño que se ha infligido a algunos colectivos, pueblos y comunidades.
- **Las organizaciones de la sociedad civil tenemos un papel muy importante** en la construcción de políticas públicas, participando y estando en los espacios de diálogo, representando y trayendo otras voces.

PROPUESTAS DE ACCIÓN – IMPLICAR A LA SOCIEDAD PARA TRANSFORMAR.

Otra de las cuestiones que adquirió gran relevancia durante el diálogo, fue la necesidad de pasar a la acción y llegar a toda la sociedad. Para transformar las políticas públicas es necesario transformar la sociedad, ya que es quién demanda esas necesidades.

Así mismo, se consideró relevante implicar a toda la ciudadanía en las acciones. Consideramos importante llegar más allá de los públicos habituales.

¿Qué nos transforma? ¿Qué hace que abramos los ojos?

Estas son algunas de las propuestas concretas de acción que surgieron:

- Traducir el lenguaje de la Agenda 2030 para que sea comprensible para toda la sociedad.
- Buscar impacto social a través de entidades aliadas y trabajo en red.
- Sensibilizar y comunicar a través de un lenguaje común.
- Accionar palancas con una mirada interseccional e intergeneracional.
- Comunicar más a través de una comunicación atractiva y eficaz.
- Incorporar la perspectiva de los derechos humanos y los derechos culturales.
- Tener personas referentes, que nos muevan y nos estimulen.
- Música, arte y cultura para comunicar, llegar y sensibilizar sobre temas en los que nos gustaría crear reflexión crítica y transformación. Como ejemplo, a través de un festival.
- ARTivismo.
- Introducir la dimensión de la emoción, que nos genere algo en nuestro cuerpo.
- Educación y movimiento.
- Hacer uso de los espacios públicos para comunicar con mayor eficacia.

En definitiva, estas son algunas de las propuestas que surgieron de ese primer espacio de diálogo rico y diverso que se generó. Un espacio que retomaremos, con el objetivo de fomentar una implicación a todos los niveles, consciente, crítica y comprometida con las personas y el planeta.





Photo by Shane Rounce on Unsplash

REFERENCIAS Y DOCUMENTOS DE INTERÉS

Amnistía Internacional España (2019). "La sentencia del Tribunal Supremo, una muestra más de que la salud universal no está garantizada". Recuperado de: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/la-sentencia-del-tribunal-supremo-una-muestra-mas-de-que-la-salud-universal-no-esta-garantizada/>

Barrére, M.A. y Morondo, D. (2011). Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derechos antidiscriminatorio. *Anales de la Cátedra Francisco Suarez*, 45, 15-42.

Bronfenbrenner, U. (1987). La ecología del desarrollo humano. Barcelona: Ediciones Paidós. <http://psicopedagogosrioiv.com.ar/wordpress%20colegio/wp-content/uploads/2017/07/la-ecologia-del-desarrollo-humano-bronfenbrenner-copia.pdf>

Busso, G. (2002). POBREZA, EXCLUSIÓN Y VULNERABILIDAD SOCIAL. Usos, limitaciones y potencialidades para el diseño de políticas de desarrollo y de población. Recuperado de: https://www.academia.edu/3887686/POBREZA_EXCLUSI%C3%93N_Y_VULNERABILIDAD_SOCIAL_Usos_limitaciones_y_potencialidades_para_el_dise%C3%B1o_de_pol%C3%ADticas_de_desarrollo_y_de_poblaci%C3%B3n

CIBERESP (2016). Migration and Health in Spain. Recuperado de: https://www.ciberesp.es/media/658784/policy_brief-2.pdf

De la Hera, M.E. (2017). La voz de las personas en situación de vulnerabilidad en el diseño de las políticas sociales en Euskadi. La experiencia de EAPN Euskadi. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6218875>

Federico Mayor Zaragoza (2011). Interacción entre la humanidad creadora y el entorno ecológico. Recuperado de: http://www.fgcsic.es/lychnos/es_es/tribuna/interaccion_entre_humanidad_y_entorno

FELGTB (2019). Delitos de odio. Recuperado de: https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/06/INFORME_DELITOSDEODIO2019.pdf

Fundación Foessa (2019). Informe sobre exclusión y desarrollo social en el País Vasco. Recuperado de: <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/11/PAIS-VASCO-VIII-Informe-FOESSA.pdf>

Futuro en Común (2019). Elementos clave para un desarrollo transformador de la Agenda 2030. Recuperado de: https://futuroencomun.net/wp-content/uploads/2019/04/c_lavesagenda2030_fec.pdf



Futuro en Común (2018). Una Agenda 2030 transformadora para las personas y el planeta. Informe desde la Sociedad Civil. Recuperado de:
https://futuroencomun.net/wp-content/uploads/2018/10/informe_desde_la_sociedad_civil_final.pdf

García, Z. (2020). Guía didáctica: derechos de la comunidad LGTBI+ mes a mes. UNESCO Etxea. Recuperado de: <http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/LGTBIguia.pdf>

Gobierno Vasco (2021). Programa vasco de prioridades de la Agenda 2030. Recuperado de: https://bideoak2.euskadi.eus/2021/03/09/news_67372/CAST_Programa_prioridades.pdf

Gobierno Vasco (2015). Desigualdades en la esperanza de vida en las zonas básicas de salud de la CAPV. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_departamento/es_def/adjuntos/osagin/ot2015_1.pdf

Ikuspegi (2020). Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi. Recuperado de: <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/2020discriminacionCAEcas.pdf>

Ikuspegi (2020). Índice sintético de inclusión e integración: un instrumento para el diseño de políticas públicas. Recuperado de: <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/BI3cas.pdf>

Martínez-Palacios, J. (2017). Exclusión, profundización democrática e interseccionalidad. *Revista de Investigaciones Feministas*, 8(1), 53-71.

Naciones Unidas (2015). La Agenda para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Naciones Unidas (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ONU Mujeres (2018). Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>

ONU Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Recuperado de: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

Oswald, U. (2020). La discriminación aumenta la vulnerabilidad social y limita la resiliencia durante un desastre. *Patrimonio: Economía cultural y educación para la paz*, 2(18), 46-84.

Red Española del Pacto Mundial (2020). Los efectos de la COVID-19 en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/2020/04/los-efectos-de-la-covid-19-en-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Red Española del Pacto Mundial (2019). Las ONG ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/05/Las-ONG-ante-los-Objetivos-de-Desarrollo-Sostenible.pdf>

REDS (2020). Los ODS en 100 ciudades españolas. Recuperado de: <https://reds-sdsn.es/informe-ods-ciudades-2020>



Sareen Sarea (2020). Sareen Sarea ante el impacto del Covid-19 en el Tercer Sector Social de Euskadi. Recuperado de: https://www.sareensarea.eus/images/documentos/DocumentacionSareen-Sarea/ESTRATEGIA_TSSE_COVID-19_cas.pdf

UNESCO ETXEA (2019). Derechos humanos y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/dossier_DDHH_agenda2030.pdf

UNESCO ETXEA (2017). Transformar nuestro mundo, ¿realidad o ficción? Reflexiones sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de: http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar_nuestro_mundo.pdf

BIBLIOGRAFÍA MENCIONADA EN: ¿Y QUIÉN SE OCUPA DE HACER REALIDAD ESTOS DERECHOS?

Amnistía Internacional. Empresas.

Ver: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/empresas-y-derechos-humanos/>

NNUU, 2015. Estudio exhaustivo de la situación de los derechos humanos de los romaníes en todo el mundo, prestando especial atención al fenómeno del antigitanismo.

Disponible en <https://undocs.org/es/A/HRC/29/24>

NNUU – Asamblea Gral, 2019. Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Disponible en <https://undocs.org/es/A/HRC/41/43>

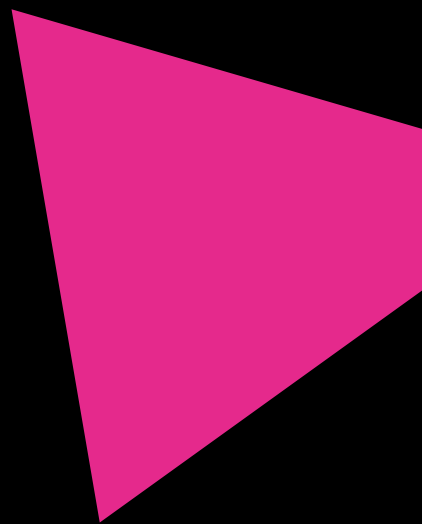
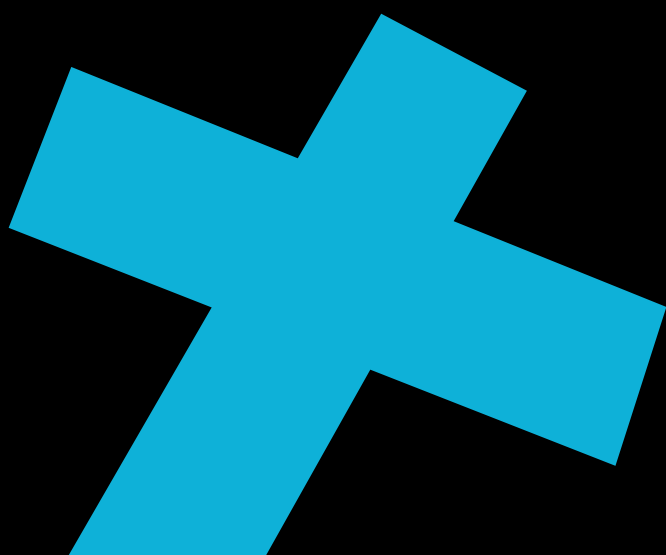
OHCHR, 2006. Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación al desarrollo. Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

OHCHR, 2009. Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ESCR/FAQ%20on%20ESCR-sp.pdf>

OHCHR, 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf



ANEXO I

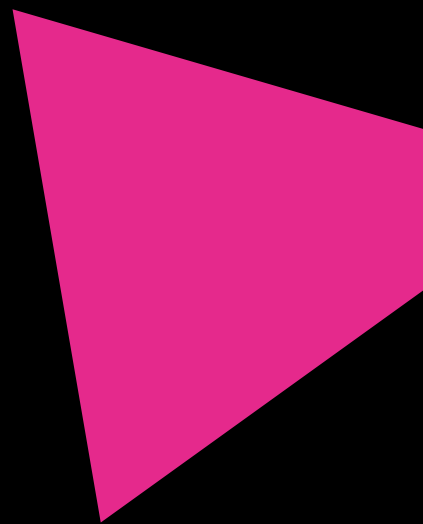
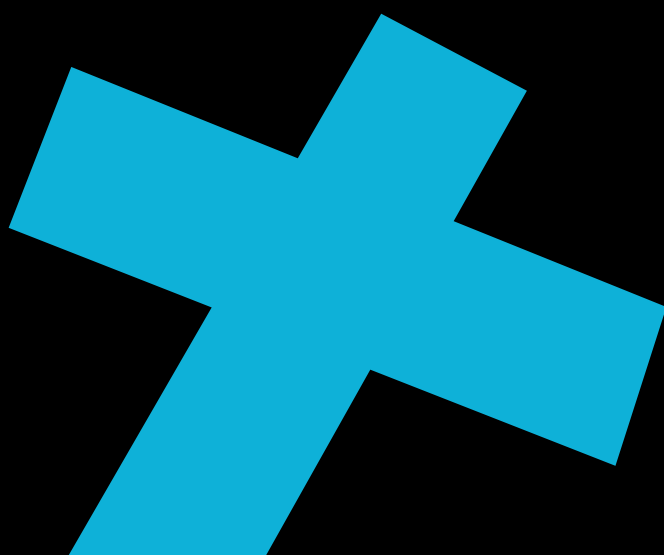


GUIÓN ENTREVISTAS

1. ¿Cuál es el papel que lxs jóvenes / pueblo gitano / mujeres migradas / colectivo LGTBI+ / jornalxrs juega en la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible? ¿Crees que la Agenda representa un plan relevante para el colectivo / grupo? ¿Cuáles son los ODS más relevantes para el colectivo o grupo?
2. ¿Qué relación tiene tu colectivo / grupo con el medio ambiente? ¿Cuáles consideras que son los principales retos medioambientales? ¿En qué medida crees que desde el colectivo / grupo se puede aportar a la sostenibilidad ecológica?
3. Acceso a recursos. ¿Crees que el acceso a los recursos públicos (de salud, laborales, sociales...) para el colectivo, es similar o diferente comparando con "la media"?
4. ¿Cómo ves la situación de empleabilidad de lxs jóvenes / pueblo gitano / mujeres migradas / colectivo LGTBI+ / jornalxrs? ¿En qué medida consideras que repercute el factor del empleo en el desarrollo de las personas pertenecientes al colectivo / grupo? ¿Qué crees que aportaría herramientas o facilidades para una mayor empleabilidad?
5. Entendiendo la vivienda, como un espacio seguro, de paz y dignidad ¿consideras que las personas pertenecientes al colectivo o grupo de jóvenes / pueblo gitano / mujeres migradas / colectivo LGTBI+ / jornalxrs disponen de este espacio? En caso negativo, ¿cómo mejorarías esta situación?
6. La desigualdad entre géneros se da en todos los espacios y grupos sociales. En el caso de jóvenes / pueblo gitano / mujeres migradas / colectivo LGTBI+ / jornalxrs, existe alguna característica específica en estas desigualdades entre géneros? Si en la entidad trabajáis la igualdad, puedes hablarnos sobre estos proyectos.
7. ¿Consideras que las personas jóvenes / pueblo gitano / mujeres migradas / colectivo LGTBI+ / jornalxrs en general, tienen acceso a una educación inclusiva, equitativa y de calidad? En caso negativo, ¿cómo mejorarías la situación?
8. ¿Cómo ha afectado la situación de pandemia por COVID-19 a lxs jóvenes / pueblo gitano / mujeres migradas / colectivo LGTBI+ / jornalxrs? ¿Cómo lo veis a futuro?
9. La interseccionalidad, es un concepto que abarca múltiples discriminaciones. ¿Consideras que se da dentro del colectivo o grupo? ¿De qué tipo? ¿Podrías mencionarnos algún caso concreto de múltiples discriminaciones? ¿Qué podemos hacer para romper estas situaciones (personas que no pertenezcan al grupo o colectivo)?
10. ¿Cuál es la representación de vuestro colectivo o grupo en la vida social, cultural, política? ¿Habéis participado en algún proceso de participación / consulta pública para reivindicar los derechos del colectivo / grupo? ¿Qué percepción tienes de estos espacios? ¿Cuáles son las principales demandas?
11. ¿Qué supone para vuestro colectivo el principio de la Agenda 2030 de "no dejar a nadie atrás"?
12. Un último espacio para que nos cuentes en qué medida crees que son positivas las alianzas entre grupos / colectivos / entidades cuyos derechos son vulnerados y si estáis articuladas con otros movimientos sociales en Euskadi. Y poniendo la vista fuera de Euskadi, ¿existe interconexión con movimientos / situaciones globales? ¿Cuáles?



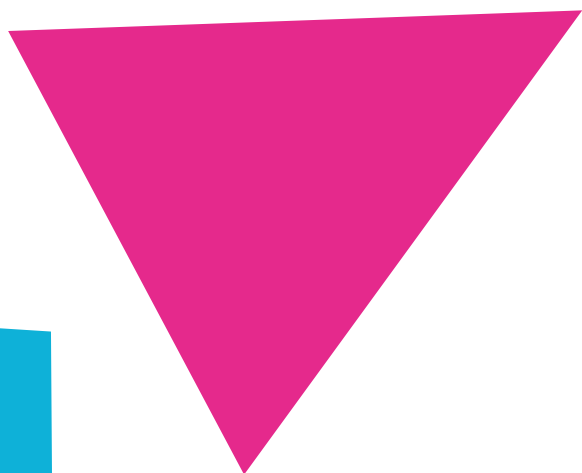
ANEXO II



GUIÓN HISTORIAS DE VIDA

- 1. Presentación:** *Quién eres, a qué dedicas la mayor parte de tu tiempo...*
2. Descripción general resumida de las **etapas de tu vida** – infancia, adolescencia, juventud, edad adulta...
- 3. Desafío vital:** ¿Cuál es o son los mayores retos a los que te has enfrentado en tu vida como mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx?
 - ¿Crees que para una mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx la empleabilidad es un reto?
 - ¿Crees que para una mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx el acceso a los recursos públicos es un reto?
 - ¿Crees que para una mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx la adquisición de una vivienda digna es un reto?
 - ¿Crees que para una mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx la educación de calidad es un reto?
 - ¿Crees que para una mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx la igualdad entre géneros es un reto?
- 4.** ¿Puedes contarnos como ha afectado en tu vida personal y profesional la pandemia por **COVID-19**?
- 5.** La **interseccional** es un término que hace referencia a sufrir diversas discriminaciones, por raza, género, edad... ¿Has vivido alguna situación así en tu vida?
- 6.** ¿Qué relación puede tener una mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx con el **medioambiente**? ¿Conoces la **Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible?
- 7.** Creemos que la sociedad civil tiene o debería tener un papel fundamental en las decisiones políticas y sociales, ¿Qué demandarías como mujer gitana / mujer migrada / joven / comunidad LGTBI+ / jornalx? ¿Qué opinas de formar **alianzas** para hacernos oír? ¿Has trabajado alguna vez en red para hacer oír alguna cuestión?
- 8. Futuros alternativos:** Si tendrías que pensar en dos futuros, uno positivo y otro negativo, ¿cómo serían?
- 9.** Otros elementos que consideres importantes y no hayan salido.







UNESCO ETXEA

CENTRO UNESCO DEL PAÍS VASCO
EUSKAL HERRIKO UNESCO ZENTROA