



LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DISCURSO DE ODIO POR MOTIVOS RELIGIOSOS

Zoila Combalía
M^a Pilar Diago
Alejandro González-Varas
(Editores)



Universidad Zaragoza



**LIBERTAD DE EXPRESIÓN
Y DISCURSO DE ODIO POR MOTIVOS RELIGIOSOS**

Colección Estudios Jurídicos y Sociales

LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DISCURSO DE ODIOS POR MOTIVOS RELIGIOSOS

Elena Álvarez-Álvarez

M. Chiara Marullo

M. Ascensión Andreu Martínez

Lucas Menéndez Conca

Monika Gabriela Bartoszewicz

Víctor Moreno Soler

Irene Briones

M. José Parejo

Isabel Cano

Matilde Pineda

Ana Gascón

M. Beatriz Román Luján

Juan González Ayesta

Diego Torres Sospedra

Enrique Herrera

Silvia Vilar

José Luis Llaquet de
Entrambasaguas

Sheila Villagrán Ruiz

Juan Luis López Aranguren

Blanca Vintanel

(Autores)

* * *

Zoila Combalía

M^a Pilar Diago

Alejandro González-Varas

(Editores)



Universidad Zaragoza



Esta publicación se ha realizado en el marco del proyecto MINECO I+D *Libertad de expresión y prevención de la violencia y discriminación por razón de religión* (DER2016-76913-P)

1ª edición, 2019

El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de sus autores como manifestación de su derecho a la libertad de expresión

Volumen gratuito fuera de comercio

© 2019, [LICREGDI / Zoila Combalía, Mª Pilar Diago, Alejandro González-Varas, Elena Álvarez-Álvarez, M. Ascensión Andreu Martínez, Monika Gabriela Bartoszewicz, Irene Briones, Isabel Cano, Juan González Ayesta, Enrique Herrera, José Luis Llaquet de Entrambasaguas, Juan Luis López Aranguren, M. Chiara Marullo, Lucas Menéndez Conca, Ana Gascón, Víctor Moreno Soler, M. José Parejo, Matilde Pineda, M. Beatriz Román Luján, Diego Torres Sospedra, Silvia Vilar, Sheila Villagrán Ruiz, Blanca Vintanel]

Ediciones del Licregdi
C/ Pedro Cerbuna, 12
50009, Zaragoza

Obra registrada en el Registro de la Propiedad Intelectual de Zaragoza

ISBN: 978-84-09-12927-0

LA UNIDAD DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: UN ACERCAMIENTO A SU LABOR A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Isabel Cano Ruiz

*Profesora Contratada Doctora de Derecho Eclesiástico del Estado
Universidad de Alcalá*

SUMARIO: 1. La diversidad como valor en la sociedad actual. 2. La labor de la unidad de gestión de la diversidad. 2.1. Curso de formación en la Universidad de Alcalá. 2.2. Labor de la unidad de gestión de la diversidad. 3. Manual de gestión policial de la diversidad religiosa de España.

1. LA DIVERSIDAD COMO VALOR EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad actual es el de la diversidad, que obliga a repensar muchos de los planteamientos tradicionales. No sólo a repensar, sino realmente a transformar sustancialmente las bases sobre las que venía desarrollándose los grandes postulados del Estado constitucional: la democracia y los derechos fundamentales³²⁰. Compartimos plenamente las palabras de De Lucas cuando sostiene al respecto

«Hablo de transformaciones en las condiciones del reconocimiento de los derechos y de la ciudadanía que debieran empezar en el ámbito inferior, en el del Estado y el Derecho nacionales para transformarlos hacia la democracia inclusiva y el Derecho cosmopolita,

³²⁰ GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I., «Introducción», en DENNINGER, E. y GRIMM, D., *Derecho constitucional para la sociedad multicultural* (traducción e introducción de I. Gutiérrez Gutiérrez), Trotta, Madrid, 2007, p. 10.

cuyos mayores desafíos son la cuestión del género y la de la multiculturalidad, es decir, el acceso de los otros en condiciones de igualdad al poder y a la riqueza. Me refiero ante todo a una de las condiciones de la legitimidad democrática que menos hemos tomado en serio, el pluralismo, pues éste no se satisface sólo con la diversidad de opciones en el ámbito de la autonomía individual, de sus deseos, preferencias, del politeísmo de valores del que habla Weber. El verdadero pluralismo exige abandonar la presunción de las sociedades homogéneas (cuando no conformadas de modo uniforme), manifiestamente infundada, desmentida por la realidad que nos muestra sociedades crecientemente multiculturales, multiétnicas, multinacionales»³²¹.

Sin embargo, debemos romper el mito de que la diversidad proviene en exclusiva del fenómeno de la inmigración, porque aquí actúa el proceso globalizador y la propia evolución social. Es cierto que la diversidad tiene como fuente primordialmente lo externo o lo que viene de fuera, trayendo consigo costumbres, lenguas, creencias diferentes de las del país de recepción. Sin embargo, y como afirma García Murcia:

³²¹ DE LUCAS, J., «Multiculturalismo y derechos humanos», en SORIANO DÍAZ, R., ALARCÓN CABRERA, C., MORA MOLINA, J. (coords.), *Diccionario Crítico de los Derechos Humanos*, Universidad Internacional de Andalucía, Sede Iberoamericana, 2000, p. 64.

No podemos olvidar que la discusión sobre la gestión democrática de las manifestaciones de la pluralidad cultural tiene siempre un elemento de tensión en la exigencia de mantenimiento del mínimo de cohesión social sin el que ningún orden social ni político puede sobrevivir. Al respecto, *vid.* DE LUCAS, J., «La gestión de la pluralidad religiosa en España, hoy: algunas propuestas», en *Derecho y minorías*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 119-133.

«(...)», la diversidad también puede tener una formación endógena, por la simple y natural evolución de una sociedad abierta y pluralista: la emergencia de distintas corrientes ideológicas, la afloración de diferentes orientaciones sexuales, la aceptación con normalidad de la discapacidad o de determinadas enfermedades crónicas, por citar sólo algunos ejemplos, implican a la postre la creación de una sociedad más diversa y heterogénea. Hay que tener en cuenta, además, que la influencia del exterior puede prender también en los componentes de la etnia o cultura dominante, como ha sucedido tantas veces en el terreno de la religión. La diversidad se acentúa, a fin de cuentas, cuando se acepta al “otro”, al que es diferente»³²².

Diversidad es variedad, desemejanza, diferencia, así como abundancia. Debemos utilizar mecanismos que logren que la sociedad avance hacia el respeto entre culturas y, para ello, se deben fomentar procesos interculturales que permitan encuentros en los que se produzca un intercambio entre las diferentes culturas, ya sean inmigrantes o autóctonas³²³.

De todos es conocido que el fenómeno de la denominada *globalización* ha supuesto un gran movimiento migratorio que ha

³²² GARCÍA MURCIA, J., «Prólogo: la idea de diversidad y las relaciones de trabajo», en RODRÍGUEZ CARDO, I.A., *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*, Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, Oviedo, 2014, p. 14.

³²³ BERNABÉ VILLODRE, M^a.M., «Pluriculturalidad, multiculturalidad e interculturalidad, conocimientos necesarios para la labor docente», en *Revista Educativa Hekademos*, núm. 11, junio 2012, p. 68.

provocado que grandes masas de población se muevan de unas regiones a otras con el propósito de mejorar su calidad de vida. El ámbito jurídico no ha sido ajeno a este fenómeno y podemos comprobar cómo el mundo se configura cada vez más con relaciones jurídicas que implican organizaciones supranacionales cuyas decisiones son jurídicamente vinculantes para una gran parte de los Estados³²⁴.

Uno de los efectos que está produciendo el fenómeno de la globalización es la aparición de la secularización, o lo que es lo mismo, la progresiva desaparición de signos, valores o comportamientos que se consideran propios de un grupo religioso³²⁵. Se puede afirmar que los motivos básicos de la secularización en el contexto de la Unión Europea obedecen a tres causas especialmente aplicables a la sociedad y al contexto europeo:

1. La progresiva controversia por implantar una separación entre la esfera religiosa y la esfera estatal, traducible en el ámbito jurídico con la llamada *laicidad*.

2. La ruptura de la homogeneidad y la convergencia entre las diferentes culturas europeas: el proceso de globalización y la quiebra de la homogenización occidental basada en el cristianismo³²⁶.

³²⁴ ALISTE SANTOS, T., *Sistema de Common Law*, Ratio Legis, Salamanca, 2013, p. 143.

³²⁵ Rubio Ferreres se refiere a ella con estas palabras: «(...) la categoría de secularización y su derivado “secularismo” implicasen unas connotaciones “ideológicas” y “valorativas”, llegando a significar, en círculos ante todo anticlericales y progresistas, el proyecto de “emancipación” del hombre moderno -del sujeto burgués- de la tutela de la Iglesia, mientras que otros círculos, conectados con grupos eclesásticos, lo entendieron como sinónimo de “descristianización”. Se pasa, por tanto, a un significado ideológico y valorativo de secularización como sinónimo de “laización” o emancipación del dominio de la Iglesia en la sociedad moderna». RUBIO FERRERES, J.M., «¿Resurgimiento religioso? versus secularización?», en *Gazeta de antropología*, núm. 14, 1998, p. 4.

³²⁶ Son muchos los autores que han entendido que la religión ha sido un elemento de cohesión en la Unión Europea, y de forma especial, por la historia de Europa, la

3. La llegada de personas que provienen de terceros países con tradiciones, culturas y prácticas sociales muy diferentes: los flujos migratorios.

Esta introducción es necesaria para asentar las bases en las que la Unidad de Gestión de la Diversidad centra su labor, pues no todo el mundo percibe que la diferencia es una riqueza, sino todo lo contrario: hay personas que perciben que la diferencia es una molestia y una amenaza. El trabajo preventivo de la Unidad de Gestión de la Diversidad busca, precisamente, incidir en la defensa de los derechos humanos.

2. LA LABOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

2.1. *Curso de formación en la Universidad de Alcalá*

En el año 2016 se creó, dentro de la Policía Municipal de Madrid, la Unidad de Gestión de la Diversidad que, hasta el momento, constituye una especialidad única en Europa. Estas páginas pretenden poner de manifiesto las principales actividades de este cuerpo en la lucha y prevención de los delitos de odio contra las personas en situación de exclusión social o colectivos vulnerables.

Nuestro personal conocimiento de la Unidad de Gestión de la Diversidad se produjo con motivo de su reconocimiento, por parte de la Iglesia Scientology España, con los Premios *Religious Freedom* 2018 a la citada unidad, en la que también se reconocía la labor del

influencia judeo-cristina. *Vid.*, GARCÍA GARCÍA, R., «El factor religiós com a element de cohesió a la Unió Europea», en *Revista de temes contemporanis*, núm. 26, 2005, pp. 83-92.

catedrático de Derecho Eclesiástico del Estado de la Universidad de Alcalá, Miguel Rodríguez Blanco (responsable de mi área de conocimiento) y a la prestigiosa revista *Laicidad y libertades: escritos jurídicos*. Tuve una conversación muy interesante con los policías que fueron a recibir el galardón y surgió la posibilidad de celebrar un curso de formación para los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá. El curso se celebró el 6 de marzo de 2019, en el Aula Magna de la Facultad de Derecho, de dos horas de duración, y al que asistieron 170 alumnos de los Grados de Derecho, Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas, Máster de Acceso a la Profesión de Abogado y Doctorado. El curso, impartido por dos miembros de la Unidad de Gestión de la Diversidad, consistió en una presentación de la Unidad y su labor, para posteriormente explicar el proceso de realización del Manual de gestión policial de diversidad religiosa y los motivos por lo que se ha realizado, así como un acercamiento a la campaña #tachaelodio, dentro del proyecto Local Voices. La dirección del curso fue a cargo de la autora de estas páginas, con la organización del área de Derecho Eclesiástico del Estado y la colaboración de la Delegación de Estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá, cuyos miembros fueron los encargados de moderar el debate que se produjo al finalizar las intervenciones.

2.2. Labor de la unidad de gestión de la diversidad

La vida va cambiando y nacen nuevas formas de alterar la pacífica convivencia o de hacer daño, por lo que el sistema penal ha de ir adaptándose a estas nuevas situaciones. La Ley Orgánica 1/2015 amplió el catálogo de las circunstancias agravantes recogidas en el artículo 22.4 del Código Penal. Se trata de un catálogo cerrado de

motivos, como ideología, religión o creencia, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, sexo, orientación sexual, situación familiar o enfermedad.

El odio hacia las personas con pocos recursos, el odio hacia los pobres, la aporofobia, junto a la homofobia, el racismo, el antisemitismo y otras figuras que están apareciendo, como la xenofobia, la islamofobia o la transfobia, constituyen los denominados delitos de odio. La terminología delitos de odio se ha acuñado para definir una categoría de conductas que presentan como factores significativos y comunes la presencia de dos elementos motivadores: el odio y la discriminación. Son, por tanto, aquellos que están dirigidos contra las personas o su propiedad por un prejuicio basado en el sexo, razones de género, la orientación e identidad sexual; la ideología, religión o las creencias; la discapacidad (física, sensorial o intelectual) o enfermedad padecida, la raza, origen étnico, o país de procedencia; la situación de exclusión social o cualquier otra circunstancia o condición social o personal.

Nos encontramos ante Unidad novedosa porque se encarga de registrar todos aquellos hechos intolerantes, discriminatorios y delitos de odio que suceden en la ciudad de Madrid y de los cuales tienen conocimiento. Mantienen el contacto con las entidades y asociaciones que trabajan en la protección de los derechos humanos y se reúnen periódicamente con ellos a través de las denominadas Mesas Técnicas, que conforman un espacio de interlocución para realizar propuestas y atender las demandas de las diferentes entidades que las conforman. Además, las personas que han visto vulnerados sus derechos fundamentales pueden interponer la denuncia en la Unidad y se realizan

las investigaciones de los hechos en los que tienen competencia, realizando el posterior informe o atestado judicial.

Este es el tercer año de vida de la Unidad de Gestión de la Diversidad: su primer año efectivo fue 2017 tras un proceso de dotación de medios personales y materiales, y su actividad se ha consolidado en 2018. En la actualidad está compuesto por 32 agentes (comenzó con un equipo de cuatro personas), todos especializados en la discriminación contra los colectivos vulnerables y formados por el Ayuntamiento.

Sus principales funciones se pueden resumir como sigue:

1. Recoger denuncias de delitos de odio, hechos discriminatorios o de intolerancia cometidos presencialmente o a través de redes sociales.
2. Atención, protección y orientación a las víctimas.
3. Trabajo con el tejido asociativo.
4. Investigar y registrar todos los hechos motivados por la intolerancia o discriminación.
5. Elaborar protocolos de actuación policial relacionados con la interacción entre policía y sociedad diversa.
6. Asesorar a compañeros de la Policía Municipal sobre el tratamiento a víctimas e infractores.

Además de luchar contra la discriminación y la intolerancia, tratan de facilitar el ejercicio de derechos a personas o grupos que tienen dificultades de ejercerlos. Así, por ejemplo, la Ley Orgánica 5/2015, de reforma de la Ley de Enjuiciamiento Criminal sobre el derecho a la interpretación y traducción en los procesos penales y el

derecho a la información en los procesos penales, introduce en el artículo 520, que regula los derechos del detenido, un nuevo apartado 2 bis, en el que se establece que la información al detenido se facilitará en un lenguaje comprensible y accesible, adaptándola a su edad, grado de madurez, discapacidad y cualquier otra circunstancia personal. ¿Qué ocurre si la persona es ciega? Escucha la información y firma un documento casi en blanco porque la terminología es jurídica, no está familiarizado y desconecta. Cuando llega a casa, un ciego no puede volver a leer lo que ha firmado. Solución: grabarlo en audio y que se lo pueda llevar a casa. Además, las actas se traducen al braille.

Según los datos de la Unidad de Gestión de la Diversidad³²⁷, hasta agosto de 2018 se han llevado a cabo 85 procedimientos, 73 más que en 2017. La Policía Municipal de Madrid ha multiplicado por siete sus actuaciones por delitos de odio contra las personas en situación de exclusión social en lo que va de año frente al mismo periodo de 2017. En el caso de los insultos, amenazas y agresiones contra el colectivo LGTBI, la Policía Municipal ha realizado 20 actuaciones más (de 27 a 47), mientras las intervenciones frente a grupos radicales han pasado de una a 14.

El responsable de la Unidad de Gestión de la Diversidad, Ángel Rabadán, argumenta que el aumento es debido a que la Unidad ha visibilizado actos discriminatorios que, por desafortunadamente, siempre han existido. En el caso de las personas con discapacidad, las cifras son similares: se han atendido cuatro casos por discriminación hacia personas con discapacidad intelectual, dos contra personas con discapacidad física y una única contra una persona con discapacidad

³²⁷ Datos extraídos de *eldiario.es*, de 1 de diciembre de 2018. Disponible en https://www.eldiario.es/madrid/Unidad-delitos-Policia-Municipal-Madrid_0_840616774.html [fecha de consulta: 10 de marzo de 2019].

sensorial. Las actuaciones relacionadas con el racismo y la xenofobia ascienden a 11, una más que en el mismo periodo de 2017 –se produjeron 20 en total en ese año–. Además, en 2018 se reportan dos casos de discriminación contra la libertad religiosa, frente a los 3 de 2017 (13 en total).

Además, en 2018 se comenzó a realizar un seguimiento de las víctimas, que contabilizan en 113. El conjunto de este apartado y los asesoramientos a ciudadanos suman 285 hasta noviembre de este año, frente al total de 307 del anterior.

Entre sus funciones también está la elaboración de atestados –49 en lo que va de año–, las reuniones con asociaciones –121– o las investigaciones en Internet y redes sociales. Este año han realizado 211.

Una labor muy interesante es la campaña divulgativa #tachaelodio. Para su diseño se ha contado con la participación de diversos colectivos como Fundación Secretariado Gitano, FAMMA, Arcópoli, Accem Madrid, Plena Inclusión o SOS Racismo, entre otros. Además, algunas de las personas que son la imagen de la campaña, pertenecen a estos colectivos. La campaña, con varias fases, se llevará a cabo hasta 2019. Con ella, el Ayuntamiento de Madrid quiere lanzar a la ciudadanía el mensaje de que la Policía está para actuar siempre en todos estos casos, puesto que los delitos motivados por prejuicios o intolerancia causan serios daños, tanto físicos como emocionales a sus víctimas, dejando a menudo en ellas y en su grupo de pertenencia sentimientos de vulnerabilidad puesto que se sienten amenazadas y solas.

En palabras de los propios miembros de la Unidad, respecto de esta campaña y su conocimiento por parte de la población en general y de los universitarios en particular, “Unidad de Gestión de la Diversidad, policía, delitos de odio, discriminación, intolerancia... en múltiples ocasiones mezclamos estos conceptos. Hay que tener en cuenta que aunque haya acciones que no están incluidas en el Código Penal no se deben hacer y hay otras tipologías reprochables que tienen que ver con la moral, la ética, los usos sociales y la convivencia, de ahí la importancia de la educación. La campaña se incluye en el proyecto ‘Local Voices’, promovido por el Área de Salud, Seguridad y Emergencias con la Policía Municipal de Madrid, a través de la Unidad de Gestión de la Diversidad y trata de desarrollar una contra-narrativa respecto a los discursos extremistas. El objetivo general del proyecto es movilizar a las autoridades locales y a la sociedad civil para desarrollar campañas contra-narrativas, por eso ha resultado tan importante la participación de las entidades que representáis a las personas que pueden ver vulnerados sus derechos fundamentales. Llegamos a la conclusión de que el público objetivo al cual íbamos a dirigir la campaña serían jóvenes con acceso a internet y mucha actividad en redes sociales, también familias con niños pequeños que serán los jóvenes del futuro. Se apostó por el lanzamiento de una campaña on-line. Y los mensajes que se querían neutralizar eran aquellos dirigidos a atacar la diversidad de nuestra ciudad no centrados en ningún grupo concreto de posibles víctimas sino a la diversidad en general, puesto que este tipo de discursos se van modificando dependiendo de fechas concretas o de los eventos que vayan a tener lugar en la ciudad”³²⁸.

³²⁸ Entrevista publicada en Diario digital *UAH-Noticia* el 3 de abril de 2019. Disponible en <http://portalcomunicacion.uah.es/diario-digital/entrevista/delitos-de-odio-lo-que-hay-que-saber.html> [fecha de consulta: 10 de abril de 2019].

La Unidad de Gestión de la Diversidad, además de participar en acciones formativas en diferentes universidades, como por ejemplo en la Universidad de Alcalá, también colabora en proyectos europeos como por ejemplo Proximity³²⁹, Local Voices, Salam³³⁰ o Practicies. También ha realizado numerosas sesiones formativas en las asociaciones, entidades y ONGs que las han demandado, adaptándolas a las solicitudes realizadas. Por otra parte, y dentro del marco del Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid y del Plan Director de Policía Municipal de Madrid se han firmado convenios de colaboración con Cruz Roja, Arcópoli, Fundación ONCE, Plena Inclusión y Fundación Pluralismo y Convivencia. Este mes de febrero se firmarán también convenios con el colectivo Tercer Sector y la asociación Bokatas³³¹.

3. MANUAL DE GESTIÓN POLICIAL DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA DE ESPAÑA

³²⁹ <http://www.proximitypolicing.eu/>

³³⁰ <http://lamercedmigraciones.org/blog/inscribete-proyecto-salam/>

³³¹ El Plan Estratégico de Derechos Humanos del Ayuntamiento de Madrid se aprobó por la Junta de Gobierno el 16 de febrero de 2017. El Plan contiene una serie de metas, objetivos estratégicos y líneas de acción dirigidos al cumplimiento de las obligaciones que en materia de protección y garantía de los derechos humanos competen al Ayuntamiento de Madrid. El Plan es el resultado de un proceso participativo, iniciado en diciembre de 2015, tanto en el interior del propio Ayuntamiento como entre la ciudadanía y las entidades de defensa de los derechos humanos. Los trabajos se realizaron de forma simultánea y con una continua interacción entre los dos ámbitos. En total, la participación superó las 2.000 personas y 400 entidades.

Los principios orientadores del Plan Estratégico de Derechos Humanos son los siguientes: participación ciudadana; incorporación del enfoque de derechos, género e interseccionalidad en todas las políticas públicas municipales; transversalidad de sus medidas; universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos; introducción de líneas de acción que refuercen la posición del Ayuntamiento como garante de derechos; rendición de cuentas ante la ciudadanía; profundización en la función social de la ciudad y los criterios de sostenibilidad y equidad redistributiva.

Disponible en <http://cort.as/-H2fM> [Fecha de consulta: 15 de abril de 2019].

El 17 de diciembre del año 2018 se presentó el primer Manual de Gestión Policial de la Diversidad Religiosa de España elaborado desde la Unidad de Gestión de la Diversidad con la participación de la Fundación Pluralismo y Convivencia y todas las confesiones religiosas con presencia en la ciudad de Madrid.

Esta Unidad -que interviene en numerosos casos que suponen infracciones penales por este tipo de delitos, entre los que se encuentran agresiones o insultos por LGTBIfobia, amenazas o insultos racistas, y pintadas antisemitas en paredes o sinagogas- y la inquietud de sus miembros les ha llevado a la elaboración del *Manual de gestión policial de la diversidad religiosa en Madrid* con la colaboración de la Conferencia Episcopal Española, Arzobispado de Madrid, Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, Federación Comunidades Judías de España, Comisión Islámica Española, Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, Testigos Cristianos de Jehová, Federación Comunidades Budistas de España, Ortodoxos, Comunidad Baha'i, Hinduistas, Iglesia Scientology y Sijs dentro del marco de un convenio de colaboración del Área de Salud, Seguridad y Emergencias del Ayuntamiento de Madrid y la Fundación Pluralismo y Convivencia, dependiente del Ministerio de Justicia³³².

En Madrid, con frecuencia se registran hechos de intolerancia, discriminación o situaciones de conflicto por motivos religiosos, y, en muchos casos, la gestión de estos conflictos le corresponde a la Policía Municipal, siendo necesario aumentar el conocimiento sobre la realidad de la diversidad religiosa de la ciudad para realizar una mejor gestión del conflicto. En consecuencia, el objetivo principal del manual es dotar a la policía local de un protocolo de actuación unificado que

³³² Texto disponible en <http://cort.as/-H2hu>

facilite la intervención policial en el ejercicio del derecho a la libertad religiosa, teniendo en cuenta la protección de los derechos fundamentales y la legislación vigente.

No podemos olvidar que la religión reivindica un espacio en la vida pública, por lo que comprender su naturaleza y sus elementos básicos es imprescindible para todos los actores sociales. El prejuicio es el mejor aliado del desconocimiento de lo diferente. Los fenómenos culturales y religiosos ajenos, además, solo pueden ser analizados desde sus propias lógicas.

El Plan Estratégico de Derechos Humanos (2017-2019) del Ayuntamiento de Madrid al que antes hemos hecho referencia, en su “Meta 3” recoge el derecho a la libertad de religión, sin más limitaciones que lo establecido en la legislación internacional de derechos humanos. También fomenta el conocimiento entre la ciudadanía del derecho a la libertad religiosa, a no profesar ninguna religión o creencia o cambiar de creencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación internacional de derechos humanos. Recoge también la revisión de la normativa municipal y de los espacios, servicios y políticas municipales para garantizar el cumplimiento por el Ayuntamiento del principio constitucional de aconfesionalidad.

El objeto principal de la elaboración del Manual es dotar al Servicio de Policía Municipal de Madrid de un protocolo de actuación unificado que facilite la intervención policial en el desarrollo del ejercicio del derecho a la libertad religiosa, con respeto a la protección de los derechos fundamentales y la legislación vigente, para que las y los agentes puedan informar a los titulares de dicho derecho fundamental y eliminar o reducir la tensión que pudiera llegar a producirse.