

INFORME SOBRE EL RACISMO EN EL ESTADO ESPAÑOL

**Límites, impactos y
propuestas frente al
racismo estructural**

2023



**FEDERACIÓN
SOS RACISMO**

Informe sobre el racismo en el Estado español

Límites, impactos y propuestas frente al racismo estructural

2
0
2
3

Coordinación

Themme Afan, Cecilia

Araguás Cerezo, Mikel

Autorías

Themme Afan, Cecilia (*investigadora principal y autora*)

Mazkiaran López de Goikoetxea, Mikel

Capítulo: Crónica del racismo y la discriminación en Europa y el estado en 2022.

Capítulo: Recopilación de sentencias sobre discriminación y delitos de odio.

Abarca, Judit; Frias Goytia, Gabriela L.

Capítulo: Efectos e impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas

Stati, Elena; Themme Afan, Cecilia

Capítulo: Experiencias de racismo estructural.

Revisión y corrección de textos

Ollo Gorriti, Txuri

Equipo de trabajo de campo y de investigación

Anna Altés i Trenchs, Jenabou Dembaga, Paula Rossi, Agustín Cuevas, Gabriela L. Frías Goytia, Daniela Sisa, Belén Sosa Falcón, Elena Stati, Imanol Legarda Diaz Aguado, Marilda Sueiras Barduo.

Edita

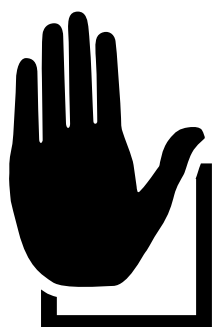
Federación SOS Racismo www.sosracismo.eu

ISBN

???????

Diseño Gráfico y Maquetación

Mercedes Sánchez [@mercedes__sa](https://twitter.com/mercedes__sa)



DICIEMBRE 2023

*Esta investigación ha sido posible
gracias a la financiación de:*



índice

1. Presentación Federación de Asociaciones de SOS Racismo e Informe Anual	p4
2. Crónica del racismo y la discriminación en Europa y el Estado español 2022	p8
3. Recopilación de sentencias/jurisprudencia sobre discriminación y delitos de odio (Europa y Estado)	p15
4. Revisión de terminologías y categorías analíticas	p23
5. Marco metodológico: análisis cualitativo y objetivos investigación	p33
6. Resultados, análisis e interpretaciones basadas en el trabajo de campo	p46
6.1. Perfil sociodemográfico de participantes en entrevistas y grupos de discusión	p48
6.2. Definiciones y discursos sobre el racismo estructural	p58
6.2.1. El racismo estructural en la agenda política	p64
6.2.2. Percepción sobre la importancia del racismo estructural a nivel territorial	p68
6.3. Experiencias de racismo estructural	p74
6.3.1. ¿Qué produjo la afectación a nivel individual y/ o colectivo?	p78
6.3.2. Ámbitos de discriminación: laboral, vecinal, ocio, etc.	p80
6.3.2.1 Introducción	p80
6.3.2.2. Tipos de discriminación vividas por personas migradas, racializadas y gitanas	p81
6.3.3. ¿Qué produjo la afectación a nivel profesional en agentes institucionales?	p87
6.3.3.1. Tipos de discriminación presenciada y/o tienen conocimiento agentes institucionales	p89
6.3.3.2. Agente discriminador	p91
6.4. Efectos e impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas	p97
6.4.1. En derechos fundamentales	p98
6.4.2. En la salud física y mental (emocional, apoyo social y/o familiar, etc.)	p98
6.4.3. Propuestas de intervención sobre efectos psicosociales del racismo estructural	p108
6.5. Medidas necesarias para favorecer la denuncia y reparación de forma integral y transformadora	p111
6.5.1. Expectativas y medidas para favorecer la denuncia	p112
6.5.2. Expectativas y medidas para reparar a las víctimas de racismo estructural	p118
6.5.3. Propuestas de mejora: conocimiento, experiencias en procesos de mediación, facilitación y acompañamiento	p124
6.6. Iniciativas y recursos en políticas públicas antidiscriminatorias	p136
6.6.1. Estrategias locales, protocolos, propuestas para la política antidiscriminatoria	p138
6.6.2. Experiencias y campañas que combaten el racismo	p147
7. Conclusiones y reflexiones generales	p152
8. Decálogo	p155
9. Anexos	p162
9.1. Infografía: Resumen investigación cualitativa	p162
9.2. Cuestionario entrevistas semiestructuradas y en profundidad	p163
9.3. Cuestionario guión grupos de discusión	p168
9.4. Anexos datos OID/ODAS/SAID SOS Racismo	p171

1. Presentación Federación de Asociaciones de SOS Racismo e Informe Anual

SOS Racismo es un nombre genérico para referirse a las distintas organizaciones autónomas que conforman la Federación de Asociaciones de SOS Racismo en el Estado Español y cuyo objetivo prioritario, es combatir las distintas manifestaciones del racismo y toda forma de discriminación y segregación racial, ya sea individual, colectiva o institucional, a causa del color de piel, origen, motivos culturales, religiosos o de la pertenencia a minoría étnica y/o racial de las personas.

En sus distintas versiones territoriales, surge SOS Racismo a fines de los años 80 y principios de los 90 del siglo XX, como respuesta al entonces incipiente crecimiento de auge de comportamientos racistas y xenófobos, así como la aparición de grupos racistas y de extrema derecha que comenzaban a actuar contra una incipiente migración. El asesinato racista, a finales de 1992 de Lucrecia Pérez, una mujer dominicana por un grupo de ultraderechistas fue un hito doloroso en ese proceso¹.

Desde 1995 la Federación de SOS Racismo en el Estado español tiene presencia en distintos territorios donde opera SOS Racismo como Madrid, Aragón, Catalunya, Galicia, Bizkaia, Gipuzkoa y Navarra². Desde esa fecha la Federación viene publicando su informe anual sobre el estado del racismo y la xenofobia en el Estado español. Un informe en el que junto a la sistematización de los casos en que trabaja, analiza esta situación en los planos local, estatal y europeo, aportando soluciones y alternativas para la consecución de una sociedad antirracista. Un informe que nos permite en 27 fotografías (incluyendo a este que tienes en tu mano, el primero desde el año 1995) conocer cómo hemos llegado a este punto.

El último Informe Anual fue presentado en junio de este año, que no pretende ser el relato de lo que sucede en la totalidad en el estado, pero **que aporta un retrato de algunas de las situaciones denunciadas por personas que han sido víctimas o testigos de actos racistas, discriminatorios o xenófobos, sin representar de ningún modo la realidad absoluta.**

Como se recoge en el Informe anual sobre el racismo 2023, a lo largo del año **2022**, se registraron un total de **740 denuncias**, frente a los del año anterior que marcan una tendencia alarmante en la persistencia de la discriminación en nuestra sociedad. Estos datos, si bien no representan una imagen absoluta, arrojan luz sobre la magnitud del problema que enfrentamos.

Cuando se analizan las denuncias por tipos de discriminación, es evidente que el **racismo institucional es el problema más acuciante, con un total de 250 casos registrados**. Además, se identificaron **126 situaciones relacionadas con la negación de acceso a prestaciones y servicios públicos**. Si a esto le sumamos los **123 casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios privados**, se constata

¹ Para más información ver: <https://soseracismo.org/es/30-anos-del-asesinato-de-lucrecia-perez-la-lucha-contra-el-sistema-racista/>

² Desde su creación, SOS Racismo ofrece un servicio especializado en las Oficinas de Atenciones y Denuncias (en sus diferentes denominaciones OID/SAID/ODAS), en la que se brinda información, orientación y acompañamiento, viene atendiendo a personas que han sido víctimas y/o testigos de actos racistas, discriminatorios o xenófobos, situaciones generadas tanto por particulares como por entidades públicas o privadas. En la mayoría de las OID/SAID/ODAS se proporciona asesoría jurídica gratuita.

una realidad inquietante: tanto en lo público como en lo privado, se está restringiendo el acceso de las personas racializadas a servicios y prestaciones que deberían estar al alcance de todas las personas sin excepción. **La discriminación laboral, que contabilizó un total de 78 casos**, señala situaciones en las que las personas son tratadas de manera desigual e injusta en el ámbito laboral, lo cual representa un obstáculo significativo para la obtención y calidad del empleo. Por último, se comprobaron **19 casos de discurso de odio por parte de la extrema derecha** como una forma de discriminación racial.

En nuestro **Informe Anual sobre el racismo (2022)** nos **centramos en la infradenuncia**, apuntamos la falta de cuantificación de los incidentes racistas y la necesidad de aflorar esta problemática e intentar reducir esta cifra de infradenuncia existente. En ese sentido, profundizamos en el análisis sobre las **motivaciones y obstáculos para que una persona decida denunciar o no un incidente racista que ha vivido o vive o ha sido o es testigo**.

En efecto “Las razones para denunciar actos racistas son distintas, así como las perspectivas de justicia y reparación no son iguales, de forma que no todas las víctimas y los colectivos que las acompañan priorizan las mismas acciones” (Federación SOS Racismo, 2022, p.109).

Con el fin de elaborar el Informe Anual, se documenta y realiza un seguimiento y/o acompañamiento de los casos registrados. La primera fuente para la recopilación y elaboración, la constituyen las denuncias que se recogen y gestionan en las **Oficinas de Información y Denuncias³ (OID/SAID/ODAS)**. En tal sentido, el Informe Anual pretende ser una fotografía de la discriminación por motivos raciales y delitos de odio proporcionadas principalmente por las víctimas⁴ y personas testigos de estos actos racistas. También se recogen casos y testimonios que se recopilan en nuestra Página Web⁵.

El **Informe SOS Racismo 2023: Combatir el racismo estructural para avanzar en el Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025**, que presentamos es una investigación social cualitativa sobre el racismo estructural. Pero también, pone el foco en aquellas que no han denunciado y en distintos agentes institucionales en los territorios que opera SOS Racismo.

Para ello, y como elemento diferencial respecto a otros informes, nuestra propuesta de investigación es **dotar de un papel activo a las víctimas del racismo estructural, aportando desde sus experiencias, propuestas para definir qué entienden por racismo estructural; el ámbito de trabajo que deberíamos aplicar en cada caso (penal, prevención, sensibilización, administrativo, etc.), la mejora de los mecanismos de procesos de mediación, acompañamiento y reparación de víctimas de incidentes racistas y de odio, así como la definición de aliados multinivel, que nos hemos centrado en agentes institucionales para combatir de una manera eficaz el racismo y la discriminación racial**.

Una investigación que tiene en cuenta un contexto tan complejo como el actual en que grupos negacionistas del racismo (todos los tipos) defienden que la posición contraria: *“es mentira eso del racismo estructural dado que vivimos en una sociedad democrática”, “es un invento de las organizaciones que viven de ello”*. Un contexto que nos ha obligado a aterrizar por qué es importante definir el racismo estructural, en qué ámbitos se manifiesta, de qué forma opera y afecta a las personas racializadas, gitanas y migradas, de forma que podamos poner en marcha estrategias de trabajo conjuntas desde una perspectiva antirracista, de género y feminista, que deriven en propuestas y buenas prácticas de efectivas y orgánicas políticas públicas, que sólo con voluntad política y viabilidad económica serán posibles de llevar a cabo.

³ Estos casos son registrados en diferentes oficinas que conforman la Federación. Estas denuncias son recopiladas desde diferentes puntos de vista: tipos de discriminación, ámbito, agente discriminador, edad, sexo, nacionalidad y situación documental de la persona denunciante, entre otras cuestiones.

⁴ Utilizamos aquí la expresión “víctima” en el sentido de persona afectada por un acontecimiento traumático discriminatorio, sin que necesariamente dicha actuación constituya un delito (Rossi y Bazzaco, 2021, p. 4).

⁵ Para más información ver: <https://sosracismo.eu/>

Un informe, que como ha sucedido desde 1995 incluye una agenda para el cambio en la línea de lo expuesto por La Alta Comisionada presentó su informe (A/HRC/47/53) al Consejo de Derechos Humanos (2021), incluyendo una agenda para un cambio transformador en favor de la justicia y la igualdad racial. Los objetivos de esa agenda, que se presenta en el anexo del informe, son los siguientes:

Revertir las culturas de negación, dismantelar el racismo sistémico y acelerar el ritmo de la acción; poner fin a la impunidad por las violaciones de los derechos humanos cometidas por los agentes del orden y subsanar el déficit de confianza a este respecto; garantizar que se escuchen las voces de los afrodescendientes y de quienes luchan contra el racismo y que se atiendan sus preocupaciones; reconocer los legados y hacerles frente, entre otras formas mediante la rendición de cuentas y la reparación.⁶

Es importante señalar que:

Las mejoras duraderas para combatir la discriminación racial en el plano nacional requieren voluntad política y un enfoque sostenido e integral, que queden reflejados en numerosas medidas que se complementen y refuercen mutuamente (Naciones Unidas, 2014, iii).

Es importante tener en cuenta como se indica en el “Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España” (2022, p.5)⁷, que, a pesar de haber sido víctimas de un delito de odio racista, “solo una de cada diez personas víctimas de delitos de odio había denunciado” o de incidentes racistas. En ese sentido, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), indica que **existe una tasa de infradenuncia en torno al 80%** en su Informe “Fomento de la denuncia de delitos de odio: el papel de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y otras autoridades” (2021). Y en su última publicación “Informe sobre los Derechos Fundamentales” (2022), apunta que las conclusiones de los datos nacionales y de la FRA revelan continuamente unos **niveles bastante bajos de denuncias y experiencias de discriminación y violencia racial**.

⁶ Consejo de Derechos Humanos 47º período de sesiones 21 de junio a 9 de julio de 2021 Temas 2 y 9 de la agenda Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. Para más información ver: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-07/A_HRC_47_CRP_1_Spanish.pdf

⁷ Forman parte del registro oficial de los hechos que en el ámbito de los delitos de odio han sido denunciados o conocidos por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Cuerpos policiales y Guardia Civil) que participan en el Sistema Estadístico de Criminalidad (SEC) (Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022, p.2-3).

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2022). *Informe sobre los derechos fundamentales*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
Recuperado de: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022-opinions_es.pdf
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2021). *Informe sobre los derechos fundamentales*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2021). *Fomento de la denuncia de delitos de odio: el papel de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y otras autoridades*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
Recuperado de: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-hate-crime-reporting_en.pdf
- España 2022. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, 13 de julio de 2022, pp.98071-98109. [Consulta: 18 agosto 2023].
Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15>
- Naciones Unidas (2014). Elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial. Guía práctica. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (2021). *Informe (A/HRC/47/CRP.1) Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los africanos y los afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos por agentes del orden*.
Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-07/A_HRC_47_CRP_1_Spanish.pdf
- Oficina Nacional contra los Delitos de Odio (2022). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022*. Ministerio del Interior. Gobierno de España.
- Oficina Nacional de Lucha contra los delitos de odio. (2021). *Informe de la Encuesta sobre delitos de odio*. Ministerio de Interior. Gobierno de España.
- Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) (2022). *Racismo estructural en la Américas: transcripción del evento virtual*. Washington, D.C.: Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.
Recuperado de: https://www.oas.org/en/sare/civil-society/events/RACISMO_ESTRUCTURAL.pdf
- Stati, Elena; Themme, Cecilia, Araguás, Mikel (Coord.). *Informe Anual sobre el Racismo 2023. Datos cuantitativos. Denuncias*. Federación SOS Racismo.
Recuperado de: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/06/informe-racismo-def-1.pdf>

2. Crónica del racismo y la discriminación en Europa y el Estado español 2022

Dar cuenta de todo lo ocurrido durante el año 2022 en relación a delitos de odio y discriminación es una tarea que supera los objetivos de este Informe. Por ello, hemos seleccionado algunas noticias y las hemos dividido en cuatro bloques. El primer grupo se refiere a resoluciones judiciales o de otro tipo en las que se condena al autor de tales hechos con el fin de mostrar algunos ejemplos en clave positiva de funcionamiento del sistema judicial a la hora de perseguir este tipo de acciones. En un segundo bloque se dará cuenta de algunos conflictos surgidos en diferentes circunstancias derivados de la difícil convivencia entre personas de distintas culturas y colectivos de origen diverso. Por último, realizamos un rápido repaso al discurso del odio de partidos y formaciones políticas en Europa.

BLOQUE 1_RESOLUCIONES JUDICIALES

En el mes de abril la Audiencia Provincial de Madrid condenaba a una persona como autor de un delito de abuso sexual a siete años y un mes de prisión y una multa de 540 euros por un delito leve de lesiones, además de la obligación de indemnizar a su víctima con más de 8.000 euros por las secuelas y los daños morales. La sentencia refleja cómo el condenado aprovechó la situación de vulnerabilidad de la mujer para conseguir que se sometiera a sus abusos, también con insultos racistas. Cuando la víctima advirtió que iba a llamar a la policía el agresor le contestó ““Llama y verás que no te hacen caso. Recuerda, yo soy español y tú eres una negra inmigrante, a quién le hacen caso, sabes que no vas a salir de este lugar”, “Aprovechó las circunstancias de desamparo en que se encontraba la víctima”, relata el tribunal. Una mujer que no podía pedir ayuda a nadie y con miedo a ir a la Policía “dada su situación de ilegalidad, y ante la necesidad de trabajar que tenía, circunstancias todas ellas de las que era plenamente conocedor el condenado y que instrumentalizó en su interés de satisfacción sexual”.

Traemos a colación esta Sentencia porque refleja de manera muy clara la situación de vulnerabilidad en que se entran las mujeres migradas en situación administrativa irregular que trabajan en el sector de cuidados y empleo doméstico. Son casos, en definitiva, de discriminación múltiple por su condición de mujer, migrante y trabajadora en un sector muy precarizado como es el de las empleadas de hogar. Aunque esta Sentencia es clara en su condena y calificación de los hechos queda aún camino por recorrer para una intervención desde una perspectiva interseccional.

Las estadísticas oficiales sobre delitos de odio no tienen en cuenta estos casos en los que se dan varias discriminaciones que se entrecruzan. Un ejemplo de ello es la estadística anual sobre evolución de los delitos de odio que ofrece el Ministerio del Interior. El informe correspondiente al año 2022 elaborado por la Oficina Nacional de Lucha Contra los Delitos de Odio del Ministerio del Interior indica un aumento del 3,7% de los delitos de odio respecto al 2021. Los delitos cometidos por racismo o xenofobia

siguen ocupando el primer lugar, con 755 delitos que conforman el 43,5% de los delitos registrados, aumentando un 18,15% respecto al año anterior. En cuanto al perfil de la víctima, en el caso de los delitos racistas, son las personas de nacionalidad marroquí y senegalesa las que más delitos han sufrido. No obstante hay que tener en cuenta que el informe recoge sólo aquellos delitos conocidos en España por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado visibilizando aquellos no conocidos y que en el informe nombran como “cifra sumergida”. Distintos estudios y organismos internacionales sitúan en un 80% el número de personas que sufren delitos de odio y no llegan a denunciarlo.

Durante el año 2022 se conoció una sentencia que trata sobre un tema muy importante y que por lo general resulta muy difícil abordar desde la perspectiva judicial, nos referimos al obstáculo que diariamente sufre la población migrada y racializada en el acceso a la vivienda de alquiler a través de servicios inmobiliarios. En marzo un Juzgado de lo contencioso administrativo de Barcelona ratificaba la sanción de 90.001 euros interpuesta por el Ayuntamiento de Barcelona a un agente de la propiedad inmobiliaria por anunciar un piso de alquiler en el que se incluía como requisito tener la nacionalidad española.

En marzo de 2020, el ayuntamiento comunicó al agente la sanción por vulnerar la ley catalana del derecho a la vivienda y contravenir la legislación internacional y europea en materia de derechos humanos. Este recurrió la sanción al juzgado contencioso-administrativo, que ratificó la multa municipal. Los hechos se remontan a octubre de 2019, cuando la Oficina por la No Discriminación (OND) del Ayuntamiento de Barcelona recibió la denuncia de un ciudadano que advertía de un anuncio publicado en el portal Idealista en la que se explicitaba que el potencial inquilino tenía que ser una persona española.

La reflexión que cabe extraer de esta sentencia es que la administración, dentro de su ámbito competencial, puede realizar una labor importante a la hora de denunciar este tipo de discriminación que diferentes estudios han constatado. La Federación estatal de SOS racismo ha elaborado varios estudios e informes sobre la discriminación en el acceso a la vivienda, el último, realizado el pasado año en Andalucía. Se trata de un testing que a diferencia de otros mide la discriminación en los agentes de la propiedad inmobiliaria con 40 llamadas a inmobiliarias, 5 por cada provincia. Los resultados son abrumadores: el 97,5% de los agentes inmobiliarios con los que se habló aceptaron la condición que se les imponía a la hora de ofrecer una vivienda en su inmobiliaria, no alquilar el inmueble a personas inmigrantes.

BLOQUE 2_CONFlicto, DEBATE. ALGUNOS EJEMPLOS

Los conflictos identitarios presentan una serie de problemas a las sociedades contemporáneas. No es objeto de este capítulo entrar a analizar las causas de este conflicto identitario que puede darse en el espacio público, en la gestión de derechos y prestaciones por parte de la administración, etc. Únicamente pretendemos, a través de algunas noticias aparecidas en el año 2022 mostrar que esta conflictividad sigue latente en nuestra sociedad. Y que la gestión de estas situaciones pasa, en primer lugar, por el reconocimiento de personas procedentes de distintos países, culturas e identidades diferentes en igualdad de derechos y obligaciones y a partir de ese reconocimiento intentar una resolución del conflicto a través del diálogo y el entendimiento.

Polémica en un barrio de Valencia por la instalación de unos arcos chinos aprobados en los presupuestos ciudadanos. En el mes de mayo surge una polémica vecinal en el barrio de la Roqueta de Valencia. La Roqueta se ha convertido en el lugar de referencia para muchos valencianos y valencianas que acuden atraídos por la cultura asiática, los comercios y los precios asequibles. La proliferación de locales, restaurantes y establecimientos abiertos por personas ciudadanas de origen chino, ha transformado el barrio hasta tal punto de que ha pasado popularmente a conocerse entre los y las jóvenes como

el Chinatown. Durante los presupuestos participativos de 2020, un vecino propuso destinar 14.000 euros del erario público a la construcción de sendos arcos chinos, en las calles de Pelayo y Convento Jerusalén, que delimitasen la entrada y salida del barrio. La propuesta fue aprobada y su realización encargada al Gremio de Artistas Falleros. Para Candy Wang, secretaria de la asociación Centro Cultural de China en Valencia, los arcos son un “símbolo de amistad” que podrían actuar como reclamo turístico para uno de los barrios de moda de la ciudad.

Sin embargo, la iniciativa no agrada a todo el mundo y algunos vecinos comenzaron a organizarse en torno a distintas agrupaciones como la Asociación Vecinal La Roqueta cuyo presidente Miguel Sánchez comenta que “Es cierto que el barrio tiene un carácter muy multicultural, cerca del 30% de la población es de origen extranjero y, a su vez, el 40% de ese porcentaje es de origen chino. Sin embargo, eso no quiere decir que no existan otras muchas culturas presentes en el barrio y que una deba tener más representación sobre las demás”.

Tras notar el aumento de la oposición a la idea de colocar los arcos, el Ayuntamiento decidió aprovechar la capitalidad de València Capital del Diseño 2022 y encargó a la Associació de Dissenyadors de la Comunitat Valenciana (ADCV) que sean ellos los que busquen una alternativa que represente el carácter multicultural del barrio y dé cumplimiento a la iniciativa aprobada por los presupuestos participativos.

¿Se puede cambiar el día de una oposición para no contravenir la religión de una persona? Sin salir de Valencia y en fechas coincidentes con la polémica de los arcos la consejería valenciana de Sanidad procedió a cambiar del sábado 18 al domingo 19 de junio la fecha de un concurso-oposición para la provisión de vacantes especialistas en Obstetricia y Ginecología, dependientes de la administración, ante la petición formulada por una aspirante que profesa la religión adventista, ya que esta considera el sexto día de la semana un día de reposo, de culto y oración, en el que se abstienen de realizar actividades laborales, lúdicas o comerciales.

La administración valenciana tomó esta decisión una semana después de que la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana estimara una petición en los mismos términos de otra candidata; en aquella ocasión, sin embargo, se cambió la fecha del examen únicamente a la persona afectada, como decía la decisión judicial, y ahora se había decidido mover el día de la prueba para todos los aspirantes (400).

Esta circunstancia fue objeto de controversia entre aspirantes y organizadores de la oposición que se resumía con la siguiente frase: “Por no discriminar a una, discriminas a todos los demás”. Fuentes de la consejería de Sanidad apuntaron que el objetivo es evitar “al máximo” los posibles problemas ocasionados por la necesidad de tener que aislar a las personas aspirantes para que puedan hacer el examen en los términos establecidos ante sus creencias religiosas, y al mismo tiempo, garantizar que todos los candidatos tengan las mismas posibilidades y evitar que se pueda poner en duda el proceso”.

La polémica del burkini salpica el debate político francés. En Francia y en otros lugares no tan lejanos, el burkini ha sido objeto de constante polémica. Esta prenda diseñada por Aheda Zanetti en 2004 para que las musulmanas australianas pudieran bañarse en público se considera una manifestación del derecho de libertad religiosa, de ahí que un elemento central del debate que surge, al menos en Francia, sea el de la laicidad.

El 16 de mayo, la alcaldía de Grenoble, en manos de una mayoría de izquierdas encabezada por el ecologista Éric Piolle, aprobó por una ajustada mayoría (29 votos a favor frente a 27 en contra) el nuevo reglamento de las piscinas de la ciudad que abría la puerta al uso del burkini. De inmediato, la prefectura de Isère anunció que acudiría a la justicia al considerar que la normativa tiene el “objetivo

manifiesto de ceder a reivindicaciones comunitaristas”, como se llama en Francia en general a quienes buscan promover la división de los franceses en comunidades étnicas o religiosas y, en particular, a integristas musulmanes.

Un tribunal administrativo de Grenoble dio la razón al Estado y la ciudad decidió apelar. El caso quedó entonces en manos del Consejo de Estado, el cual vetó el uso del burkini en las piscinas públicas argumentando que viola el principio de neutralidad estatal en materia de religión. Ya en 2016, cerca de una treintena de ayuntamientos franceses prohibieron el uso de prendas en sus playas que fueran notoriamente contrarias a la laicidad del Estado, a las medidas de seguridad e higiene y a las buenas costumbres. Uno de los primeros recursos interpuesto contra estas decisiones se refería al Decreto del alcalde del municipio de Villeneuve-Loubet que finalmente fue aceptado por el Consejo de Estado que instó a suspender la ejecución del decreto del alcalde de Villeneuve-Loubet.

Sin embargo, en 2022, el Consejo de Estado confirma la decisión del tribunal administrativo de Grenoble que afirmaba que la modificación del reglamento de las piscinas tenía como objetivo autorizar el burkini para satisfacer una reivindicación de naturaleza religiosa. Y añade que esa derogación de las reglas habituales sobre trajes de baño es contraria a la igualdad de trato de todos los usuarios y al principio de neutralidad de los servicios públicos.

Recogiendo la opinión del profesor José Luis Chapado Martín, la prohibición del burkini es una medida desproporcionada porque no persigue ningún valor constitucional legítimo, es una medida innecesaria en una sociedad democrática y supone un atentado a una manifestación externa de un derecho fundamental como es el de libertad religiosa.

BLOQUE 3_ULTRADERECHA Y ELECCIONES EN EUROPA: CONSECUENCIAS EN EL COMPORTAMIENTO SOCIAL

¿Cómo afecta el discurso antinmigración de la ultraderecha en el aumento de los delitos de odio y discriminación? Esta es una cuestión que apenas se ha analizado empíricamente. En un estudio reciente, Müller y Schwarz mostraron cómo los delitos contra los inmigrantes musulmanes en Estados Unidos se duplicaron tras las elecciones presidenciales de 2016, que culminaron con la victoria de Donald Trump. Asimismo, identificaron un incremento considerable en los crímenes contra los inmigrantes en los días subsiguientes a las publicaciones de Donald Trump en Twitter criticando a este grupo. La literatura científica también muestra cómo los efectos en los comportamientos xenófobos se magnifican cuando este tipo de líderes llegan al poder. Al asumir el mando de los gobiernos, estos dirigentes obtienen legitimidad y sus postulados adquieren un mayor grado de influencia

Y es que al margen de su demostración con informes o estudios, esta hipótesis tiene unas consecuencias sociales y de índole moral: si los responsables dirigen a la sociedad mensajes en los que incitan y aleccionan a discriminar, expulsar o encarcelar a las personas migrantes o racializada, quienes cumplan esas consignas actúan correctamente en términos de comportamiento ético y moral. Pues bien, si repasamos el panorama electoral del año 2022 en algunos estado europeos observamos un ascenso de partidos de ultraderecha o derecha extrema que si bien tienen entre ellos importantes diferencias en materia de política social o económica, poseen un denominador común entre ellos, su postura antinmigración y su crítica a las políticas de integración a través de la defensa de una identidad nacional que consideran en peligro.

ITALIA. Elecciones legislativas del 25 de septiembre. Como apuntaban todas las encuestas de intención de voto, el partido más votado fue Hermanos de Italia dirigido por Giorgia Meloni, que concurría en coalición con la Liga de Matteo Salvini y Forza Italia de Berlusconi. La coalición de dos partidos de derecha extrema y un tercero de derecha conservadora tradicional, ganó las elecciones, con una amplia mayoría frente a la izquierda.

Hermanos de Italia es un partido de derecha extrema, conservador, con una trayectoria diferente a la Liga. Mantiene una relación estrecha con Vox y en el Parlamento Europeo están en el mismo grupo, diferente al de la Liga, Rassemblement National o el FPÖ. Hay, por lo tanto, elementos comunes y también diferencias. A lo largo de este año 2023, el discurso de Giorgia Meloni en materia de política migratoria ha sido sobre todo errático, proponiendo medidas que pretenden limitar los flujos migratorios sin una actuación clara y sin pretender tampoco que este tema sea el eje central de su gestión.

FRANCIA Elecciones presidenciales. En la primera vuelta de la campaña electoral hubo dos candidaturas muy importantes de derecha extrema. Rassemblement National dirigida por Marine Le Pen, y Reconquista, el partido que sostenía la candidatura de Eric Zemmour. El partido de Dupont-Aignan, al que también le podemos colocar en ese espacio político, era secundario, marginal. Entre esos dos proyectos hay elementos comunes y hay diferencias. El más relevante de los elementos comunes, el tema de la inmigración, el de impulsar una política fuertemente restrictiva de la inmigración no comunitaria. Aunque también en este tema había ciertas diferencias. Eric Zemmour iba más lejos que Marine Le Pen cuando reivindicaba una política de reemigración, es decir una política que impulsase el retorno a sus países de origen, incluyendo a la inmigración legalmente asentada en Francia.

Alemania. La policía federal detuvo el 7 de diciembre a 25 presuntos terroristas de derecha extrema que planeaban dar un golpe de Estado en Alemania. Según la policía, planeaban tomar por las armas el Parlamento federal, secuestrar al mayor número posible de políticos destacados del país. Los detenidos eran miembros del grupo de derecha radical Reichsbürger (Ciudadanos del Reich). Este grupo radical, de ideología neonazi y muy influenciado por teorías conspiracionistas aparece liderado por un aristócrata, el príncipe Enrique III de Reuss. Entre los detenidos también está un militar jubilado, antiguo comandante de paracaidistas, la ex miembro de AfD Birgit Malsack Winkemann, una juez de Berlín, y gente de profesiones diversas, incluidos policías fuera de servicio. Grupúsculos de este tipo, de derecha radical, también han sido desmantelados en otras partes de Europa en los últimos tres cuatro años, en Francia, en Bélgica.

Hungría. Elecciones generales celebradas el 3 de abril en Hungría, y victoria del iliberal Victor Orban. El Fidesz obtuvo 135 de los 199 escaños de que consta el Parlamento. Es la cuarta vez consecutiva que gana las elecciones.

El 23 de julio, Víctor Orban manifestó una vez más, su posición de principio contraria a que Hungría se convierta en una sociedad multiétnica. Bien, es su posición, y añadió que “nosotros no queremos ser una raza mixta (...) que se mezclaría con “no europeos”, y añadiendo una alusión a las cámaras de gas de los nazis.

Suecia. Las elecciones generales del 11 de septiembre En número de escaños ganó la coalición de derecha, que incluía a la derecha extrema de los Demócratas Suecos. Obtuvieron 176 escaños, frente a los 173 de la izquierda y el centro izquierda. Los Demócratas Suecos se han convertido en el segundo partido del país, y en el más importante del campo de la derecha. En doce años han pasado del 5,7% de los votos al 20,6%.

El 14 de octubre se presentaba el nuevo gobierno sueco formado por tres partidos, por los Moderados, los Demócratas Cristianos y los Liberales, con el apoyo parlamentario de los Demócratas de Suecia. En cuanto a la inmigración, tema sobre el que tiene un interés muy particular la derecha extrema de los Demócratas de Suecia, plantean ir hacia una drástica disminución de las entradas de inmigrantes y de reducir las cuotas de refugiados y solicitantes de asilo

Dinamarca. Elecciones generales. El 5 de octubre, la primera ministra del país, la socialdemócrata Mette Frederiksen convocó nuevas elecciones generales, para el 1 de noviembre. Seis semanas después de las elecciones legislativas, Dinamarca apuesta la experiencia de un gobierno entre centroizquierda y centroderecha inédito desde hace 40 años.

La extrema derecha aumentó la suma total de votos respecto a los comicios de 2019, pero ha sido penalizada por la gran división, apareciendo hasta tres formaciones de este espectro ideológico. El primero de ellos es también uno de los grandes perdedores de las elecciones. El ya histórico Partido Popular Danés (Dansk Folkeparti) obtuvo un 2,63% estando al borde de desaparecer del parlamento, logrando tan solo 5 escaños. Fundado en 1995, logró su mejor resultado en 2015 con el 21% de intención de voto. Desde entonces, sus apoyos han ido cayendo. La Nueva Derecha (Nye Borgerlige) ha mejorado sus resultados en 2 escaños, con un total de 6 escaños para un 3,66%. La Nueva Derecha apareció como una escisión del Partido Popular Danés en 2015, superando lentamente a su antecesor en las venideras elecciones, y asumiendo un discurso más radical contra la inmigración. Los grandes vencedores del bloque extremista de derechas son los antiinmigrantes de Demócratas de Dinamarca, que obtienen el 8,08% y 14 escaños. El partido está inspirado en sus vecinos Demócratas de Suecia. Ha sido fundado por Inger Stolberg, ex ministra de inmigración con los conservadores que fue condenada a 60 días de prisión por separar familias migrantes con menores de edad.

Como reflexión final a este repaso de lo acontecido en el 2022 tras las elecciones desarrolladas en algunos estados de la Unión Europea se observa en primer lugar que los apoyos y coaliciones con partidos de extrema derecha se han normalizado. El cordón sanitario apenas se mantiene en Alemania y los partidos de izquierda, en vez de confrontar sus programas con los discursos xenófobos del populismo adoptan medidas de estos partidos movidos por un cálculo electoral que en la mayoría de ocasiones no funciona. Porque la ciudadanía que apoya el discurso antinmigración prefiere el original a la copia.

- Para la elaboración de este Capítulo se ha consultado noticias de EL DIARIO.ES y EL PAIS, así como el “Balance de inmigración y extranjería” números 77 y 78 de Agustín Unzuurrungaza, SOS Racismo Gipuzkoa.

3. Recopilación de sentencias/jurisprudencia sobre discriminación y delitos de odio

(Europa y Estado)

Autor: Mikel Mazkieran

Resumen de sentencias

A continuación ofrecemos un resumen de algunas sentencias dictadas en el 2022 relativas a delitos de odio y discurso de odio. Las hemos separado en bloques temáticos relativos a discurso de odio; delitos de odio en los que juega un papel relevante las grabaciones. Otro de los temas es el de las relaciones de vecindad en el que se muestran algunas sentencias que fijan los requisitos que se precisan para que prospere el delito de odio en este ámbito tan habitual. Otro de los bloques se refiere a cuestiones procesales concretas a tener en cuenta, y por último, algunas sentencias en las que se aplica la agravante de racismo del artículo 22.4 del Código Penal. Fuera del ámbito interno traemos a colación dos importantes sentencias dictadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el año 2022 sobre identificaciones policiales por perfil étnico con resultados diferentes.

DISCURSO DE ODIO

Audiencia Provincial de Barcelona. Sentencia de 30 de junio de 2022. (Causa nº 87/21). Condena al responsable de un canal de YouTube por discurso de odio del artículo 510.1ª) C.P., a la pena de 2 años de prisión. Los hechos probados dan cuenta de un canal de YouTube que reproduce dos conferencias de claro contenido supremacista, racista y homófobos. Lo relevante de esta sentencia es que se condena al titular del canal por difundir los mensajes. En esta extensa sentencia se hace un recorrido de la interpretación que los tribunales han realizado sobre el delito de discurso de odio y las dificultades que entraña su calificación en relación al derecho a la libertad de expresión:

“Entre el odio que incita a la comisión de delitos, el odio que siembra la semilla del enfrentamiento y que erosiona los valores esenciales de la convivencia y el odio que se identifica con la animadversión o el resentimiento, existen matices que no pueden ser orillados por el juez penal con el argumento de que todo lo que no es acogible en la libertad de expresión resulta intolerable y, por ello, necesariamente delictivo”.

Aclara también esta sentencia que el tipo penal del artículo 510 CP es un delito de peligro abstracto, no concreto. Esto significa que no se precisa un resultado violento contra el colectivo al que se dirige el mensaje.

“La forma de peligro abstracto, que no requiere el fomento de un acto concreto sino la aptitud o idoneidad para generar un clima de odio o discriminación que, en su caso, sea susceptible de provocar acciones frente a un grupo o sus integrantes, como expresión de una intolerancia excluyente ante los que son diferentes”

En esta sentencia se realizan continuas alusiones a otra del tribunal Supremo, STS 488/2022, 19 de mayo de 2022 que condenaba igualmente por discurso de odio del 510.1 CP.

Otra sentencia relacionada con discurso del odio en redes es la de la **Sección 6ª de la Audiencia Provincial de Barcelona de 8 de noviembre de 2022 (Recurso 54/2022)**. El condenado es titular de una cuenta de twitter con cinco millones de usuarios en la que cuelga diversos mensajes de claro componente racista hacia el colectivo magrebí y en especial el de los menores no acompañados. Para ello se difunde un video sobre una presunta violación a una joven que se atribuye a un grupo de menores magrebís pero en realidad los hechos ocurren en China. La sentencia se dicta de conformidad con las partes personadas y condena al autor de dichos mensajes por el artículo 510.2.a) CP, concurriendo el subtipo agravado del artículo 510.3, 510.5 y 510.6 CP. Es de destacar la aplicación de los tipos agravados del artículo 510 CPP; el 510.3 se refiere a cometer los hechos a través de un medio de comunicación social o por medio de internet. El 510.5 se refiere a la inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre y el 510.6 trata de la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito.

De este grupo de sentencias relativas a discurso de odio destacamos la del **Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de diciembre de 2022** que examina el Recurso de **Apelación 517/2022** interpuesto contra la **Sentencia de 29 de junio de 2022 de la Sección 7ª de la Audiencia Provincial de Madrid**. El denunciante de los hechos ocurridos en julio de 2016 era presidente de SOS Racismo Madrid y ha sido Presidente de la Federación estatal de SOS Racismo. Varias personas comienzan a intercambiar mensajes en twitter simulando una subasta referida a la persona del denunciante con expresiones como: “si me dejáis soltarlo en mitad del campo y cazarlo 1.400 €.”; “si viene desparasitado y con la cartilla del veterinario te subo a 1.200€.”. El TSJ desestima todos los motivos de apelación y confirma la sentencia por un delito del 510.2.a) y 3 del Código Penal en concurso de normas con un delito contra la integridad moral del artículo 173.1 del Código así como una indemnización por daño moral.

DELITO DE ODIO Y GRABACIONES

Audiencia Provincial de Madrid. Sentencia 25/2022 de 14 enero. Delito de odio del art. 510.2 CP. Absuelve por falta de pruebas sobre la autoría. Esta Sentencia describe unos hechos que son habituales hoy en día. Se trata de grabaciones realizadas por personas anónimas que suben a las redes sociales videos para denunciar actuaciones racistas pero que en sede judicial plantean problemas en cuanto a la prueba. Los hechos recogidos en la sentencia son los siguientes:

“En la misma aparece cómo una persona joven que se encontraba en el autobús de la línea 77 de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, se dirige a una mujer de rasgos racializados de origen sudamericano y le exige que se levante del asiento, negándose ésta, ante lo que esa persona le gritó e increpó agresivamente diciéndole de forma humillante y despreciativa "no te pego porque eres mujer", "a tu puto país" "tira tira, que éste no es tu país ", ante lo que la mujer, después de decirle "estoy en mi país", decidió bajarse del autobús, momento en que esa persona le agredió físicamente mediante un manotazo y una patada”.

No hay parte de lesiones porque la persona agredida no interpuso denuncia y se desconoce su identidad. La persona agresora es identificada por un testigo que no se encontraba en el autobús pero afirma que reconoce su voz. Sin embargo, en la grabación aparece de espaldas. El Tribunal considera que no hay elementos probatorios suficientes para inculpar al supuesto agresor. De esta sentencia cabe extraer algunas reflexiones útiles para este tipo de actuaciones. Quien graba este tipo de agresiones debe contactar con la víctima, aportar la grabación en la denuncia y testificar. Es también importante recabar el testimonio de otros testigos solicitando su nombre y número de teléfono para que sean citados el día de la vista.

Indicar por otro lado que el artículo 510.2 CP a diferencia del artículo 510.1 precisa de un resultado concreto, no es lo que hemos explicado en otra sentencia un delito de peligro abstracto. El bien jurídico dañado es la dignidad de la persona.

En otras ocasiones juega un papel fundamental la grabación del interior del local en casos en los que se produce, por ejemplo, una agresión en un establecimiento público. Ahora bien, no hay que olvidar que la grabación no incluye audio por lo que resulta de difícil prueba cuando se pretende acreditar insultos o expresiones racistas. Es lo que ocurre en la **Sentencia de la Audiencia Provincial AP de Madrid (Sección 29ª) de 15 diciembre de 2022**. Existe una grabación del interior del establecimiento donde se producen los hechos que permite acreditar los incidentes sucedidos en la cafetería pero, al ser muda, no los insultos homófobos o racistas, que alegaba la parte denunciante y que tampoco permiten acreditarlos los testigos presenciales, que incurrían en evidentes contradicciones. Por todo ello el Tribunal acuerda la absolución de los acusados.

DELITO DE ODIO Y RELACIONES DE VECINDAD

Audiencia Provincial de Madrid. Sentencia 535/2022 de 11 octubre. Delito de odio del art. 510.2 CP. Condena a un año de prisión, reiteración de la conducta. Los hechos probados refieren insultos racistas del acusado a una persona racializada

“El acusado, desde al menos el año 2018, movido por sus prejuicios hacia a las personas de raza negra o procedencia extranjera, cuando se cruzaba por la calle o en el portal del inmueble con Aida, en el que ambos residían, sito en la CALLE000, bloque NUM002, en la localidad de Guadarrama, de Madrid, se dirigía a la misma profiriendo constantes insultos y vejaciones del tipo "negra inmundada, vete a tu puto país; negra de mierda, miserable, muerta de hambre, asquerosa".

A la hora de imponer la pena el Tribunal tiene en cuenta la reiteración de esta conducta que considera probada llevaba tres años insultando a la denunciante hasta que en una frutería y en presencia de un testigo le insulta y decide denunciarle. La sentencia impone las costas al acusado.

Audiencia Provincial de Barcelona. Sentencia de 21 de febrero de 2022, (Recurso de apelación 601/2021) Relaciones de vecindad. Los hechos que se recogen en la sentencia refieren a una riña entre dos personas una de las cuales profiere unos insultos racistas: “sudaca de mierda te vas a enterar”, “vete a tu país sudaca”. Sin embargo, el Tribunal destaca que la discusión no fue motivada por el origen o el color de la piel y por lo tanto “No ha resultado acreditado que concurra el preciso elemento nuclear subjetivo y tendencial de humillación, menosprecio o descrédito por racismo o extranjería, ni la intensidad atentatoria contra la dignidad personal por simple pertenencia a grupo objeto de protección penal que requiere el delito menos grave del 510.2 a) CP.”. Los hechos relatados en la sentencia suelen ser habituales; una discusión entre vecinas que termina con insultos racistas.

Otro ejemplo de discusión con insultos racistas es el de la Sentencia de la **Audiencia Provincial de Barcelona de 17 de febrero de 2022, (Recurso de apelación 84/2021)**. En este caso se trata de una discusión motivada por un accidente de tráfico en el que una persona le insulta con expresiones como "moro de mierda, vete a tu país, hijo de puta, me cago en tu madre". Al igual que en la Sentencia anterior, en opinión del Tribunal:

"Y si bien es cierto que también consta indiciariamente que el agresor, pudiera haber proferido las expresiones que dice el recurrente, no constan suficientes indicios, dado el contexto en que se dicen dichas las expresiones, discusión y acaloramiento por incidente de truco, que permita entender que las mismas puedan subsumirse en el tipo penal a que se refiere el recurrente, al no constar acreditados indiciariamente los precisos elementos que exige el tipo penal, pues si bien de haberse dicho, las expresiones son desafortunadas y como cualquier expresión denigrante atentan a la dignidad, no resulta indiciariamente acreditado que las mismas fuesen dichas con la intención de atentar a la dignidad de la persona por razón de la nacionalidad o raza de la víctima, por lo que el recurso se ha de ver desestimado".

En similares términos se expresa la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid (Sección 29ª) de 15 diciembre de 2022**.

Otro ejemplo lo encontramos en la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de marzo de 2022 (Recurso de Apelación 241/2021)**. Una familia indica que es acosada por la vecina del piso superior con expresiones como "Estoy en mi país y me quiere echar de mi país. ¿Tú quién eres? India de mierda. Yo soy catalana, nací aquí en este país, nací en esta en Cataluña, me vas a echar tú, hija de puta, te echo yo pero arrastras te echo yo. Aquí la ilegal sin papeles, venga va, ilegal y sin papeles a su puto país". En primera instancia es absuelta por el delito de odio del art. 510.2 CP y el TSJ hace suyos los argumentos expuestos por el Juzgado de instancia y añade:

"Conforme a los criterios expuestos, las expresiones proferidas por la acusada, se enmarcan, tal como se afirma en la sentencia, en las conflictivas relaciones que aquélla mantiene con sus vecinos y su talante poco proclive a aceptar diferencias de costumbres o formas de vivir en general, que incluso la lleva a proferir a la denunciante una frase de claro contenido insultante. No obstante, no resultan idóneas para provocar o incitar al odio o a la violencia en el sentido que exige el artículo 510.2 a) del Código Penal".

Por el contrario, en la **Sentencia de 10 de enero de 2022 de la Audiencia Provincial de Barcelona, (Recurso 91/2020)** se condena a una vecina que profiere amenazas y agrede a otra persona que trabajaba en el mismo edificio como cuidadora con insultos como "cuando te vea en la calle te pasare con la moto por encima, te voy a reventar", "puta emigrante de mierda, muerta de hambre, sudaca, inmigrante sin papeles". Destaca la aplicación del artículo 510.2 CP en concurso de normas con un delito contra la integridad moral del artículo 173.1 CP y de un delito leve de lesiones del artículo 147. 2 CP. Es habitual que cuando exista alguna agresión la condena contemple el concurso de delitos del artículo 510.2 con el 173.1CP, (por ejemplo, **Sentencia de la Audiencia Provincial de Pamplona de 13/06/2022, Recurso 193/2022**). Sin embargo, lo destacable de esta sentencia es apreciar el concurso con el delito contra la integridad moral.

Un elemento a tener en cuenta en las relaciones de vecindad es la reiteración en el delito. La **Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid (Sección 6ª) de 11 octubre de 2022** da cuenta de continuos insultos y vejaciones durante tres años del tipo " negra inmundada, vete a tu puto país; negra de mierda, miserable, muerta de hambre, asquerosa ". El Tribunal condena al acusado como autor de un delito del 510.2 CP y destaca que:

“Dada la reiteración de las expresiones proferidas (desde el año 2018) y su contenido, no estamos ante un acto puntual o una situación incontrolada o una reacción momentánea, incluso emocional, ante una circunstancia que el sujeto no ha podido controlar, sino ante una conducta meditada que denota la animadversión y el ánimo de menospreciar a una persona por tener la piel negra, es decir, el sujeto activo actuó movido, de manera consciente y deliberada, por móviles racistas.”

CUESTIONES PROCESALES A TENER EN CUENTA

Audiencia Provincial de Álava. Sentencia 133/2022 de 9 junio. Delito de odio del art. 510.2 CP. Absuelve, los hechos no son constitutivos de delito de odio. Los hechos recogidos en la Sentencia se refieren a unos insultos proferidos a dos personas extranjeras que se encontraban en el banco de alimentos de Vitoria Gasteiz. La sentencia destaca que estos insultos no hacían referencia al origen de los denunciados y que había más personas extranjeras en ese momento que no fueron objeto de insultos por parte de los acusados:

“En este caso concreto vemos que las expresiones vertidas por los acusados no se encuadran en el denominado lenguaje del odio ni se basó en la pertenencia de las víctimas a una raza o nación. Los acusados actuaron desde un prejuicio, entendieron que José Augusto y Petra no trabajaban, pero que a pesar de ello tenían haberes como un coche de alta gama y un teléfono. Entendieron además que se estaban lucrando de las ayudas públicas a pesar de que disponían de bienes que no eran de primera necesidad. Y este fue el motivo por el que se encararon con José Augusto y se dirigieron hacia él con expresiones injuriosas...”

Discrepar respecto al modo en que se efectúa la distribución de ayudas sociales y concretamente respecto de la atribución a José Augusto y Petra, a pesar de aparentar solvencia económica, por el modo en que se produjeron los hechos es una conducta reproachable pero no llega a integrar el denominado "discurso del odio" a qué obedece el delito por el que se formula acusación”.

En resumen, por el hecho de que la persona atacada sea extranjera no cabe presuponer que este ataque se encuadra en el llamado delito de odio.

Traemos a colación una sentencia de la **Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife (Sección 2ª) de 24 de septiembre de 2022(Recurso de Apelación 710/2022)** que ejemplifica el problema que se suscita cuando en fase de apelación se desestima la condena por el artículo 510.2 CP y la imposibilidad de poder condenar por otro tipo penal similar, por ejemplo, el delito de injurias. En primera instancia el Juzgado de lo Penal Nº 2 de Santa Cruz de Tenerife condena al acusado como autor de un delito del 510.2 CP y un delito leve de lesiones. Los hechos probados dan cuenta de insultos como "mari-cón" "venezolanito" y en una ocasión "estos sudamericanos muertos de hambre que vienen a España a quitarle el trabajo a los canarios y no se enteran que están en España". Sin embargo, se indica que “no ha quedado debidamente acreditado que los acusados llamaran al denunciante casi a diario "mari-cón, amorcito corazón, venezolanito". En opinión del TSJ el art 510, 2, a del Código Penal requiere una conducta que provoque en el colectivo una situación de riesgo que pongan en peligro valores esenciales del ser humano, como su vida, integridad física o su libertad. Y continúa:

“Partiendo de esta premisa los hechos objeto de enjuiciamiento y declarados probados son constitutivos de un delito de injurias que de forma genérica describe el art 208 del CP. No

obstante, nos encontramos con que el requisito de perseguibilidad conforme al art 215 CP es la querrela de la parte ofendida el cual no se da en el presente caso. Desde este punto de vista solo procede la absolución del denunciado por el delito del art 510, 2, a del CP.”

Este problema procesal deriva de las características similares que tienen los artículos 510.2 y el delito de injurias. No obstante, es importante recordar que la interposición previa de querrela no se requiere cuando la parte acusadora se persona una vez iniciado el procedimiento. Así lo recuerda la interesante sentencia de la **Audiencia Provincial AP de Santa Cruz de Tenerife (Sección 2ª) de 11 marzo de 2022 (Recurso de Apelación 1324/2021)**. Los hechos se refieren a un incidente ocurrido en un avión en el que la sobrecargo es insultada por un pasajero que “con ánimo de menospreciarla, se dirigió a ella llamándola “negra” en voz alta, le dijo que no la quería a su lado y empezó a relatar con insistencia sus experiencias pasadas con personas de la misma raza, al tiempo que se levantaba y se cambiaba del asiento. La acusación particular ejercida por la azafata solicitaba aplicar el 510.2 CP y el juzgado de instancia señala que los hechos podrían ser constitutivos de injurias leves; pero al desaparecer este delito tras la reforma del CP en el año 2015 solo cabe la absolución. La AP corrige la sentencia y califica los hechos como injuria grave, estima que no es necesaria la querrela por la razón antes expuestas y por la condición de autoridad de la sobrecargo agraviada y fija una indemnización en concepto de responsabilidad civil de 3.000 euros.

Audiencia Provincial de La Rioja Auto de 4 marzo de 2022 (Recurso de Apelación 381/2021). Como hechos probados se indica que “los investigados, tras decirle “Moro de mierda”, agredieron al recurrente causándole lesiones consistentes, conforme al informe médico forense obrante en las actuaciones, en traumatismo craneo encefálico y latigazo cervical”. En primera Instancia el Juzgado absuelve a los acusados. En apelación se alega delito de odio del artículo 510.2 CP y delito de lesiones. El Tribunal desestima el delito de odio indicando que:

“El tipo penal requiere para su aplicación la constatación de la realización de unas ofensas incluidas en el discurso del odio pues esa inclusión ya supone la realización de una conducta que provoca, directa o indirectamente, sentimientos de odio, violencia, o de discriminación... En este caso, el hecho de que de forma coetánea a la presunta agresión pudieran pronunciarse expresiones despectivas como “moro de mierda” no satisface la hipótesis típica de un delito de odio, en cuanto que ninguna incitación o provocación al mismo puede inferirse de ello, sin perjuicio de que, en su caso, la eventual motivación racista de la presunta agresión pudiera conllevar la valoración de la concurrencia de la circunstancia agravante prevista en el artículo 22.4ª del Código Penal; por lo que este motivo del recurso debe ser desestimado.”

AGRAVANTE DEL ARTÍCULO 22.4 CP

Sentencia de la Audiencia Provincial de Girona (Sección 4ª) n. 35/2022 de 20 de enero. Condena penal por un delito de amenazas contra un individuo por motivos racistas (artículo 169 CP en relación con la agravante del 22.4 CP). El condenado en esta causa es investigado por rociar gasolina en las partes externas de una vivienda, profiriendo expresiones como «los marroquíes sois malos que robáis». El tribunal examina si en este caso sería procedente condenar al encausado por el artículo 170 CP (amenazas a un grupo con un mal que constituya un delito), o de lo contrario los hechos no tendrían cabida en este tipo penal y sería más idóneo condenar al investigado por un delito del artículo 169 (amenazas a un individuo o a sus allegados) con la concurrencia de una circunstancia agravante del artículo 22.4 CP.

El Tribunal considera que hay un elemento diferencial básico entre ambos tipos penales: que la amenaza vaya dirigida a atemorizar a los habitantes de la población a un grupo de personas (elemento esencial para estimar la concurrencia del art. 170 CP). La Audiencia reconoce que las únicas referencias que se hacen a ese respecto en la sentencia del Juzgado son afirmaciones acerca de la valoración de prueba, dónde se afirma que el investigado *“tenía la intención de causar temor a los ocupantes de la vivienda por razón de su origen étnico”; y que “utilizó expresiones contra la comunidad marroquí pero emitiéndoselas en concreto a las personas ocupantes de la vivienda”*.

Al no hallarse ninguna referencia ni motivación por parte de la jueza para fundamentar que la amenaza estuviese dirigida a todos los habitantes de la zona con origen marroquí, más allá que a los ocupantes de la vivienda, la Audiencia considera imposible estimar la apreciación del artículo 170 CP en este caso. Por lo que, la Audiencia finalmente falla condenando al reo del delito por un supuesto de amenazas del artículo 169.2 CP, agravado por los motivos discriminatorios en base a la etnia de la víctima (artículo 22.4 CP).

Sentencia de la Audiencia Provincial de Málaga (Sección 1ª) n.º 369/2022 de 28 de septiembre. Condena penal por un delito de incendios con el agravante de discriminación (art. 22.4 CP). Los hechos narran un acontecimiento en el que el acusado se dirige a un establecimiento llamado “Bazar Chino”, y una vez allí, tras romper el cristal de la puerta de acceso, vierte en el interior del local un líquido inflamable al que le prende fuego, huyendo después del lugar. Antes de acudir ese día y llevar a cabo la actuación descrita, el acusado había realizado anteriormente manifestaciones despectivas hacia los miembros de la comunidad a la que pertenece el propietario del local “Bazar Chino y víctima del delito en esta causa. Entre tales manifestaciones, se encuentra la siguiente: *“... Habéis traído el virus aquí, a España... Tú no sabes quién soy yo, Chinatown, Jackie Chan, amarillo, mandarín... Este chino te lo quemo”; expresiones que dirigió a los dependientes de la tienda horas antes de que prendiera fuego a la misma*”.

Dadas las circunstancias concretas del caso, y el claro motivo de menosprecio contra las personas de origen asiático con el que cometió el delito de incendio (art. 351 CP), la Audiencia Provincial considera que en los hechos enjuiciados debe apreciarse la concurrencia de la circunstancia agravante de comisión del delito por motivos racistas prevista en el artículo 22.4 CP.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS TEDH

Caso Basu c. Alemania, de 18 de octubre de 2022. En los casos de identificación por perfil étnico, el TEDH subraya que no todo control policial realizado contra una persona perteneciente a una minoría étnica constituye una violación del art. 8 del CEDH, el cual reconoce el derecho a la vida privada. Para que se considere que este derecho ha sido vulnerado, la justificación del control policial que se realice debe ser infundada, o que alguno de los agentes exprese haberlo realizado por las características físicas o rasgos étnicos de la persona. Todo ello, con el riesgo de que el carácter público del control pueda tener un efecto negativo en la reputación y la autoestima de la persona sometida al control.

Los hechos recogidos en esta sentencia son los siguientes. El demandante, nacional alemán de origen indio, y su hija fueron requeridos por dos agentes de la Policía Federal Alemana para que se identificasen mientras viajaban en un tren que acababa de cruzar la frontera de la República Checa hacia Alemania. Los agentes afirmaron que se trataba de un control aleatorio.

El TEDH considera probado que el demandante y su hija eran las únicas personas racializadas en el vagón del tren, y que fueron las únicas personas a las que se les requirió la documentación. A diferencia de la sentencia que luego comentaremos, para la estimación de esta demanda es importante señalar que las alegaciones de los agentes no revelaron circunstancias objetivas que justificasen el control. Estos hechos que el TEDH considera probados, son suficientes para que rechace la alegación del Estado federado alemán de Sajonia de que el demandante no fuese seleccionado en base a sus rasgos físicos. Por otro lado, el demandante alegaba que estos hechos habían repercutido de forma negativa en su vida privada, sintiéndose lo suficientemente humillado para decidir dejar de viajar en tren durante tres meses desde el acontecimiento.

Otro punto a destacar es la negativa del Tribunal Administrativo de Dresde (situado en el Estado de Sajonia) de analizar las alegaciones que el demandante realizó. El TEDH señala que, con el objeto de garantizar el cumplimiento del CEDH, los Estados tienen la obligación de realizar una investigación conveniente. El TEDH considera que en este contexto, las autoridades nacionales están obligadas a adoptar medidas para averiguar si ha habido una motivación racista o no. Esta obligación de investigar tiene su fundamento en el art. 14 CEDH (prohibición a la discriminación), que en este caso, se relaciona con el art. 8 CEDH (derecho a la vida privada). En consecuencia, se podrá aplicar cuando las actuaciones supuestamente racistas de las autoridades supongan la estigmatización de la persona afectada la administración está obligada a investigar dichos hechos.

Otros elementos que resultan favorables para el fallo estimatorio de la sentencia del TEDH (a diferencia del caso *Muhammad c. España*) son que el Tribunal Administrativo de Dresde fue un órgano jerárquico superior de la policía, por lo que puede dudarse que la investigación fuese independiente. Y sobre la revisión jurisdiccional de la actividad administrativa, de la que conoció el Tribunal Administrativo de Apelación de Sajonia, no fue ajustada a derecho porque consideró que el demandante no tenía interés legítimo en relación con la decisión de realizar el control de identidad. Dadas las circunstancias, el TEDH considera que las autoridades nacionales no han cumplido su deber de adoptar todas las medidas necesarias para averiguar si hubo un sesgo discriminatorio. En consecuencia, se concluye que ha habido una vulneración del derecho a la vida privada del demandante (art. 8 en relación al 14 CEDH).

Muhammad c. España de 18 de octubre de 2022. En la misma fecha el TEDH dictó Sentencia en el caso Muhammad aunque con un resultado diferente. Este asunto fue llevado por SOS Racisme Catalunya en colaboración con Open Society. El demandante y un amigo, ciudadanos paquistaníes residentes en Barcelona, mientras caminaban por una zona turística de Barcelona fueron requeridos por la policía a mostrar su identificación. El demandante preguntó al policía por qué requería su identificación. La policía le llevó a comisaría y se le impuso una sanción porque se negó a identificarse. En vía administrativa su reclamación fue desestimada por carencia de fundamento. En vía penal se desarrolló un proceso contradictorio en el que a juicio del TEDH los tribunales reunieron material probatorio en base al cual se llegó a la conclusión, mediante una resolución motivada y razonada, de que no había responsabilidad penal de la policía. Por ello, el TEDH concluye, por cuatro votos a tres, que no ha habido una violación del art. 14 en relación al artículo 8 del CEDH.

A diferencia de la Sentencia anterior, el TEDH tiene en cuenta que el demandante fue detenido porque se negó a mostrar su documentación. Su amigo no fue detenido. La detención no se produjo delante de su familia y no se ha podido demostrar que se haya debido a su origen étnico sino más bien a su comportamiento al requerirle la documentación. Por ello, el TEDH concluye que no se ha podido determinar que el demandante fuera detenido por motivos racistas, por lo que, por cuatro votos a tres, decide que no ha habido una violación del art. 14 en relación con el 8 CEDH.

4. Revisión de terminologías y categorías analíticas

Se propone en este capítulo una **revisión conceptual de los términos** con los que identificamos determinadas palabras claves en esta investigación social cualitativa como raza, racismo, racismo estructural, racismo institucional, entre otras. Así mismo la definición de las categorías analíticas que rigen el presente trabajo de investigación e informe que presentamos.

Esta revisión crítica nos invita a re-pensar estas nociones, no sólo a través de distintos documentos políticos, declaraciones, convenciones internacionales y normativas, incluye también, una revisión bibliográfica desde una perspectiva holística, cuyos engranajes de constitución se nutren desde el antirracismo, el feminismo y la antropología, principalmente. Una revisión de significados sociales que mutan en el tiempo influenciados por contextos socio históricos situados.

En primer lugar, entendemos por el proceso de **investigación social cualitativa** como análisis de la experiencia subjetiva, a partir del trabajo de campo llevado a cabo, a fin de comprender la realidad social, o por lo menos una parte de ella como resultado de un proceso histórico, contextual y situado con diversos actores sociales, a través de una mirada "desde adentro", poniendo el foco en la singularidad y las particularidades propias y compartidas. Así como en los discursos predominantes y las prácticas discursivas más significativas.

Entendemos los procesos sociales con rigor científico y epistemológico pero no neutral, como debe presuponerse de una entidad como la Federación SOS Racismo.

Se trata de repensar, comprender, proponer alternativas e itinerarios, medidas y acciones concretas, que se generan en el proceso y producción del conocimiento, comprensión e interpretación de los resultados y hallazgos poniendo el foco en las personas, colectivos y organizaciones que están en el centro de esta realidad. Este ejercicio de pensamiento crítico se enfoca en desentrañar y descifrar nuestro entorno inmediato con el objetivo de generar capacidades de acción y transformación social.

4.1. Definición de conceptos

4.1.1. Raza

Sólo existe una, la raza humana. La clasificación de "razas" en grupos poblacionales diferenciados por sus fenotipos atribuidos o imaginados, no tiene ninguna aceptación biológica ni científica. En todo

caso, la raza como categoría social, representa una construcción socio histórica y política cuyo fin se ha utilizado para clasificar, jerarquizar y diferenciar a distintos grupos poblacionales que se encuentran o han permanecido en un territorio o son ajenos a él.

La raza como ficción hace significativo las diferencias entre diversos grupos sociales, legitimando exclusiones y dominaciones pasadas y presentes. El término “raza” como constructo social sirve entre otras cuestiones como un dispositivo de poder para ejercer el racismo.

En ese sentido la idea de “raza” apela como el más eficaz instrumento de dominación social y clasificatorio universal de estas relaciones sociales de explotación, que “fue impuesta sobre toda la población del planeta como parte de la dominación colonial de Europa” (Quijano, 2020, p.100). Para este autor, a partir de ese momento se fundó una perspectiva epistemológica que articuló la nueva matriz del poder y canalizó la nueva producción del conocimiento. No sólo canalizando la nueva producción del conocimiento sino que sirvió de base para generar relaciones de dominación y desigualdad.

A la hora de abordar este tema, o cualquier forma de relación de dominación y desigualdad, hay que incorporar un análisis de género y feminista en la medida que son construcciones sociopolíticas “que actúan en el sistema de regulación de los cuerpos y de sus representaciones para su control, por lo tanto, deben ser analizadas de una manera entrelazada, compleja y no fragmentada” (Carés y Themme, 2020, p.21). En efecto tanto la raza como el género son “ficciones poderosas” (Lugones, 2008, p.94).

4.1.2. Racismo

“El racismo es una argumentación circular porque consigue convertir en culpables de la desigualdad a las propias víctimas de ella” (Del Olmo, 1997, p.196).

En efecto, de acuerdo a la Comisión Europea se desprende del Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025 que: “El racismo adopta diversas formas. Las manifestaciones abiertas de racismo y discriminación racial individuales son las más evidentes. Con mucha frecuencia, se utiliza el origen racial o étnico como motivo para discriminar[...]. Pero hay otras formas de racismo y discriminación racial menos explícitas, por ejemplo, las basadas en prejuicios inconscientes, que pueden ser igualmente dañinas. El comportamiento racista y discriminatorio puede estar arraigado en las instituciones sociales, financieras y políticas, repercutiendo en todos los niveles de poder y en la elaboración de políticas. Este racismo estructural perpetúa los obstáculos que entorpecen el camino de los ciudadanos simplemente por su origen racial o étnico. A diario, las personas afectadas por el racismo sienten su impacto en su acceso al empleo, la atención sanitaria, la vivienda, la financiación o la educación, así como en casos de violencia.”

Tal y como manifiesta María José Aguilar, catedrática titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, agente clave en esta investigación:

“El racismo históricamente ha buscado legitimarse apelando a superioridad moral o por razones religiosas o lo que fuere, pero lo que es nuevo ahora en la actualidad, es que se intenta justificar y legitimar el discurso racista como si fuese coherente en un marco liberal democrático y se apela a valores como la seguridad, la igualdad, etcétera, para justificar el racismo [...] [este] se expande en la sociedad, insisto, como consecuencia fundamentalmente de las actuaciones a nivel de discursos, y sobre todo, a nivel de políticas de los partidos que han tenido opción de

gobierno y que la siguen teniendo, porque transmiten un mensaje que cala a la sociedad, porque si un skinhead o un nazi dice cualquier cosa, bueno, yo lo puedo elaborar, pero si estoy viendo que durante años y años gobierne quien gobierne, las políticas están justificando la expulsión, la agresión, las muertes, etcétera, pues es que eso, entonces no está tan mal” (María José Aguilar, agente clave).

Ese racismo estructural implica que las personas que están por encima de la línea de lo humano son reconocidas socialmente en su humanidad como seres humanos con subjetividad y con acceso a derechos humanos/ciudadanos/civiles/laborales. Las personas por debajo de la línea de lo humano son consideradas sub-humanos o no-humanos, es decir, su humanidad está cuestionada y, por tanto, negada (Fanon, 2010). Por tanto, toda ley de extranjería es discriminatoria por esencia puesto que crea categorías de ciudadanía entre personas que comparten una misma sociedad en función de su origen y nacionalidad. (Federación SOS Racismo).

4.1.3. Racismo estructural

En la actualidad, diversos textos oficiales comienzan a explicitar la existencia de ese "racismo estructural" muchas veces negado. Un primer ejemplo es El Plan de Acción de la Unión Europea Antirracismo para 2020-2025, reconoce el **racismo estructural**:

Está a menudo profundamente arraigado en la historia de nuestras sociedades, entrelazado con sus raíces y normas culturales. Puede reflejarse en la forma en que funciona la sociedad, cómo se distribuye el poder y cómo interactúan los ciudadanos con el Estado y los servicios públicos. Puede ser inconsciente y a menudo se percibe en que no refleja los intereses de las personas afectadas por el racismo, aunque no sea necesariamente un intento directo de excluirlas. Dado que el impacto del racismo estructural puede ser tan profundo y nocivo como el racismo individual, su existencia debe reconocerse y abordarse a través de políticas proactivas. Una perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural y hace que las respuestas sean más eficaces.

Hay muchos otros ejemplos de textos legales como Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La Resolución del Parlamento Europeo de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa (2018/2899(RSP)) pide a los Estados miembros y a las instituciones de la Unión que reconozcan que las personas de ascendencia africana son objeto de racismo, discriminación y xenofobia en particular, y de desigualdad en el disfrute de los derechos humanos y fundamentales en general, lo que equivale a un racismo estructural, y que tienen derecho a ser protegidas de esas desigualdades como individuos y como grupo, por ejemplo mediante medidas positivas para la promoción y el disfrute pleno y equitativo de sus derechos.

Otro ejemplo, en Navarra la reciente aprobada Ley Foral 13/2023, de 5 de abril, de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia, define el racismo estructural como “ideología que engloba una serie de actitudes, comportamientos y prácticas institucionalizadas que generan discriminación y desigualdad social en base a la condición racial”.

Una definición más adecuada de lo que podemos entender por racismo estructural, la ofrece María José Aguilar, catedrática titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, agente clave, define racismo estructural como:

“Un sistema de dominación y de inferiorización de un grupo sobre otros que está basado en la racialización. No es, lamentablemente, el único sistema de dominación que existe, pero sí es el único sistema de dominación que está basado en la racialización de las diferencias. Las diferencias entre seres humanos son un hecho, pero cuando esas diferencias se esencializan y racializan, sirven para justificar un sistema de dominación, que es muy complejo, que es multidimensional y que se basa en esa interiorización y deshumanización de determinadas personas y que se expresa a través de un conjunto de ideas discursos y prácticas de invisibilización, estigmatización, segregación, exclusión, discriminación, explotación, agresión y despojo”.

“Las tres más importantes, desde nuestro punto de vista, son la dimensión interpersonal que tiene un componente actitudinal: estereotipos, prejuicios, etc. y un componente conductual: como nos comportamos las personas individual y colectivamente; tiene otra dimensión cultural que tiene que ver con todos estos horizontes e influencias de carácter histórico, cultural, estructural, etcétera en que nos hemos socializado: escuela, medios de comunicación, expresiones artísticas, el sistema económico. Todo lo que nos socializan a las personas y una dimensión institucional, que es la más oculta de todas. Esa dimensión institucional del racismo es lo que llamamos racismo institucional.” (María José Aguilar, catedrática titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, agente clave en esta investigación)”.

4.1.4. Racismo institucional

Una de las dimensiones del racismo estructural es el racismo institucional que utilizamos para:

“Referirnos a todo ese conjunto de políticas, de prácticas y de discursos institucionales, que se pueden ejercer sin actores individuales, a través de leyes, de normativas, de reglamentos, de políticas que directa e indirectamente generan, provocan discriminación, no sólo políticas migratorias. También cualquier tipo de políticas públicas, reglamentos, procedimientos burocráticos, etc. Y también con actores, o sea, cuando un representante o alguien representando una institución políticamente o como técnico tiene un discurso o lleva a cabo unas prácticas en el ejercicio de su función, que generan, que tienen efectos discriminatorios por acción o por omisión, también estamos hablando de racismo institucional. El racismo institucional no es una cosa lamentablemente que afecte solo al Estado. Las ONGs que muchas veces, por lo menos en nuestro país, son quienes ejecutan muchas de las políticas migratorias de acogida en espacios de tránsito fronterizo como las queramos llamar también reproducen el racismo institucional”. (María José Aguilar, catedrática titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, agente clave en esta investigación)”.

“Entonces creo que es importante tener esto en cuenta porque si hablamos de racismo institucional como equivalente al racismo estructural sistémico, lo que estamos es eludiendo la responsabilidad en la reproducción del racismo que ejercen las instituciones, a través de sus políticas, sus programas, sus intervenciones y sus representantes, sus profesionales y las personas que trabajan en las instituciones, que sea un médico, una enfermera, un profesor, un policía, un funcionario en una Oficina de Extranjería o una trabajadora social en los servicios de atención primaria de una ciudad. Cuando hablamos o actuamos en el espacio de intervención profesional que estamos, si tenemos determinado tipo de comportamientos o de discursos o de actuaciones que generan, que impiden que grupos racializados alcancen una posición de igualdad, estamos ejerciendo racismo institucional”. (María José Aguilar, catedrática titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, agente clave en esta investigación)”.

4.1.5. Racismo cultural

"El racismo culturalista contemporáneo es esencialmente diferente del racismo clásico, porque se basa en una lógica diferente. Mientras el racismo clásico se basaba en una lógica de desigualdad, el racismo moderno, culturalista, abandona la lógica jerárquica y se apoya en una lógica diferencialista: se trata de una doctrina que exagera y polariza las diferencias culturales, rechazando el mestizaje cultural y defendiendo la separación. En este sentido el racismo clásico estaría en contra de la diferencia, mientras que el racismo diferencialista reconoce y valoriza la diferencia, pero afirma que esta diferencia es radical, inconmensurable y hace que las culturas sean incompatibles y abocadas al conflicto". (Buraschi y Aguilar, 2019, p.22)".

El racismo cultural considera "que los "otros" tienen globalmente modos de vida diferentes e inferiores a los suyos, que vienen de sociedades atrasadas, que tienen prácticas culturales heredadas de tiempos oscuros de la humanidad, de las cuales puede a veces brotar algún destello de creatividad, pero que siguen siendo inferiores a los suyos". (Ndiaye, 2014, p. 63-64).

4.1.6. Racialización

De acuerdo a la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre de 2022, sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión, según la ECRI, "el uso del concepto de «racialización» puede ayudar a comprender los procesos que sustentan el racismo y la discriminación racial(14)¹; que a los grupos racializados se les adscriben determinadas características y atributos, que se presentan como innatos de todos los miembros de cada uno de los grupos de que se trate, en función de características como el color de la piel, el origen étnico o nacional, la religión o la percepción de pertenencia a un determinado colectivo".

En este sentido, según Antonia Olmos, 2020, p. 3-4: "la racialización de marcadores que dan lugar al racismo en tanto que "proceso a través del cual los grupos (frecuentemente los dominantes) usan características/ criterios culturales y/o biológicos para construir una jerarquía de superioridad e inferioridad entre los actores sociales colectivos" (Grosfoguel, 2004, p.326). Hablar de racialización implica tomar conciencia de una serie de procesos a través de los cuales cualquier categoría social es esencializada, de tal manera que adquiere las características que se atribuyeron al concepto de raza y con las que la ideología racista logró la legitimación del racismo biológico. En otras palabras, a través de la racialización es posible establecer relaciones jerárquicas de poder a partir de ciertos marcadores (nacionalidad, lengua, cultura, religión, etnicidad, clase, género...) al ser tomados estos como naturales, hereditarios e insalvables, de forma que las relaciones de dominación resultantes se sustentan en los mismos estereotipos y prejuicios que cuando la diferencia se marca por cuestiones fenotípicas. Cuando una categoría social en la que son clasificadas ciertas personas es racializada no existe la posibilidad de conversión, incorporación, inclusión para las mismas en el grupo dominante, y no existe posibilidad de acabar con la exclusión que ello supone. Dichos marcadores y/o categorías sociales, por tanto, funcionan de forma tan determinista como lo hacía la categoría raza en el auge del racismo biológico, y sustentan los mismos problemas de exclusión y marginación que procuraba esta. Además no funcionan de forma aislada, sino de manera interseccional con lo que podríamos hablar de múltiples jerarquías funcionando al mismo tiempo, de heterarquías" (Castro-Gómez y Grosfoguel, 2007)².

¹ ECRI, Opinion on the concept of 'racialisation' (Dictamen sobre el concepto de «racialización»), 8 de diciembre de 2021.

² Nota de la autora: "Puede consultarse Olmos-Alcaraz y Rubio (2014) y Olmos-Alcaraz, Rubio y Bouachra (2017) para conocer como dichos procesos de racialización acontecen en el contexto estudiado, a través de la emergencia de distintos marcadores y categorías relacionadas con sexo, género, edad, raza, cultura, religión, procedencia, entre otros, que se articulan produciendo exclusiones de carácter diverso en entornos escolares. (Olmos, 2020, p.4).

4.1.7. Personas racializadas

De acuerdo con Moha Gerehou (2020) hablar de persona racializada:

Es una manera desde la que describir la categoría racial. Es una categoría más como pueden ser el género o la sexualidad. Estrictamente una persona racializada es alguien que recibe un trato favorable o discriminatorio en base a la categoría racial que la sociedad le atribuye.

Por su parte Gerehou (2020) puntualiza que:

De entrada, todos somos racializados. Todos formamos parte de alguna categoría racial o étnica por la que el resto nos identifica: blancos, negros, asiáticos, gitanos... Racializado no es la forma políticamente correcta de decir 'negro', sino que es una manera desde la que describir la categoría racial [...]. Siendo directos: negros y blancos somos igualmente racializados, pero la diferencia es que a partir de ahí las consecuencias no son las mismas en la sociedad para unos y otros (Gerehou, 2020).

4.2. Categorías analíticas

Las categorías analíticas son transversales en esta investigación y representan el interés y la información que nos propusimos investigar. Muestran las intenciones teóricas y el material empírico en el trabajo de campo. También cumplen con el objetivo de facilitar la comprensión, interpretación, y plantear alternativas para transformar estas nuevas realidades sociales.

El trabajo de campo pone el foco en el punto de vista y narrativa de las personas y comunidades afectadas y operadores sociales y jurídicos. Se plantean las categorías analíticas que representan la orientación, información e interés investigativo en este informe. La principal función de las categorías analíticas es la de describir el objeto de estudio que hemos analizado. En este caso, las técnicas cualitativas utilizadas se centraron en los estos temas, que denominamos categorías analíticas y que detallamos a continuación.

1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes

Esta investigación social tiene en cuenta las características sociodemográficas de las personas participantes en las entrevistas semiestructuradas y en profundidad y en los grupos de discusión. Dos públicos que han participado y que nos permiten tener una foto más exacta (personas racializadas / gitanas/ migrantes y operadores sociales y jurídicos que denominamos agentes institucionales).

En este caso se recoge, además de indicar el territorio y número de la entrevista, se señala el sexo, edad, país de procedencia, tiempo de residencia en el territorio, nacionalidad, situación administrativa, nivel de estudios (clasificados en estudios primarios, secundarios, formación profesional, grado universitario, másteres y postgrados y por último, doctorado) así como la situación laboral (empleada, desempleada o estudiante). Se ha introducido una variable sobre la pertenencia identitaria a todas las participantes que se basa en la autoidentificación como personas migradas, racializadas, gitanas y personas no binarias.

2. Definiciones y discursos del racismo estructural

Desde esta aproximación, desde la vivencia y experiencias de las personas participantes, se aportan y analizan definiciones y discursos, así como las narrativas más presentes. No se trata de una indagación exhaustiva ni profunda sino en todo caso representativa a modo de exploración a partir de los datos obtenidos.

Desde una perspectiva enunciativa en el aquí y el ahora, se pretende identificar el racismo estructural cómo opera y afecta a las personas migradas, racializadas, gitanas y grupos afectados en el Estado español junto a la sociedad mayoritaria, puesto que el racismo afecta a todas las personas directa o indirectamente.

3. Efectos e impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas

Apuntes sobre el racismo y sus efectos psicosociales sobre la salud mental

Autora: Gabriela Laura Frias Goytia (*SOS Racismo Galicia*).

Hilando más fino, cuando pensamos en las diversas formas de cómo este racismo puede impactar en la vida de las personas racializadas, gitanas y migrantes, no se puede dejar de lado los impactos nocivos a su salud mental. Hay que tener claro que esta vivencia puede llegar a ser traumática (ejem. Casos de trauma racial), pudiendo ser consecuencia de una serie de eventos que se acumulan y repiten a lo largo de la vida de la persona y que le generan un constante estado de estrés, alarma o indefensión aprendida, o incluso un evento único puede ser suficientemente impactante, sobrepasando a la persona que lo vivencia y generando altos niveles de estrés. Sin embargo, el racismo no siempre tiene que ser sufrido en primera persona, como es el caso del racismo vicario, poco estudiado y que viene a ser una exposición indirecta al racismo, donde la víctima puede ser un familiar, un amigo o incluso una persona extraña (Harell, 2000), ¿Qué pasa cuando a lo largo de tu infancia eres testigo de cómo el racismo se manifiesta en contra de tu madre o padre?

Si bien una experiencia para ser considerada traumática parte de la subjetividad de quien la sufre, también es cierto que lo subjetivo puede estar influido socialmente a partir de las experiencias vividas en un determinado momento histórico y espacio geográfico en una sociedad determinada, lo cual a su vez determina las relaciones entre las personas. Y aquí entramos al campo de lo psicosocial. Por lo tanto, las consecuencias pueden ser muy variadas y pueden derivar en una serie de condiciones físicas y mentales.

4. Experiencias de discriminación racial, tipos de discriminación y agente discriminador

La Federación SOS Racismo pone en el centro de su trabajo a las personas racializadas, migradas y gitanas con un enfoque principal en la erradicación del racismo y la xenofobia. Contamos con Oficinas de Atención y Denuncia (OID/SAID/ODAS) distribuidas en diferentes regiones – Gipuzkoa, Bizkaia, Catalunya (bajo el nombre de SAiD), Aragón, Navarra (bajo el nombre de ODAS), Galicia-, con el propósito de brindar apoyo a las víctimas y testigos de casos de discriminación racial o xenófoba. (Stati, Themme y Araguás, (Coord.) 2023, p.4).

En este estudio a partir del trabajo de campo que se ha llevado a cabo, compartimos distintas experiencias de discriminación racial, utilizando datos estadísticos: los tipos de discriminación más frecuentes, los ámbitos en los que tienen mayor incidencia la discriminación racial y los grupos vulnerables así como los agentes discriminadores. En ese sentido utilizamos los mismos indicadores que en el Informe

Anual sobre el Racismo. En este caso se ha extendido a agentes institucionales que también trasladan las experiencias de discriminación racial en el ámbito laboral.

5. Expectativas y procesos de reparación

Todo lo expuesto anteriormente nos lleva de forma ineludible a analizar las expectativas, procesos de reparación y medidas que como sociedad debemos ofrecer a las víctimas de este racismo estructural. Para abordar estas propuestas, hemos puesto en el centro a las personas que han sufrido estas experiencias para que a través del conocimiento de sus descripciones, reflexiones y relatos, podamos sistematizar propuestas y medidas que nos ayuden a diseñar estos procesos de reparación.

Las preguntas que se realizan en las entrevistas son las siguientes: ¿Crees que hay medidas que se puedan aplicar en torno a la restauración del daño y la reparación ante discriminaciones racistas? ¿Quién debe reparar? ¿Qué medidas son importantes tener en cuenta? Y en los grupos de discusión, de acuerdo al cuestionario-guía la pregunta que se trasladó a las participantes fue si: ¿Conoces experiencias en los procesos de mediación/acompañamiento/facilitación como vías para resolver conflictos raciales? Se busca poner en común las experiencias vividas, el conocimiento y utilización de los diferentes servicios de mediación, acompañamiento y facilitación implementados en diferentes Comunidades Autónomas.

6. Iniciativas y recursos en políticas públicas antidiscriminatorias

Estas iniciativas, recursos y propuestas de mejora dirigidas a los poderes públicos son fundamentales parten, en algunos casos, con el aval de las personas participantes. Contribuyen a la toma de decisiones informadas y a la mejora de las políticas gubernamentales. Se presentan algunas sugerencias de buenas prácticas y propuestas de mejora que se pueden abordar y llevar a cabo por los poderes públicos.

En relación con este tema, se pretende además, conocer las buenas prácticas que se están llevando a cabo por organizaciones sociales y distintos servicios. De la misma forma que los poderes públicos deberían poner el acento en distintos ámbitos, entre otros: de incidencia política, de intervención social, sanción o reparación para lograr ir generando una sociedad antirracista aspirando a poner en el centro de la intervención la justicia e igualdad racial. En ese sentido, se abordan experiencias, propuestas y acciones fundamentalmente locales, nacionales, y en menor medida, de otros países europeos y del ámbito internacional.

- Batthyány, Karina (2023). *Los desafíos de las ciencias sociales en la coyuntura latinoamericana*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
Recuperado de: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/171721/1/Los-desafios-Batthyany.pdf>
- Butler, Judith; Femenías, María Luisa; Sagot, Montserrat; Valencia, Sayak; Halperin, David y Ribeiro dos Santos, Marinês (2023). *Cartografías de género*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
Recuperado de: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248278/1/Cartografias-de-genero.pdf>
- Carés, Carmen y Themme, Cecilia (2020.). *Participación de mujeres migradas y racializadas en movimientos migrantes y feministas en Euskadi: narrativas, estrategias y resistencias*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- Castro, Santiago; Grosfoguel, Ramón (2007). “Prólogo. Giro decolonial, teoría crítica y pensamiento heterárquico”. En, Castro S. y Grosfoguel, R. (eds.), *El giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global*. Bogotá, Siglo del Hombre Editores, IESCO-UC, Pontificia Universidad Javeriana, Instituto de Estudios Sociales y Culturales, pp. 9-23.
- Corominas, Paulina (Coord.) (2022). *Racismo estructural en las Américas: Transcripción del evento virtual*. Organization of American States.
Recuperado de: https://www.oas.org/en/sare/civil-society/events/RACISMO_ESTRUCTURAL.pdf
- Del Olmo Pintado, Margarita (1997). Una introducción al análisis del racismo: el contexto español como caso de estudio. *Disparidades. Revista De Antropología*, 52(2), pp. 187-203.
<https://doi.org/10.3989/rntp.1997.v52.i2.364>
- Dictamen del Comité Europeo de las Regiones (2020). *Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025*. Bruselas: Comisión Europea. [Consulta: 11 septiembre 2023].
Recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JO-C_2021_300_R_0005&from=ES
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0565>
- Fanon, Frantz (2010). *Piel negra, máscaras blancas*. Madrid: Akal.
- Grosfoguel, Ramón 2004. “Race and Ethnicity or Racialized Ethnicities?: Identities within Global Coloniality”. *Ethnicities*, Auckland/Bristol, v.4, n.3, pp.315-336.
- Harrell, S.P., 2000. A multidimensional conceptualization of racism related stress: implications for the well-being of people of color. *Am. J. Orthopsychiatry* 70 (1), pp. 42-57.
- Heard-Garris, N.J.; Cale, M.; Camaj, L.; Hamati, M.C. y Dominguez T.P. (2018). Transmitting Trauma: A systematic review of vicarious racism and child health. *Social Science & Medicine*, Volume 199, pp. 230-240.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.04.018>
- Lamas, Marta. (2018). ¿Activismo académico? El caso de algunas etnógrafas feministas. *Cuicuilco. Revista de ciencias antropológicas*, 25(72), pp. 9-30.
Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-84882018000200009&lng=es&tlng=es
- Lazaridou FB, Schubert SJ, Ringeisen T, Kaminski J, Heinz A, Kluge U. (2022). Racism and psychosis: an umbrella review and qualitative analysis of the mental health consequences of racism. *Eur Arch*

Psychiatry Clin Neurosci, pp. 1–14. doi: 10.1007/s00406-022-01468-8. Epub ahead of print. PMID: 36001139; PMCID: PMC9400567.

- Lugones, María (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*. N°9, pp. 73–101, Bogotá, Colombia, julio–diciembre.

- Navarra. 2023. Ley Foral 13/2023, de 5 de abril, de Lucha contra el racismo y la xenofobia. Boletín Oficial de Navarra, 24 de abril de 2023, pp. 63117–63133. [Consulta: 25 septiembre 2023]. Recuperado de: <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=55924#Ar.6>

- Navarra 2023. Ley Foral 4/2023, de 9 de marzo, de justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas comunitarias. Boletín Oficial del Estado, 4 de abril de 2023, pp. 49459–49479. [Consulta: 16 octubre 2019]. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8479

- Ndiaye, Pap (2014). “Les habits neufs de la discrimination”. *L'Histoire* (400), ppp. 62–65.

- Olmos, Antonia (2020). Racismo, racialización e inmigración: aportaciones desde el enfoque de(s) colonial para el análisis del caso español. *Revista de Antropología*, 63(2), pp. 1–23. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/27007280>

- Parlamento Europeo (2022). Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre sobre Justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión. Bruselas. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0389_ES.html#def_1_14

- Quijano, Anibal (2000). “¿Qué tal Raza!”. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, Caracas, Vol. 6, No. 1 et ALAI, América Latina en Movimiento N° 320. pp.100–108.

- Ramírez, Eugenia (2011). Etnicidad, identidad, interculturalidad. Teorías, conceptos y procesos de la relacionalidad grupal humana. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

- Rosales, Ariel (2020). Fronteras internas y racialización: Elementos conceptuales para interpretar la carencia en trato igualitario de los migrantes en Chile. *Castalia - Revista De Psicología De La Academia*, (33), pp. 33–45. <https://doi.org/10.25074/07198051.33.1587>

- Shohat, B. and Stam, R. (2010). “Interview mit Prof. Ella Shohat and Prof. Robert Stam by Melanie Eis” Denkplatz Bremen.

- Tijoux, María Emilia (2020). Cuando la raza es solo una ficción. Claves para entender las políticas de control y la estigmatización del cuerpo migrante. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, N°31. Año 11. Diciembre 2019–Marzo 2020. Argentina, pp. 32–41.

Webgrafía

- Racism & Health: A public health perspective on racial discrimination – PubMed (nih.gov)
- Salud mental: fortalecer nuestra respuesta (who.int)

5. Marco metodológico: análisis cualitativo y objetivos investigación

5.1. Introducción

El Informe sobre el racismo en el Estado español. Racismo estructural y población racializada, migrante y gitana. Impactos y propuestas, plantea abordar y comprender la complejidad de este fenómeno profundamente arraigado en nuestra sociedad. En este informe se busca explorar e identificar qué es el racismo estructural desde las propias personas afectadas. Las protagonistas en este sentido, son víctimas de discriminación racial, agentes institucionales y sociales. No sólo hay una voz, sino que a veces el diálogo con la "otra parte" aporta un mayor valor comprensivo.

Nos interesa conocer de primera mano, los tipos y agentes de discriminación más representativos. Describimos y analizamos los impactos y efectos psicosociales que genera el racismo en distintos aspectos en la vida de las personas afectadas. Pero también identificar, a través de testimonios, las políticas públicas y el discurso político que las distintas administraciones deberían poner en el centro de una intervención política y social. En este aspecto, urge poner el acento en estas cuestiones para poder ir generando una sociedad antirracista basada en la promoción de la justicia e igualdad racial¹.

En este estudio se ha realizado la combinación de un Análisis Crítico del Discurso (ACD) y un análisis etnográfico en el trabajo de campo desde una perspectiva de género y crítica. Un enfoque holístico desde una perspectiva metodológica cualitativa de investigación social, basándose por un lado, en la recolección e interpretación de datos, a través de la observación participante y la experiencia directa, las entrevistas semiestructuradas en profundidad y la realización de grupos de discusión.

Por un lado, el Análisis Crítico del Discurso (ACD) se centra en una reflexión pausada más allá del habla, los textos y los discursos. Artefactos y dispositivos poderosos para ejercer poder en contextos sociales, culturales y políticos. Así como para perpetuar desigualdades sociales y, en algunos casos, contrarrestar esas mismas desigualdades desde otras miradas y perspectivas. "El análisis crítico de esos discursos facilita la comprensión, y a veces la transformación de esas relaciones de poder. El ACD no solamente describe o explica la dominación, sino que activamente toma posición" (Van Dijk, 2002, p.2-3).

Por otro lado, la etnografía² es una metodología de investigación que se originó en la antropología pero se ha extendido a otras disciplinas de las ciencias sociales como la sociología, la psicología, la comunicación social o la educación. El análisis etnográfico implica una inmersión profunda en un contexto específico en el que se está estudiando. Significa una observación y escucha activa de relatos e histo-

¹ Que se fundamentaban las políticas y medidas para hacer frente a la desigualdad y la discriminación.

² "La etnografía se puede definir como la descripción de lo que una gente hace desde la perspectiva de la misma gente. Esto quiere decir que a un estudio etnográfico le interesa tanto las prácticas (lo que la gente hace) como los significados que estas prácticas adquieren para quienes las realizan (la perspectiva de la gente sobre estas prácticas). La articulación de esas dos dimensiones es, sin lugar a dudas, uno de los aspectos cruciales que ayudan a singularizar la perspectiva y el alcance de la etnografía con respecto a otros tipos de descripción" (Restrepo, 2018, p.25).

rias para describir y comprender desde la voz de sus autoras y autores, sus palabras y discursos, sus memorias, propósitos de cambio, resistencias, inconformidad o aceptación de quienes han vivido o presenciado situaciones de racismo estructural, que se han producido en sus entornos y responden a contextos situados e históricos.

De esta manera las prácticas, interacciones y significados surgen a partir de experiencias o de las historias particularmente vividas por actores sociales que revelan rupturas, continuidades, procesos inacabados o crisis. De tal manera que permite una exploración a fondo de los aspectos culturales y sociales de un entorno particular, contribuyendo así a una comprensión más completa y contextualizada de los fenómenos sociales. Sin embargo:

[...] para la investigación cualitativa el conocimiento es una producción social, un hecho colectivo cuyo destino no es la erudición, ni la acumulación de saberes, sino la transformación de los órdenes sociales (Uribe de H., 2018, p.26).

En definitiva, esta investigación social cualitativa está centrada en las personas participantes como se ha indicado, en sus testimonios, sujetos que adoptan la perspectiva emic o del interior del fenómeno a estudiar de manera integral o completa. Eso anhelamos. El proceso de indagación es inductivo y el grupo investigador interactúa con las personas participantes y con los datos. Busca respuestas a preguntas que se centran en la experiencia social, cómo se crea, cómo da significado o cómo impacta el racismo en sus trayectorias vitales.

El trabajo empírico se realizó entre los meses de febrero y julio del 2023 en Aragón, Catalunya, Bizkaia, Galicia, Gipuzkoa y Navarra. El análisis de contenido documental sitúa la mirada en las personas participantes- en sujetos de la acción- a través de la recopilación de 70 entrevistas semiestructuradas en profundidad, 6 grupos de discusión y 6 entrevistas realizadas a agentes claves en el Estado español.

Proponemos no quedarnos en un acto testimonial con el fin de visibilizar las vivencias y los efectos del racismo y la discriminación racial, que son importantes en una materia tan compleja como es la percepción de las personas víctimas³ y/o afectadas por el racismo estructural, así como las voces de agentes institucionales. Se trata de que las personas entrevistadas propongan contenidos de políticas públicas y alternativas a los procesos de restauración y reparación del daño. Al mismo tiempo que contribuyan a eliminar el racismo y cerrar brechas de desigualdad.

De acuerdo con este planteamiento los fundamentos principales que rige esta investigación cualitativa son:

- Visibilizar a las víctimas de actos racistas y xenófobos.
- Profundizar en el papel activo de las víctimas de discriminación aportando desde su experiencia, propuestas para la mejora de mecanismos de reparación y acompañamiento de víctimas de incidentes racistas y de odio.
- Ahondar en la utilidad (desde el punto de las víctimas) de la denuncia como mecanismo de restauración del daño real, así como establecer alternativas para determinados casos en los que la denuncia judicial pueda plantear alternativas (mediación, justicia restaurativa, círculos de silencio, trabajo comunitario, etc.).
- Ahondar esa visión con la de operadores y agentes institucionales (sociales, jurídicos, etc.) de cara a realizar un marco conceptual y comprensivo más amplio que una y amplifique ambas miradas.

³ Utilizamos aquí la expresión "víctima" en el sentido de persona afectada por un acontecimiento traumático discriminatorio, sin que necesariamente dicha actuación constituya un delito (Rossi y Bazzaco, 2021, p. 4).

5.2. Objetivos que aspira esta investigación

1. Apoyar al establecimiento de una estrategia de lucha contra el racismo estructural dentro del Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025.
2. Concienciar a la población del Estado español, operadores sociales y jurídicos, miembros de la academia, así como responsables políticos de la necesidad de poner en marcha el Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025 así como establecer estrategias de luchas contra todo tipo de discriminación de las personas motivada por su origen nacional, étnico, religión o creencias, ideología, edad, enfermedad, orientación sexual, discapacidad y cualquier otra condición personal o social.
3. Analizar cualitativamente las denuncias recibidas por las víctimas que hacen referencia al racismo estructural.
4. Analizar estadísticamente los casos trabajados por la Federación SOS Racismo para la determinación de causas, perfiles y decisiones de las víctimas para la restauración del daño.
5. Analizar el perfil social y cultural de las personas que han interpuesto denuncia por hechos relacionados con delitos de odio y discriminación así como los efectos psicosociales relacionados con estos hechos y las expectativas de reparación que tengan.
6. Contextualizar la discriminación y los delitos de odio por motivación de raza o etnia en el Estado español a través del análisis de herramientas normativas, jurídicas y medidas institucionales sobre el tema, así como el recopilatorio de las noticias más relevantes sobre estas cuestiones.
7. Diseñar un mapa conceptual basado en las experiencias de personas racializadas/migrantes/gitanas y agentes institucionales (operadores sociales, jurídicos, técnicos, etc).
8. Acotar los límites del racismo estructural de acuerdo al mapa conceptual señalado en el punto anterior.
9. Realizar propuestas de mejora de mecanismos institucionales y normativos para favorecer la denuncia y la reparación.
10. Difusión de la investigación en el conjunto de la población a través del desarrollo de una campaña de difusión ad hoc en el que se pongan en valor los datos y testimonios de las víctimas.

5.3. Estructura y procedimiento del trabajo de campo

Esta investigación plantea diferentes formas de organización y constitución de equipos:

_Equipo de dirección: conformado por la coordinadora, investigadora principal y autora de la investigación informe anual; el coordinador de proyectos y el grupo responsable de realizar entrevistas a agentes claves.

_Grupo de trabajo de campo y de investigación (GTCl) formado por la coordinadora e investigadora principal y las personas que realizaron el trabajo de campo e investigación en las diferentes regiones de Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra. Se analizan diferentes herramientas (cuestionario de las entrevistas y grupos de discusión) presentadas por la investigadora principal. Se debaten y reformulan con el fin de llevar a cabo el trabajo de campo de una manera clara y sencilla y que responda a los objetivos de las mismas. Por último, se realiza un seguimiento por parte del Equipo de dirección del trabajo empírico en los territorios. Se solventan dudas sobre el trabajo que se esté llevando a cabo y facilitan puestas en común para obtener conclusiones conjuntas y diferenciadas. Se llevaron a cabo 8 reuniones de trabajo online entre marzo y junio de 2023.

_Equipo consultivo: grupo multidisciplinar compuesto por personas que participan en las diferentes OID/SAID/ODAS, que han desarrollado el trabajo del campo y/o están interesadas en el Informe Anual.

En una primera fase, se contactó en todos los territorios que se iba a llevar a cabo el trabajo de campo, a informantes potenciales y agentes claves a través de nuestra red social. Por un lado, a personas que han recurrido a las diferentes Oficinas de Atenciones y Denuncias (OID/SAID/ODAS) a poner una denuncia o solicitar información sobre discriminación por motivaciones étnico-raciales y que no llegaron a concretarse en una denuncia por diferentes motivos.

También se recurrió a agentes institucionales locales que desempeñan un papel crucial en la representación de distintas instituciones como personal funcionario en los diferentes niveles de la administración pública (educativas, sociales o culturales), asociaciones, personal experto universitario, entre otros, que proporcionaron sus testimonios y reflexiones sobre el racismo estructural. De igual manera se llevó a cabo la llamada técnica de bola de nieve. “La estrategia de la bola de nieve” es una técnica utilizada en la investigación cualitativa, y sobre todo para la realización de entrevistas individuales. Una vez identificadas las primeras personas que serán entrevistadas, mediante estas se consiguen otros contactos, y así, hasta completar la muestra o representatividad y la cantidad de informantes necesaria.

Las narrativas de las personas citadas en este Informe nos permitieron desarrollar una serie de discursos y argumentos que presentamos en el capítulo de los **resultados, análisis e interpretaciones basadas en el trabajo de campo**.

5.4. Técnicas de investigación cualitativa

La pluralidad metodológica permite obtener una visión más global y holística de actores sociales y aproximarse a la vida de las personas, sus comportamientos, emociones y “la diversidad de las formas de vida social que el ser humano es capaz de crear históricamente cuando se relaciona con otro” (Díaz de Rada, 2012, p.24).

En este estudio se han utilizado diversas herramientas y dispositivos como las técnicas cualitativas de la observación y experiencia directa, las entrevistas semiestructuradas en profundidad, los grupos de discusión y un análisis reflexivo. Así como el Análisis Crítico de Discurso (ACD) que a continuación detallamos.

5.4.1. Observación y Experiencia Directa

La observación participante es una técnica clave en el análisis etnográfico. En este caso las personas que hicieron el trabajo de campo e investigación se sumergen en el entorno o contexto social que están estudiando y observan activamente las interacciones y comportamientos de las personas. Esta observación directa les permite capturar datos de primera mano y obtener una comprensión más reflexiva de las dinámicas sociales.

5.4.2. Entrevistas Semiestructuradas y en Profundidad

Son conversaciones guiadas por las personas que realizaron el trabajo de campo e investigación, mayoritariamente, y el equipo de investigación, que realizó las entrevistas a distintos agentes claves. En ambos casos, permiten una cierta flexibilidad tanto en las preguntas y respuestas de actores sociales.

Se utilizan las entrevistas semiestructuradas y en profundidad para obtener relatos detallados y contextualizados de las experiencias, opiniones y perspectivas de las personas participantes en el trabajo empírico. Así como identificar actitudes, valores y puntos de vista desde diferentes contextos y comprender procesos de interacción grupal y social como generar relatos de experiencias y narrativas sobre las percepciones y sentires de las personas que se autoidentifican como migrantes, racializadas y gitanas. Y de aquellas que auto identificamos como agentes institucionales.

Desde el Equipo de Investigación se facilitó, por un lado, una carta de invitación, un documento sobre el consentimiento informado de conformidad; además de una hoja de registro de firmas de las personas entrevistadas. Por otro lado, esos documentos fueron completados con un cuestionario cualitativo y cuantitativo para realizar las entrevistas semiestructuradas y en profundidad basado en las categorías analíticas⁴ que orientan este estudio. En una primera fase en el Grupo de Trabajo de Campo e Investigación, se debatieron, incluso reformularon algunas de las preguntas planteadas por el Equipo de dirección. Finalmente constó de un cuestionario de 13 preguntas, de ellas 5 preguntas cerradas compuesta por opciones de respuestas establecidas previamente, entre las cuales la persona entrevistada debe elegir. También se dió opción para que las personas expresaran sus opiniones utilizando sus propias palabras.

Los objetivos de estas entrevistas semiestructuradas y en profundidad consisten en:

- Establecer el perfil sociodemográfico de las personas participantes que han interpuesto una denuncia por hechos relacionados con delitos de odio y discriminación racial.
- Establecer las diferencias/similitudes de los perfiles de las personas que han denunciado y las que no lo han realizado denuncias.
- Analizar cualitativamente las denuncias recibidas y no recibidas (infradenuncia) por las víctimas y/o personas afectadas.
- Analizar los discursos de agentes institucionales que hacen referencia al racismo estructural.
- Identificar si la lucha contra el racismo estructural está dentro de la agenda política y de qué manera.

⁴ Las categorías analíticas son: 1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes. 2. Definiciones y discursos del racismo estructural. 3. Efectos e impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas. 4. Experiencias de discriminación racial, tipos de discriminación y agente discriminador. 5. Expectativas y procesos de reparación. 6. Iniciativas y recursos en políticas públicas antidiscriminatorias.

- Poner el foco en las discriminaciones racistas que han vivido o han sido testigos las personas entrevistadas. También en los efectos psicosociales y los procesos de reparación.
- Ahondar en las propuestas de buenas prácticas y mejoras a nivel estatal, europeo e internacional que permitan abordar las causas y consecuencias del racismo y la discriminación racial en los procesos de mediación, acompañamiento o facilitación como vías para resolver conflictos raciales en distintos ámbitos.

Entrando en la realización de las entrevistas señalar que la mayoría de las personas entrevistadas fueron realizadas de forma presencial, contó con una duración aproximada entre 45-60 minutos y se realizaron los meses de abril y julio de 2023 en los territorios de SOS Racismo que participan en esta investigación: Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra. **Se realizaron un total de 70 entrevistas semi estructuradas y en profundidad, entre 10 y 14 en cada región.** (ver Tabla 1).

Tabla 1. Perfil sociodemográfico. Sexo y número de personas migradas, racializadas⁵ y gitanas y agentes institucionales en entrevistas semi-estructuradas

Total Territorios Sexo-género	Personas migradas, racializadas y gitanas	Agentes institucionales	Total participantes
Mujeres*	21	24	45
Hombres*	12	13	25
Género no binario	0	0	0
Sumatorio total	33	37	70

Fuente: Elaboración propia.

*Personas socializadas como mujeres o hombres

De acuerdo a los datos arrojados en la Tabla 1, **participaron un total de 45 mujeres, es decir el 64,2% de las entrevistadas y 25 hombres, el 35,7% de los entrevistados.** Otra de las variables en que seguimos poniendo interés, es el número de personas migrantes, gitanas y racializadas que se autodefinen como tales y que hayan vivido experiencias de discriminación racial. De la misma manera que las personas de origen nacional en las que también se encuentran gitanas, afrodescendientes, latinoamericanas o magrebíes. También las personas que cuentan con doble nacionalidad o nacionalizadas.

Tabla 2. Participantes en entrevistas semi-estructuradas y en profundidad, según la edad

Participantes entrevistas según la edad					
18-28 años	29-39 años	40-50 años	51-60 años	61-70 años	Total
10	18	24	16	2	70

Fuente: Elaboración propia.

⁵ Personas no blancas que han nacido o se han socializado desde pequeñas en España. También incluimos a las personas con nacionalidad española. Para más información ver: <https://www.elsaltodiario.com/racismo/debate-personas-racializadas-una-reflexion-politica>

Podemos constatar, de acuerdo a la Tabla 2, que el mayor número de participantes se presentó en la franja de edad entre los 40 y 50 años, que representa el **34,3%** de las personas entrevistadas. La siguiente franja de edad importante es entre los 29 y 39 años, que supone el **26%** de las personas participantes. Y por resaltar el último grupo de edad importante se presenta entre los 51 y 60 años, que asciende al **32%**.

Es decir, el **60,3% de las personas entrevistadas en el momento de hacer el trabajo de campo, tienen entre 29 y 50 años**. Por otra parte, según datos estadísticos, representan el grueso de la población migrada en el Estado español.

Tabla 3. Participantes en entrevistas semiestructuradas según país de procedencia, tiempo de residencia y sexo por Territorio

Participantes en entrevistas semiestructuradas, según sexo, país de procedencia y tiempo de residencia					
Territorio	País de procedencia	1-5 años/sexo	6-10 años/sexo	11-20 años/sexo	+ 20 años/sexo
Aragón	Ecuador, Perú, Chile, Honduras, Brasil, Senegal, Etiopía, Colombia	4 mujeres		2 mujeres 2 hombres	1 mujer
Bizkaia	Colombia, Etiopía, Cuba	1 mujer		2 mujeres 1 hombre	1 hombre
Catalunya	Rusia, Argelia, México, Senegal				3 mujeres 1 hombre
Galicia	Venezuela, México, Brasil, Perú, Nicaragua	4 mujeres	1 mujer	1 mujer 1 hombre	
Gipuzkoa	Nicaragua, Nigeria, Marruecos, Yugoslavia	1 hombre		1 mujer 1 hombre	1 hombre
Navarra	Perú, República Dominicana, Colombia, Venezuela, Senegal, Ecuador,	2 hombres		1 mujer	1 hombre 2 mujeres
Nº Total	31 países	12 personas (9 mujeres, 3 hombres)	1 mujer	12 personas (7 mujeres, 5 hombres)	10 personas (6 mujeres, 4 hombres)

Fuente: Elaboración propia.

Los países de procedencia y/o de familiares (autoidentificación) de las participantes fueron muy diversos: Argelia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, España, Etiopía, Libia, Honduras, Marruecos, México, Nicaragua, Nigeria, Perú, República Dominicana, Rusia, Senegal, Venezuela y Yugoslavia. También hubo una importante representación de personas gitanas en todos los territorios que se llevó a cabo el trabajo empírico.

Otra de las variables es sobre la situación laboral, se preguntó a las personas participantes, si se encontraban en el momento de la entrevista en situación laboral activa, en desempleo o como estudiante. En

cuanto al nivel de estudios se ofrecieron seis categorías de formación para su posterior clasificación en: Estudios Primarios, Estudios Secundarios, Formación Profesional, Carrera Universitaria, Másteres, Postgrados y Doctorado.

En el capítulo de los resultados, análisis e interpretaciones del trabajo de campo analizaremos en detalle el perfil sociodemográfico y los datos expuestos en las Tablas (1,2,3).

En la sistematización de la información se utilizó el software IRAMUTEQ⁶ que procesó los textos conforme a las categorías analíticas del informe, contó la frecuencia absoluta de palabras, y generó imágenes gráficas de las palabras. Así como las palabras más recurrentes en las entrevistas realizadas.

5.4.3. Entrevistas a agentes claves

Desde el Equipo de Investigación se realizaron 6 entrevistas semiestructuradas y en profundidad entre los meses de mayo a julio de 2023, a un grupo de personas que hemos denominado agentes claves, por su amplio conocimiento, experiencia profesional y cargos que desempeñan en la promoción de la igualdad de trato y no discriminación desde diversos ámbitos como el institucional, psicológico, jurídico, social y académico. A fin de ofrecer un contrapunto a las entrevistas y grupos de discusión realizados.

Nombramos a las personas agentes claves participantes en esta investigación, por orden de fecha de realización de las entrevistas:

- Señora, Karoline Fernández de la Hoz Zeitler, Directora del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
- Señora, Rita Basoho Gori, Directora General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial del Ministerio de Igualdad.
- Señora, Úrsula Santa Cruz, Licenciada en Psicología, doctoranda en Psicología (Universidad Autónoma de Barcelona), Cofundadora de la Asociación Sembrar: incidencia para la transformación social. Feminista y activista antirracista.
- Señor, Iñaki Vásquez, Socio fundador de la Consultoría Social Gitana La Fragua Projects, activista gitano y de la disidencia sexual y de género, Grado de Educación Social (Universitat Oberta de Catalunya), Máster de Inclusión Social con comunidad gitana (Universidad Pública de Navarra).
- Señora, María José Aguilar, Catedrática Titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Responsable del Grupo Interdisciplinar de Estudios sobre Migraciones, Interculturalidad y Ciudadanía (GIEMIC), Directora del Máster online en Inmigración e Interculturalidad, Universidad de Castilla-La Mancha.
- Señor, Jose M. Sánchez Tomás, Licenciado y Doctor en Derecho (Universidad Complutense de Madrid), Profesor Titular de Derecho Penal de la Universidad de Murcia y de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y Letrado del Tribunal Constitucional.

⁶IRAMUTEQ (Interfaz de R para el Análisis Multidimensional de los Textos y Cuestionarios) es un software libre, desarrollado por Pierre Ratinaud bajo la lógica del open source, se ubica en el ámbito del software estadístico R y permite realizar análisis multidimensionales de textos (Ruiz Bueno, 2017). R es el software de referencia en el mundo de la Estadística, es un entorno y lenguaje de programación diseñado para el análisis estadístico, está formado por un conjunto de herramientas muy flexibles que pueden ampliarse fácilmente mediante paquetes, librerías o definiendo nuestras propias funciones. Además, es gratuito y de código abierto, un Open Source parte del proyecto GNU, como Linux o Mozilla Firefox.

5.4.4. Grupos de Discusión

En esta segunda parte del trabajo de campo, tras la realización de las entrevistas semiestructuradas y en profundidad a personas migradas, racializadas, gitanas -denunciantes y no denunciantes de incidentes de discriminación racial- y a agentes institucionales (personas de origen nacional y racializada), profesionales en el ámbito de la intervención social, institucional o del ámbito jurídico, realizamos varios grupos de discusión.

En estos grupos de discusión se convocó a personas que no necesariamente comparten características o experiencias similares en torno al tema de estudio, el racismo estructural. Estos grupos proporcionan un espacio para la interacción social y la discusión colectiva. Son relevantes las discusiones de grupo para la obtención de datos sobre las percepciones, opiniones, actitudes, sentimientos, experiencias o conductas de los sujetos en relación a un determinado tema o realidad en estudio, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas en relación con los objetivos de la investigación.

Las personas que realizaron el trabajo de campo e investigación, por un lado, moderan estas discusiones para explorar cómo se construyen las ideas, cómo las opiniones individuales se influyen mutuamente y para obtener una comprensión más completa de las perspectivas del grupo. Y por otro lado, elaboran un informe narrativo de las dinámicas que se llevaron a cabo.

De igual manera que en las entrevistas semiestructuradas y en profundidad desde el Equipo de Investigación se facilitó, por un lado, un documento sobre el consentimiento informado. Y por otro lado, un cuestionario cualitativo basado en las categorías analíticas que orientan este estudio. En una primera fase en el Grupo de Trabajo de Campo e Investigación, se debatieron, incluso reformularon algunas de las preguntas planteadas.

Los objetivos del grupo de discusión, plantean analizar cualitativamente las denuncias recibidas por las víctimas que hacen referencia al racismo estructural (Definir los límites y conceptos del racismo estructural) e identificar el perfil sociodemográfico de las personas participantes en los grupos de discusión, así como realizar propuestas de mejora en procesos de mediación, facilitación y acompañamiento para favorecer la denuncia y la reparación.

También se analiza si existe algún tipo de variable diferencial de base territorial a la hora de definir, limitar y consensuar qué hacemos frente al racismo estructural. Indagar en la búsqueda de soluciones en general y en particular frente a los efectos/impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas. Finalmente, se pretende conocer si existen especificidades locales que nos obliguen a generar en el futuro estrategias de base local que nos permitan abordar las motivaciones que generan estructuras racistas y discriminadoras.

La composición de los grupos de discusión se realiza con un mínimo de 5 personas participantes y un máximo de 9, integrado por agentes claves y profesionales en el ámbito de la intervención social, institucional, pertenecientes a asociaciones de personas migrantes y gitanas, personas migradas denunciantes y no denunciantes, entre otras.

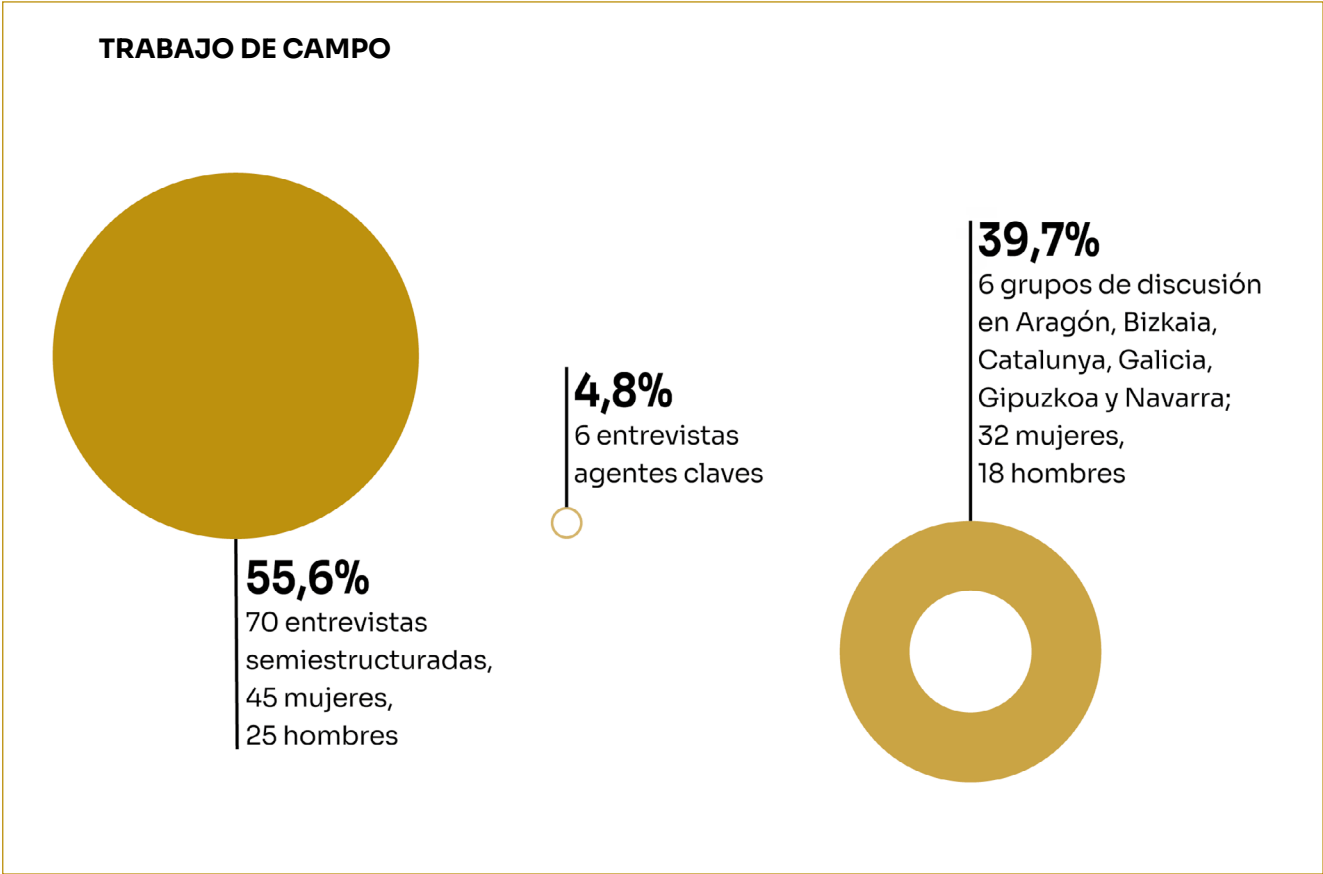
En este caso, se facilitó un cuestionario con 9 preguntas abiertas para promover el debate. Los grupos se llevaron a cabo entre los meses de mayo a julio de 2023 en las diferentes sedes de SOS Racismo y tuvieron una duración entre 90 y 120 minutos.

Tabla 4. Participantes en el grupo de discusión formado por personas migradas y racializadas y agentes sociales.

Territorio	Sexo		Nº participantes total
	Mujeres*	Hombres*	
Aragón	13	1	14
Bizkaia	1	3	4
Galicia	6	5	11
Navarra	3	3	6
Catalunya	6	3	9
Gipuzkoa	3	3	6
Nº Total	32	18	50

Fuente: Elaboración propia.

*Personas que se autoidentifican como mujeres u hombres. No se autoidentificaron ninguna de las participantes como personas de género no binario.



Fuente: Elaboración propia.

5.4.5. Análisis Reflexivo

Las diferentes técnicas de investigación y herramientas nos facilitan comprender el discurso como una práctica compleja que genera realidades y nuevos conocimientos sobre las diversas formas de discriminación racial que se manifiestan en distintas situaciones, escenarios y procesos interactivos en formas complicadas y sutiles, en todos los aspectos principales de la vida cotidiana.

Analizar cualitativamente es un proceso dinámico y creativo que nos permite extraer conocimiento de distintos datos heterogéneos de manera interactiva, sistemática, organizada y sostenida en un determinado tiempo en forma textual o narrativa, que es la presentación de este informe.

Después de recopilar los datos a través de métodos holísticos se realiza un análisis reflexivo. Esto implica examinar detenidamente los datos, identificar patrones, temas recurrentes y significados subyacentes. Se utilizan técnicas de codificación y análisis cualitativo para organizar y comprender los datos e informaciones generadas.

5.4.6. Análisis del discurso

Nuestro objetivo ha sido utilizar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan, 1984).

Es así que el Análisis Crítico del Discurso (ACD) busca comprender cómo los discursos reflejan y moldean las relaciones de poder y las dinámicas sociales. Examina cómo se utilizan las palabras, las frases y los discursos para influir en la percepción, las actitudes y las acciones de las personas en la sociedad. Al analizar el lenguaje y su contexto, el ACD busca revelar las formas en que el abuso de poder y la desigualdad social se perpetúan, así como también cómo ciertas expresiones lingüísticas pueden ser utilizadas para resistir y cuestionar dichas estructuras de poder.

Se ha empleado el método de ACD con perspectiva de género y crítica con el objetivo de examinar cuáles son los motivos para denunciar un acto racista⁷, así como observar los obstáculos que se presentan para no denunciar. De igual manera se trata de responder a otras de las preguntas de la investigación: ¿cuáles son las expectativas de la víctima cuando decide denunciar⁸?, y en cuanto a los procesos de reparación ¿qué se espera de este proceso? ¿o qué no se espera?

En resumen, se propone un análisis desde la perspectiva de la voces de las autoras y autores; una aproximación a la subjetividad de las personas migrantes, racializadas y gitanas (participantes en esta investigación) víctimas de la discriminación étnica y/o racial y los agentes institucionales para conocer su punto de vista, sus emociones, interpretaciones y propuestas con respecto a sus experiencias de discriminación racial, las motivaciones para la denuncia o para no hacerlo, las expectativas de la reparación del daño, entre otras.

⁷ Denunciar un acto racista en SOS Racismo no significa poner una denuncia judicial. Implica informar a esta organización de los hechos racistas que están sucediendo. En ese contexto se puede presionar a las instituciones, denunciarlo ante las entidades concretas y sobre todo, visibilizar el racismo estructural. Estudiamos cada caso. Respetamos en todo momento la decisión de la persona denunciante, teniendo en cuenta las posibilidades de denuncia jurídica o pública y haciéndole conocedora de sus derechos.

⁸ Las Oficinas de Atenciones y Denuncias en SOS Racismo ofrecen una serie de servicios gratuitos a través de los cuales se proporciona una atención integral a las víctimas de racismo y xenofobia, atendiendo no solo a la gestión y resolución de casos sino ofreciendo también un apoyo personal y social.

INFORME ANUAL 2023 INVESTIGACIÓN SOCIAL CUALITATIVA SOBRE EL RACISMO ESTRUCTURAL

Los diagramas de ciclo muestran cómo los elementos específicos se relacionan entre sí, formando un proceso integrado.



Fuente: Composición propia a partir de la Guía y práctica "Integración de la perspectiva de género en las investigaciones en derechos humanos" Naciones Unidas, 2019, p.15.

- Díaz de Rada, Ángel (2012). *Cultura, antropología y otras tonterías*. Madrid: Editorial Trotta, S.A.
- Fuentes Freddy (2021). “El Análisis Crítico del Discurso y su aporte a las Ciencias Sociales”. *Revista Crítica. cl*. Santiago de Chile.
Recuperado de: <https://critica.cl/ciencias-sociales/el-analisis-critico-del-discurso-y-su-aporte-a-las-ciencias-sociales>
- Galeano, María Eumelia (2018). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. Medellín: Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Fondo Editorial FCSH.
Recuperado de: <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/02/3091.-Estrategias-de-investigacion-%E2%80%A6-Galeano.pdf>
- Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2019). Integración de la perspectiva de género en las investigaciones en derechos humanos. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/IntegratingGenderPerspective_SP.pdf
- Restrepo, Eduardo (2018). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rossi, Paula y Bazzaco, Edoardo (2021). *Guía para la incorporación de los enfoques psicosocial y restaurativo en los servicios de acompañamiento a víctimas de incidentes y delitos de odio y discriminación*. Barcelona: SOS Racisme Catalunya.
Recuperado de: <https://www.idhc.org/arxius/recerca/1617702168-GuiaEnfoqueRestaurativo.pdf>
- Taylor, S.J. y Bogdan, H. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Uribe de H., María Teresa (2018). Prólogo. En Galeano Marín, María Eumelia. *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. (19-26). Medellín: Universidad de Antioquia. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Fondo Editorial FCSH.
Recuperado de: <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2023/02/3091.-Estrategias-de-investigacion-%E2%80%A6-Galeano.pdf>
- Van Dijk, Teun y Athenea Digital (2002). El análisis crítico del discurso y el pensamiento social. *Athenea Digital*, N° 1 primavera.
Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/download/34083/33922>

Webgrafía Link de publicaciones

- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
Recuperado de: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/index.html>
- Agenda de Cuatro Puntos para un Cambio Transformador en favor de la Justicia y la Igualdad Racial.
Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/Report-unofficial-version-SP.pdf>

6. Resultados, análisis e interpretaciones basadas en el trabajo de campo

Introducción

Los objetivos y los fundamentos principales de esta investigación dan forma a lo que denominamos categorías analíticas¹. Nos plantea el desafío de relacionar el Análisis Crítico del Discurso (ACD) en los que se integran diferentes enfoques: análisis etnográfico, de género, feminista y antirracista para la exploración e interpretación del nivel micro- participantes en esta investigación- y macro-discursivo.

Nos interesa desentrañar y reflexionar sobre las formas de cómo se manifiesta y reproduce el racismo estructural y los incidentes de odio racista en nuestra sociedad. Así como las estrategias y resistencias de las personas afectadas y testigos. Además de exponer un conjunto de buenas prácticas y propuestas de mejora en mecanismos institucionales para favorecer la denuncia y la reparación dirigidas a los poderes públicos.

Relacionar las tres dimensiones del ACD en “discurso-sociedad-cognición” en la que se entiende el **discurso** como una conversación, habla, argumentaciones, narrativas, relatos o testimonios de personas. La segunda dimensión, la **sociedad** en la que se configuran los actos y prácticas sociales que condicionan a los grupos, y la tercera dimensión, la **cognición**. Es decir, el pensamiento, el modelo mental, decisivo para entender cómo operan nuestras acciones y prácticas cotidianas, en este caso en relación con el racismo (Van Dijk, 2016).

Sitúa nuestra interpretación como vías de comprensión, visibilización y aspiración al cambio, incidiendo en procesos socio-culturales en contextos históricos y situacionales que giran sobre representaciones sociales y colectivas sobre las personas migradas, racializadas y gitanas, de manera específica en el contexto de la sociedad (Van Dijk, 2011).

Los resultados que se presentan a continuación, se basan en una diversidad de producción de conocimientos, obtenidos por diferentes técnicas de investigación social cualitativa, centradas en la recogida de datos y posterior análisis.

La primera de ellas consistió en la realización de **70 entrevistas semiestructuradas y en profundidad a personas migrantes, racializadas, gitanas y agentes institucionales**. Es necesario apuntar que algunas de las personas migrantes, racializadas y gitanas, trabajan como agentes institucionales y sociales. En ese sentido, hemos querido reflejar la realidad lo más amplia y diversa posible en esta muestra cualitativa. Además de tener en cuenta ambos puntos de vista.

¹ Ver capítulo 5. Revisión de terminologías y categorías analíticas.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico. Sexo y número de personas migradas, racializadas² y gitanas y agentes institucionales en entrevistas semi-estructuradas

Total Territorios Sexo-género	Personas migradas, racializadas y gitanas	Agentes institucionales	Total participantes
Mujeres*	21	24	45
Hombres*	12	13	25
Género no binario	0	0	0
Sumatorio total	33	37	70

Fuente: Elaboración propia.

*Personas socializadas como mujeres o hombres

Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de abril y julio de 2023 en algunos de los territorios que forman parte de la Federación de SOS Racismo y de este estudio: Aragón, Bizkaia, Gipuzkoa, Nafarroa, Catalunya y Galicia. El cuestionario de las entrevistas constó de 13 preguntas y se realizaron entre 10 y 14 entrevistas por territorio (ver marco metodológico).

Además se realizaron **6 entrevistas a agentes claves**, a especialistas que por su amplio conocimiento, experiencia profesional y/o cargos que desempeñan en la promoción de la igualdad de trato y no discriminación desde diversos ámbitos como el institucional, psicológico, jurídico, social o académico, a fin de ofrecer un contrapunto a las entrevistas y grupos de discusión realizados. Este trabajo de campo se realizó entre mayo y julio de 2023. Los testimonios de estas entrevistas están identificados y numerados como agentes claves del 1 al 6 y no se incluyen sus datos sociodemográficos.

Por último, tenemos el análisis de los **6 grupos de discusión donde han participado 50 personas** y de los datos obtenidos, a través de 6 informes narrativos, realizado por el Grupo de Trabajo de Campo y de Investigación (GTCl) en cada territorio. Se destaca que el discurso en estas interacciones revela realidades sociales que surgen de las dinámicas de las personas participantes, así como de los procesos y tendencias establecidas que responden a contextos situados. Los informes narrativos han sido elaborados, de acuerdo a las categorías analíticas que orientan este estudio. Las opiniones que han manifestado las personas participantes se resaltan de manera textual. Especialmente se hace hincapié en la diversidad de posicionamientos, discursos y en las dinámicas que se llevaron a cabo.

En la sistematización de la información de las entrevistas realizadas se utilizó el **software IRAMUTEQ, que procesó los textos conforme a las categorías analíticas de la investigación social cualitativa**. Este programa contó la frecuencia absoluta de palabras, y generó imágenes gráficas de las palabras y temas más recurrentes en las entrevistas realizadas. Se partió de este análisis cuantitativo para hacer una interpretación cualitativa de los resultados de las entrevistas.

²Personas no blancas que han nacido o se han socializado desde pequeñas en España. También incluimos a las personas con nacionalidad española. Para más información ver: <https://www.elsaltodiario.com/racismo/debate-personas-racializadas-una-reflexion-politica>

Los resultados han sido agrupados en base a los objetivos que rigen esta investigación y que han servido como base de orientaciones teóricas y clasificatorias. Se han agrupado en las siguientes temáticas según su similitud:

- 1). Perfil sociodemográfico de las personas participantes.
- 2). Definiciones y discursos del racismo estructural.
- 3). Efectos e impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas.
- 4). Experiencias de discriminación racial, tipos de discriminación y agente discriminador.
- 5). Expectativas y procesos de reparación.
- 7). Iniciativas y recursos en políticas públicas antidiscriminatorias.

6.1. Perfil sociodemográfico de participantes en entrevistas y grupos de discusión

Uno de los objetivos de esta investigación social cualitativa consiste en indagar sobre el perfil sociodemográfico de las personas participantes en este estudio.

En tal sentido, las **características sociodemográficas** fueron contempladas en el cuestionario guía que se utilizó en los diferentes territorios que se llevó a cabo el trabajo de campo. Siendo así se recogieron datos segmentados considerando los siguientes criterios: **número de entrevista y territorio, edad, sexo (mujeres, hombres y género no binario), autoidentificación (personas migradas, racializadas o gitanas), agentes institucionales y sociales.** Recogida de datos como la **edad, país de procedencia, nacionalidad, tiempo de residencia en el territorio, situación administrativa, nivel de estudios y situación laboral.**

La mayoría de las personas participantes proporcionaron información sobre sus datos personales.

A continuación presentamos el conjunto de datos que hemos analizado.

³ Personas no blancas que han nacido o se han socializado desde pequeñas en España. También incluimos a las personas con nacionalidad española. Para más información ver: <https://www.elsaltodiario.com/racismo/debate-personas-racializadas-una-reflexion-politica>

Tabla 1. Perfil sociodemográfico. Sexo y número de personas migradas, racializadas³, gitanas y agentes institucionales participantes en entrevistas semi-estructuradas y grupos de discusión

Total Territorios Sexo-género	Personas migradas, racializadas y gitanas	Agentes institucionales	Total participantes
Mujeres*	34	43	77
Hombres*	17	26	43
Género no binario	0	0	0
Sumatorio total	51	69	120

Fuente: Elaboración propia.

*Personas que se identifican como mujeres o hombres.

En este caso, de acuerdo a los datos expuestos en la Tabla 1, el **64% de las personas participantes en esta investigación fueron mujeres**. Podemos observar que en el trabajo de campo hay una mayor representación femenina.

Si analizamos el número de mujeres que se autoidentifican como **migradas, racializadas y gitanas representan el 28%**. Sin embargo, es más alta la participación en 8 puntos porcentuales, de las **mujeres que intervienen profesionalmente como agentes institucionales y sociales asciende al 36%** como se refleja en la Tabla 1.

El 36% de los entrevistados y que tomaron parte de los grupos de discusión fueron hombres en este estudio. Varía la participación de aquellos que se autoidentificaron como varones migrantes, racializados y gitanos, 17 en total, es decir, un 14%. **Prevalece la mayor intervención de los agentes institucionales y agentes sociales 26 en su conjunto, representando un 22%.**

Destacar que el **58% de las personas en esta investigación se desempeñan como agentes institucionales y en menor parte como agentes sociales**, en el momento de hacer el trabajo de campo. Se ha realizado un esfuerzo por contactar con agentes institucionales y prueba de ello, es su alta participación en este estudio. Por una parte se trata de concienciar a operadores y operadoras sociales y jurídicas, profesorado de la academia y aquellas que intervienen en distintos puestos y ámbitos de la Administración pública, por citar un ejemplo, en las políticas y gestión de la integración social de las personas migradas y gitanas, por nombrar una de sus competencias laborales.

El 43% de las personas participantes en este estudio han sido aquellas que se han autoidentificado como migradas, racializadas y gitanas, que han interpuesto una denuncia en SOS Racismo o quienes no lo han hecho. Otras forman parte del movimiento asociativo y cultural. También hay personas a título individual que han sido invitadas a participar en este trabajo, identificadas como agentes claves.

Hay una cuestión que nos parece importante señalar, algunas de las personas “autoidentificadas” como migradas, racializadas y gitanas, trabajan como agentes institucionales y sociales en distintos ámbitos de la Administración pública (como la sanidad o la educación) y en Organizaciones no Gubernamentales (intervención social o en programas de protección internacional). Es decir, no hay estamentos o categorías

⁴“LGTBI+: siendo conscientes de los límites de taxonomizar la realidad (las identidades, los deseos y los cuerpos) y de la necesaria flexibilidad de cualquier categoría, utilizamos este término porque engloba las disidencias sexuales referidas a orientación, cuerpos e identidades de género transgresoras” (Ayerdi y Sorginlore Gizarte Elkartea, 2023, p.6).

“puras” de las personas participantes en esta investigación por un lado, y por otro, varias de las personas “nacionales” ostentan la doble nacionalidad o son nacionalizadas. En ese sentido la interseccionalidad ha formado parte del trabajo de campo y representa un enfoque holístico localizado y contextualizado.

Llama la atención que del total de las 120 personas participantes en esta investigación, ninguna se identificara como **género no binario**, tercera variable de elección y autoidentificación en la categoría sexo/género. Quizá porque responda a un término no familiarizado, incluso académico, o que suponga una denominación demasiado amplia o no incorporado conceptualmente. También puede responder a que no se supo trasladar de manera correcta este término en los grupos de trabajo de campo y de investigación, por parte de las personas investigadoras en las entrevistas y grupos de discusión en los diferentes territorios. En todo caso, el concepto "género no binario" se utiliza en este estudio para autoidentificarse con la identidad de género de la persona participante, que no se identifica con las categorías tradicionales de mujer o de hombre. Posiblemente sea más cercano, identificarse como persona LGTBI+⁴ que por otra parte está más extendido, aceptado y comprendido este término.

Añadir a este debate que “la expresión libre y abierta de sus orientaciones sexuales e identidades de género, así como a las agresiones que sufren” (Ayerdi y Sorginlore Gizarte Elkartea, 2023, p.20), son similares a las “personas autóctonas” LGTBI+, y distintas, en relación al racismo y discriminación racial, aunque por otra parte, esten profundamente intersectadas. Y por último, en una sociedad heteronormativa en la que vivimos, aún sigue siendo persistente la discriminación en todos los ámbitos de las personas no heteronormativas. A la vez nos preguntamos, cómo recoger de una manera fiable para que no se ahonde en la discriminación o revictimice a las participantes.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico. Participantes en entrevistas y grupos de discusión, según la edad y territorios

Participantes entrevistas y grupos de discusión, según la edad y territorios							
Territorio	18-28 años	29-39 años	40-50 años	51-60 años	61-70	51-60 años	61-70
Aragón	13	7	2	4			26
Bizkaia	2	5	8	3			18
Catalunya	4	5	6	3	1		19
Galicia	2	8	8	4	1		23
Gipuzkoa	1	5	3	5	1	2	17
Navarra	2	4	6	5			17
Nº Total	24	34	33	24	3	2	120

Fuente: Elaboración propia.

Podemos constatar, de acuerdo a la Tabla 2, que el mayor número de participantes se presentó en la franja de edad entre los **29 y 39 años, que representa el 28% de las personas que participaron en las entrevistas y que asistieron a los grupos de discusión**. La siguiente horquilla de edad importante, y similar al anterior, se refleja en el grupo de edad **entre los 40 y 50 años, que asciende al 28%**. Y por último, en tercer lugar el 20% se presenta en el intervalo entre 18 y 28 años igual porcentaje, 20% entre personas entre 51 y 60 años.

Es decir, si agrupamos los datos de las personas participantes en los grupos de discusión y en las entrevistas, que tienen en el momento de tomar parte en el trabajo de campo, entre 18 y 60 años representan el 96% de participantes que nos pueden brindar reflexiones desde momentos vitales y profesionales muy distintos, que sin lugar a duda enriquecen los resultados obtenidos. En el lado opuesto tenemos que sólo tres personas participantes cuentan entre 61 y 70 años.

Tabla 3. Participantes en entrevistas y grupos de discusión según sexo, país de procedencia y tiempo de residencia por Territorios

Participantes en entrevistas y grupos de discusión según sexo, país de procedencia y tiempo de residencia por Territorios						
Territorio	País de procedencia	1-5 años/ sexo	6-10 años/ sexo	11-20 años/ sexo	+ 20 años/ sexo	+ 20 años/ sexo
Aragón	Albania, Ecuador, Perú, Chile, Honduras, Brasil, Senegal, Etiopía, Colombia, Marruecos, Francia, Turquía	4 mujeres	1 mujer	4 mujeres 1 hombre	1 mujer	13 mujeres 1 hombre
Bizkaia	Argentina, Colombia, Etiopía, Cuba	1 mujer 1 hombre	1 hombre	2 mujeres 2 hombres		
Catalunya	Rusia, Argelia, México, Senegal, Marruecos, Bolivia, Etiopía, China, Francia, Mozambique	1 mujer		3 mujeres 2 hombres	4 mujeres 1 hombre	
Galicia	Argentina, Cabo Verde, Ecuador, Estados Unidos, Venezuela, México, Brasil, Perú, Nicaragua	4 mujeres 1 hombre	1 mujer	2 mujeres 1 hombre	4 mujeres 2 hombres	
Gipuzkoa	Nicaragua, Líbano, Nigeria, Marruecos, Yugoslavia	2 hombres		3 mujeres 1 hombre	1 hombre	1 hombre
Navarra	República Dominicana, Colombia, Nicaragua, Perú, Venezuela, Senegal, Ecuador, Marruecos	2 hombres	1 hombre	1 mujer	3 mujeres 2 hombres	
Nº Total	28 países	16 personas (10 mujeres, 6 hombres)	4 personas (2 mujeres, 2 hombres)	22 personas (14 mujeres, 8 hombres)	18 personas (12 mujeres, 6 hombres)	15 personas (13 mujeres, 2 hombres)

Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos los datos expuestos en la Tabla 3 (a los que hemos agrupado los datos correspondientes expuestos en otra Tabla Nº 3 (ver capítulo metodológico), podemos concluir que las personas participantes en las entrevistas y grupos de discusión en esta investigación, de origen extranjero, según el tiempo de residencia, sexo y territorio donde se ha llevado a cabo el trabajo de campo, observamos que, de las **40 participantes, es decir el 33% se concentra en dos periodos de tiempos de residencia; el primero de ellos, entre 11 y 20 años. Y el segundo en más de 20 años de residencia**. Dos periodos prolongados de estancia en los diferentes territorios que se han llevado a cabo el trabajo de campo.

El siguiente aspecto a la luz de los datos expuestos, es que el **13% de las participantes tienen un promedio entre 1 y 5 años de estancia** en el territorio español, predominantemente mujeres como en todos los rangos de residencia, al ser también mayoritaria su participación en esta investigación.

En cuanto a los países de **procedencia y/o de familiares (autoidentificación) de las participantes en las entrevistas y de los grupos de discusión fueron muy diversos**: Albania, Argentina, Argelia, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Chile, China, Colombia, Cuba, Ecuador, Estados Unidos, Etiopía, Francia, Honduras, Líbano, Marruecos, México, Mozambique, Nicaragua, Nigeria, Perú, República Dominicana, Rusia, Senegal, Turquía, Venezuela y Yugoslavia. Se sigue constatando una menor representación de personas procedentes del continente asiático en la investigación. Sin embargo, hubo una importante representación de personas gitanas en todos los territorios que se llevó a cabo el trabajo empírico.

En cuanto a la **situación laboral**, se les preguntó a las personas entrevistadas (70) y en los grupos de discusión (50), si se encontraban en ese momento de la realización del trabajo de campo, en situación laboral activa, desempleo o como estudiante.

En cuanto a la situación laboral de las personas participantes, la mayoría manifestó estar en situación activa laboral, es decir el 78%, de ellas, el 52% se corresponden a mujeres y el 26% a hombres. Frente al 9,16% de mujeres que expresaron encontrarse en situación de desempleo y el 6,66% de varones como podemos constatar en la siguiente Tabla 4.

Tabla 4. Situación laboral y/o estudiantil de participantes en entrevistas y grupos de discusión, según sexo-género

Territorio	Personas empleadas, según sexo-género	Personas desempleadas, según sexo-género	Estudiantado, según sexo-género	Total Participantes
Aragón	21 mujeres 1 hombre	2 mujeres	1 mujer 1 hombre	26
Bizkaia	7 mujeres 7 hombres	2 mujeres 2 hombres		18
Catalunya	8 mujeres 6 hombres	1 mujer	4 mujeres	19
Galicia	12 mujeres ⁵ 5 hombres ⁶	2 mujeres ⁷ 2 hombres	2 hombres	23
Gipuzkoa	7 mujeres 6 hombres	2 mujeres 2 hombres		17
Navarra	7 mujeres 6 hombres	2 mujeres ⁸ 2 hombres		17
Nº Total	62 mujeres 31 hombres	11 mujeres 8 hombres	5 mujeres 3 hombres	120

Fuente: Elaboración propia.

⁵ Una de las entrevistadas manifiesta que trabaja y es estudiante.

⁶ Uno de los entrevistados manifiesta que trabaja y es estudiante.

^{7y8} Una de las entrevistadas manifiesta que se encuentra desempleada y es estudiante.

Otra de las variables sobre los datos sociodemográficos, es en relación al **nivel de estudios**, en este caso, se ofrecieron para su elección, seis categorías de formación en: Estudios Primarios o equivalentes, Estudios Secundarios, Formación Profesional, Grado Universitario, Máster y Postgrado y por último, estudios de Doctorado.

Tabla 5. Nivel de estudios de participantes en entrevistas y grupos de discusión

Territorio	Estudios primarios	Estudios secundarios/ Bachiller	Formación Profesional	Grado universitario	Máster y postgrado	Doctorado	No responde	Total participantes
Aragón			2 mujeres 1 hombre	10 mujeres 2 hombres	9 mujeres	1 mujer 1 hombre		26
Bizkaia	1 mujer 1 hombre	1 mujer	1 mujer 1 hombre	2 mujeres 3 hombres	2 mujeres 3 hombres	3 mujeres		18
Catalunya	1 hombre	1 mujer 1 hombre	1 mujer 1 hombre	10 mujeres 1 hombre	2 mujeres 1 hombre			19
Galicia		2 mujeres 1 hombre	2 hombres	2 mujeres 2 hombres	6 mujeres 2 hombres	5 mujeres 1 hombre		23
Gipuzkoa	1 hombre	1 hombre	1 hombre	6 mujeres	2 mujeres 4 hombres		2	17
Navarra		1 mujer 2 hombre	1 mujer 1 hombre	5 mujeres 2 hombres	2 mujeres 3 hombres			17
Nº Total	1 mujer 3 hombres	5 mujeres 5 hombres	5 mujeres 7 hombres	35 mujeres 10 hombres	23 mujeres 13 hombres	9 mujeres 2 hombres	2	120

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos que se desprenden de la Tabla 5, de las 120 personas entrevistadas y participantes en los 6 grupos de discusión, **45 manifestaron tener estudios de grado universitario, es decir el 38% de las participantes están representadas en este sector. La inmensa mayoría, constituida por mujeres, con un equivalente al 29% en este rango de estudios.**

El segundo rubro más representado son las formaciones especializadas en **Máster y postgrado, el 30% del total de participantes ha cursado estos estudios. Las mujeres con un 19% frente a los hombres con un 11%. En tercer lugar, los estudios de Formación profesional han tenido un acceso similar entre mujeres y hombres. El total en este nivel educativo se concentra el 11%, el 6% hombres y el 5% mujeres.**

Y por último, en este perfil sociodemográfico sobre las características sociales de las personas participantes en este estudio, nos referimos a la **situación documental**. En este apartado se indicó seis tipos de opciones para su designación, a saber, con papeles, en trámite, situación administrativa irregular, nacional, nacionalizado/nacionalizada/doble nacionalidad con elección de especificar el país de procedencia.

Tabla 6. Situación documental de las personas participantes entrevistas y en grupos de discusión

Territorio	Con papeles	Situación administrativa irregular	En trámite	Nacional	Nacionalizadx o doble nacionalidad	No contestan	Total participantes
Aragón	2 mujeres 2 hombres			10 mujeres 3 hombres	9 mujeres		26
Bizkaia	1 hombre	1 mujer		5 mujeres 5 hombres	3 mujeres 3 hombres		18
Catalunya	6 mujeres 2 hombres			4 mujeres 3 hombres	3 mujeres 1 hombre		19
Galicia	3 mujeres 1 hombre		1 mujer 1 hombre	4 mujeres 4 hombres	7 mujeres 2 hombres		23
Gipuzkoa	1 mujer 5 hombres			4 mujeres 1 hombre	3 mujer 1 hombre	1 mujer 1 hombre	17
Navarra	2 hombres	1 mujer 2 hombre	1 mujer 1 hombre	5 mujeres 3 hombre	4 mujeres 3 hombres		17
Nº Total	12 mujeres 13 hombres	1 mujer	1 mujer 1 hombre	32 mujeres 19 hombres	29 mujeres 10 hombres	1 mujer 1 hombre	120

Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se desprende, 90 personas de las participantes manifestaron ser nacionales, de ellas 39 son nacionalizadas y/o tienen doble nacionalidad. Es decir, **75% del total de participantes, siendo ellas 51% mujeres y un 24% hombres.**

Por último, un aspecto que nos interesa indicar, pero que sólo se recoge sólo en el cuestionario de las entrevistas que se llevaron a cabo, no así en los grupos de discusión. Es uno de los aspectos de la identidad en el que se preguntó a las 70 participantes: mujeres y hombres migrados, racializados, gitanos, nacionales **¿De dónde te sientes?** pudiendo elegir sólo una opción de los siguientes ítems, que se nombran a continuación.

Tabla 7. De dónde te sientes. Relación entre identidad y sentido de pertenencia en personas entrevistadas

Territorios y total de participantes entrevistados	De mi país de origen	De aquí	De ningún sitio	Ciudadanx del mundo	Nacionaliza-dx o doble nacionali-dad	No contesta	Cuál (especificar)
Aragón (12)	3	3	4			2	Chile y España A medias (entre país de origen y Navarra) Brasil y España
Bizkaia (14)	1	1		4		8	Bilbao; raíces cubanas; bilbaína; Euskadi; Euskaldun; el sentido de sentirme local, del medio en el que estoy, vivo y trabajo; esa mitad de Colombia y mitad de acá, vasco; No me gustan las banderas, en general
Catalunya (10)	1	4	1	1	3		Barcelona
Galicia (12)	6	1		4		1	Gallega
Gipuzkoa (11)		6	1	4			Primero vasca, luego española y ciudadana del mundo.
Navarra (11)	6	3		1		1	A medias (entre país de origen, Perú y Navarra)
Nº Total	17	18	6	14	3	12	70

Fuente: Elaboración propia.

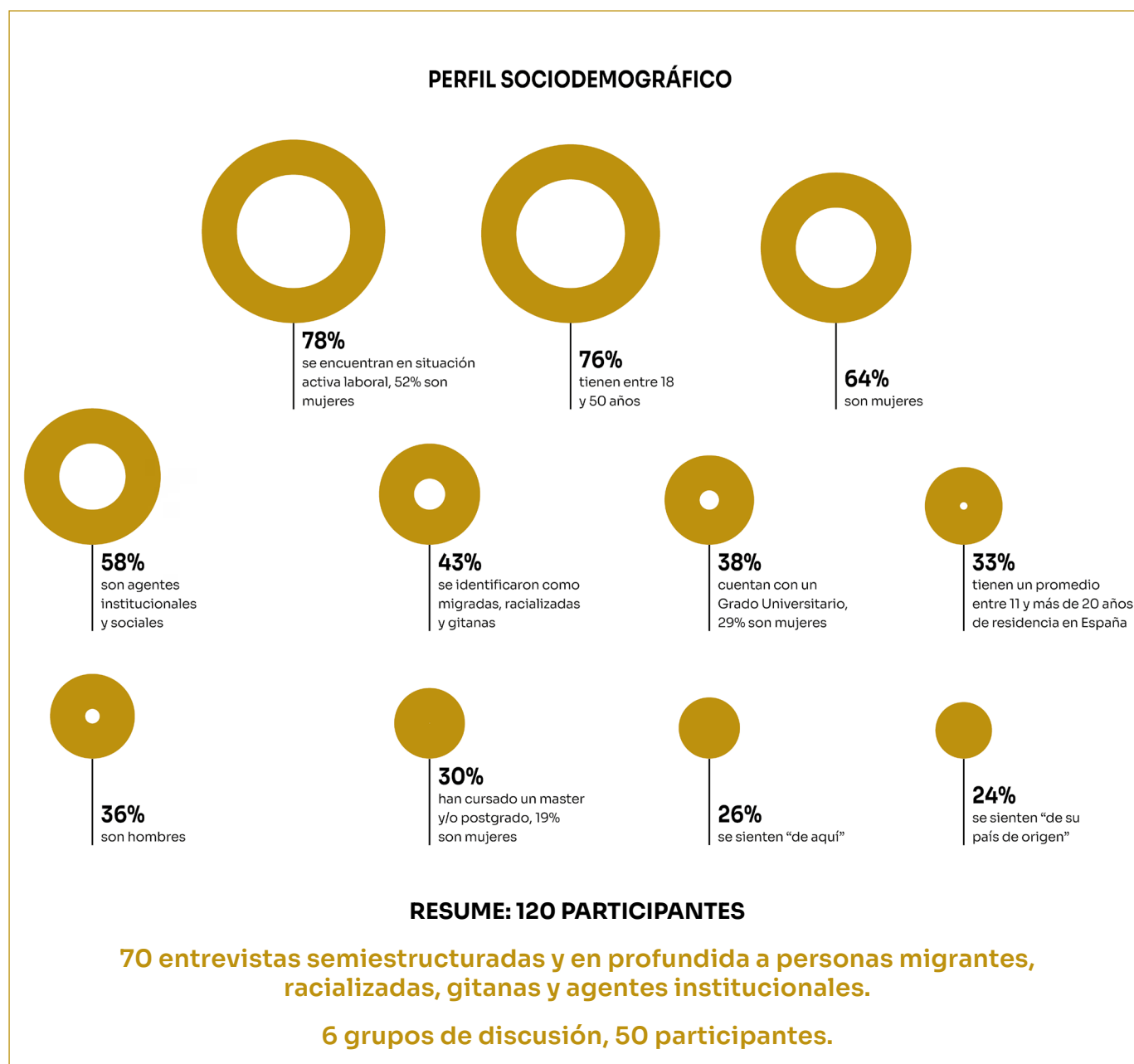
Es una sutil diferencia, una línea muy fina que divide los orígenes geográficos y familiares. También emocionales. Puede “encarnar” dónde se ha pasado más tiempo de vida o a qué “lugar” una persona se siente que pertenece, con independencia al lugar donde se haya nacido o vivido. De la misma manera refleja, sin lugar a dudas, el sentido de pertenencia a un sitio muy concreto, a lo local, a una calle, a un pueblo, a un barrio. O de una manera más general, que puede significar el sentido de pertenencia a un país o a un territorio. Y de una manera más difusa y amplia, se identifica el sentido de pertenencia a distintos lugares, como ciudadanas del mundo, que trasciende su entorno inmediato y tiene una perspectiva extensible del planeta.

Todas las respuestas son válidas, profundamente personales e íntimas. Y como todo proceso identitario son cambiantes y mutan con el tiempo.

Por poner datos a las respuestas expresadas, **el 26% se siente “de aquí”, el 24% se siente “de su país de origen” y un 20% “ciudadano/ciudadana del mundo”.**

Señalar que es un tema sobre el que investigar dado que hay un grupo muy importante de personas que no sienten una vinculación emocional con el territorio de residencia, lo cual abre un abanico muy interesante de estudio, de cara a mejorar las políticas de inclusión (que no integración) social y a la generación de un nuevo concepto de ciudadanía.

Para finalizar este apartado presentamos a continuación, un resumen con los principales datos sobre el perfil sociodemográfico de las personas participantes en las entrevistas y grupos de discusión.



Fuente: Elaboración propia.

- Ayerdi Olaizola, Assumpta y Sorginlore Gizarte Elkartea (2023). *Percepciones de la población de origen latinoamericano residente en Gipuzkoa sobre el colectivo LGBT+.* Donostia: Mugen Gainetik, Gehitu y Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzia.
- Van Dijk, Teun A. (2011). *Sociedad y discurso.* Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, Teun A. YouTube.Honoris Causa 2016- Teaun Van Dijk
- Navarra 2015. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. Boletín Oficial de Navarra, 15 de abril de 2015, 71, pp. 4.582-4.591. [Consulta: 27 septiembre 2019].

6.2. Definiciones y discursos sobre racismo estructural

El racismo, a pesar de la diversidad de conceptos existentes, es un término polisémico. Algunas nociones ponen el foco en la diferenciación y jerarquización de la racialización, la cultura, la diferencia de clase (Taguieff, 1995) o la historia colonial y la colonialidad vigente (Quijano, 2000). En todas las perspectivas, la ideología racista se materializa en lógicas estructurales, prácticas (políticas, sociales, culturales...) y hechos discriminatorios injustificados que se reproducen y permean en las instituciones de las sociedades y en las personas que forman parte de las mismas generando sistemáticamente segregación, situaciones de desigualdad y de vulneración.

Esta definición es compartida con parte de las personas participantes, en la medida que:

“El racismo, digamos, es un fenómeno con muchas caras, multidimensional, que comprende actitudes, comportamientos, creencias, historias, imágenes, percepciones, políticas, miradas; no sé un sin fin de cosas que está ahí. Yo creo que mediatiza la relación con el supuesto “otro” ¿No? Hay una categorización de nosotros y mediatiza la relación con ellos. Tiene sus raíces claramente en el racismo científico europeo a partir del siglo XIX pero bueno, viene ya de toda la colonización y demás y pervive en nuestros días bajo muchas formas. Racismo estructural: Empapa nuestra sociedad porque lleva ahí muchos siglos en los que llevamos inferiorizando a unas personas, queriéndonos diferenciar a toda costa de otras, subyugándolas, dominándolas, etc. Y son procesos muy complejos, pero yo diría que el racismo está ahí y nos acompaña como sociedad y lo empapa todo, por eso es estructural, hace parte de lo que es la estructura de la sociedad, cómo categorizamos y situamos a los distintos grupos sociales, por ejemplo. Es muy difícil definir el racismo realmente.[...]Son muchas cosas a las que se puede aplicar” (E7 Galicia, mujer, 52 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de doctorado, empleada).

“El racismo es una discriminación por motivos de raza, origen. El racismo estructural es el racismo enraizado en las características sociales y en las situaciones que tenemos, pues, por ejemplo, en donde estamos, en el Estado español, pues el racismo social y estructural. O sea, el racismo social a nivel estructural se ve, primero, en características concretas de la sociedad y también en las formas de organizar y de tratar a las personas por parte del Estado. Porque hacía colectivos racializados o en otros lugares llamaríamos minorías étnicas, por ejemplo, no solo personas de origen extranjero, sino, por ejemplo, con personas racializadas, nacidas en el Estado español, independientemente de la generación, solamente por un tema étnico, de raza, color, etc., pues hay un racismo en las formas de comunicación del Estado, en las formas de hacer las leyes. Y luego también, iba a decir, eso con una minoría étnica, que se llamaría en otros sitios, insisto, con la población gitana, que es de largo origen, como se debería llamar, de aquí, entre comillas, para que te aclare la grabación, pues también hay un racismo que se ve en la forma de organizar la educación, la sanidad, etc., el propio urbanismo, bueno, eso para mí es el racismo estructural, el mercado laboral, pues igual que se feminizan ciertos sectores, pues también hay ciertos sectores que sé, no sé cuál es la palabra, pero se utilizan de forma masiva personas migrantes por distintos motivos, y el sistema económico se aprovecha de él, pero bueno, todo ese conjunto de cosas es lo que hace al racismo estructural que tenemos”. (E12 Bizkaia, hombre, 36 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios máster y postgrado, empleado).

En consecuencia, el racismo está presente en todas las estructuras sociales, debiendo el estado, tal y como se señala en el *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*, donde se reconoce que

“el racismo está profundamente arraigado en la historia de nuestras sociedades, entrelazado con sus raíces y normas culturales”.

De esta manera el Plan de Acción contra el racismo de la Unión Europea 2020-2025 reconoce también la persistencia del racismo estructural.

“Puede reflejarse en la forma en que funciona la sociedad, cómo se distribuye el poder y cómo interactúan los ciudadanos con el Estado y los servicios públicos. Puede ser inconsciente y a menudo se percibe en que no refleja los intereses de las personas afectadas por el racismo, aunque no sea necesariamente un intento directo de excluirlas. Dado que el impacto del racismo estructural puede ser tan profundo y nocivo como el racismo individual, su existencia debe reconocerse y abordarse a través de políticas proactivas. Una perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural y hace que las respuestas sean más eficaces.”

Identificar el **racismo estructural**, delimitarlo y señalar sus límites es imprescindible para no caer en posiciones maximalistas en las que “todo es racismo”, ya que entraríamos en una lógica inabordable desde el punto de vista práctico o político, ni en posiciones minimalistas, en las que la visión es tan restrictiva que acaba reduciéndose a algunos casos que niegan su carácter sistémico.

Es importante la perspectiva enunciativa en el *aquí y el ahora*, nos estamos refiriendo a nuestro contexto situacional e histórico y por otro, visibilizar en qué dimensiones y ámbitos se manifiesta, cómo opera y afecta a las personas migradas, racializadas, gitanas y grupos afectados en el Estado español junto a la sociedad mayoritaria, porque el racismo afecta a todas las personas directa o indirectamente.

Para llegar a definir esta realidad, consideramos importante realizarla desde una negociación entre la política, la academia y las vivencias de las personas que sufren este racismo estructural. Este esta última aproximación y como complemento a lo expresado en otros capítulos, las personas participantes valoran:

“Entiendo por racismo a las personas que te denigran porque vienes de afuera o por tu color de piel o por el simple hecho de pensar de manera distinta. Racismo estructural: También yo tenía otro concepto de que no solo por el color de la piel, ni por el idioma, ni por el país de donde vengas. También por la religión, también por tus propias creencias” (E10 Galicia, mujer, 40 años, país de procedencia Nicaragua 4 años de residencia, nacionalidad nicaragüense, con papeles, estudios secundarios, empleada).

“Hay situaciones que creo son mucho menos violentas que las palizas y eso, pero sí que se sienten a todos los niveles de la vida diaria” (Grupo de discusión Catalunya; mujer; trabaja; máster y/o postgrado; 35 años; Francia; nacionalidad francesa; 3 años en Catalunya y 8 en el Estado; situación administrativa regularizada).

Dando un paso más, hemos pretendido organizar las diferentes perspectivas de las personas participantes sobre los discursos del racismo estructural.

Se resaltan **tres perspectivas sobre los discursos del racismo estructural** que aportan sus reflexiones situadas al desafío que supone abordar esta definición.

En primer lugar, exponemos uno de los discursos cuyo eje central pone el foco en el sistema de dominación e inferiorización sustentado en la “racialización de las diferencias”. De tal manera explica María José Aguilar, Catedrática titular de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad de Castilla-La Mancha, (agente clave en esta investigación) y Daniel Buraschi que:

“El racismo es un sistema de dominación y de inferiorización de un grupo sobre otro basado en la racialización de las diferencias, en el que se articulan las dimensiones interpersonal, institucional y cultural. Se expresa a través de un conjunto de ideas, discursos y prácticas de invisibilización, estigmatización, discriminación, exclusión, explotación, agresión y despojo” (Aguiar-Idáñez, María-José y Buraschi, Daniel, 2016, p.34).

A pesar de que parezca lo contrario, estas prácticas están razonablemente asumidas por las instituciones. Es así que las dimensiones estructurales e históricas de las instituciones impregnan todos los niveles de poder y de elaboración de políticas e impiden que las personas que viven en la Unión Europea, en general y en España, en particular partan de las mismas condiciones y tengan las mismas oportunidades, derechos y acceso a recursos, tal y como se indica en la Exposición de Motivos del *Informe sobre Justicia Racial, no Discriminación y Antirracismo en la Unión (2022)*.

En ese sentido, uno de los participantes manifiesta que el racismo estructural implica:

“Un trato desigualitario por motivo de raza. El racismo estructural es trato diferencial hacia ese tipo de personas con diferente raza o etnia, implica una dificultad para acceder a determinados recursos” (E7 Aragón, 23 años, hombre, país de procedencia y nacionalidad española, grado universitario, empleado).

En segundo lugar, es el presentado por Rita Basoho Gori, Directora General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial del Ministerio de Igualdad, (agente clave en esta investigación), pone el énfasis en los **contextos históricos del racismo estructural que sufren determinados grupos poblacionales pudiendo ser heredables**.

“El racismo estructural que por circunstancias históricas sufren determinados grupos poblacionales o étnicos, que es la situación de desventaja que se transmite de generación en generación y se refleja en otras consecuencias que genera ser víctimas de los propios actos racistas. Y además, ser víctima de forma habitual. También se muestra en las bajas tasas de participación de representación en los procesos políticos e institucionales, de adopción de decisiones en las dificultades adicionales, que hacen frente al acceso a la educación, a la salud, a la vivienda y a la calidad de estas y en el acceso desigual al mercado de trabajo, etcétera. Estas serían las razones y esa es lo que hemos tratado digamos de moldear, lo que es, lo que puede entenderse como racismo estructural y además que tiene un fundamento y unas raíces históricas, que nunca podemos olvidarlas. Y luego entre las personas que viven estas opresiones. Estaría las personas afrodescendientes en forma de racismo afro, anti afro, personas gitanas en forma de antigitanismo, las personas judías en forma de antisemitismo, las personas musulmanas en forma de islamofobia, entre otras cosas”.

Esta perspectiva, al igual que en el caso anterior, también está reconocida en el *Informe sobre Justicia Racial, no Discriminación y Antirracismo en la Unión (2022)* una serie de consideraciones, entre ellas el *Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025* es el primer instrumento político de la Unión que reconoce la dimensión estructural del racismo, cuyas raíces históricas se remontan al colonialismo, la esclavitud, las persecuciones y el genocidio; que estas raíces se mantienen más firmes y tienen un mayor impacto en algunos Estados miembros que en otros; que en el racismo estructural también pueden influir otros factores; que el plan de acción es un primer paso importante hacia la lucha contra el racismo y la discriminación racial en la Unión, pero carece de mecanismos de seguimiento, parámetros de referencia ambiciosos y objetivos claros.”

A continuación, uno de los participantes reflexiona sobre el racismo y el racismo estructural, haciendo hincapié en el pasado colonial no superado en el Estado español:

“El racismo al final es el día a día, de las discriminaciones que una persona vive básicamente por no ser blanca. Todo lo que sería violencia física y no física, necesariamente. No son nuestras bromas, son chistes. Hasta en la forma de relacionarnos. Pues todos esos imaginarios reduccionistas para mí forman parte de todas las estructuras. Vi eso, pues están en todos los ámbitos de la sociedad. [...] Sí, eso genera privilegios, genera ventajas y desventajas para otros grupos sociales. Racismo estructural: El pasado colonial que no sea reconocido, pasado colonial que sirvió para enriquecer todas estas sociedades y, tal y como dice Frantz Fanon, no al final, en el pasado colonial, sino que sirvió para enriquecer todas estas sociedades [...]. Las sociedades son racistas o no son racistas, o sea, la lógica de estos Estados es profundamente racista, porque bajo una lógica racista es como se han creado. También se han enriquecido, se han consolidado y han establecido las dinámicas que hoy día tenemos. Solemos decir que venimos de un pasado colonial que no se ha superado y las consecuencias de eso aún hoy día lo seguimos viviendo. Hoy estructuralmente, eso es lo que genera a nivel global. Que viene desde el colonialismo y que se sigue reproduciendo. Llámalo 2.0, 3.0 va modernizándose, va cambiando sus formas pero, el statu quo, por llamarlo de alguna manera, el fondo de la cuestión se mantiene. El poder se concentra en los mismos lugares. No vemos cambios, pese a que estén los discursos, etcétera. Las dinámicas siguen siendo las mismas del supremacismo blanco, al final no, ante todo. Y esa estructura, pues acaba consolidándose, evidentemente, mediante leyes, protocolos y prácticas institucionales, pese a que no estén del todo claras y escritas en ninguna parte, siguen ahí, que permiten sustentar esa estructura, por ejemplo, los archivos” (E10 Catalunya, hombre, 32 años, país de procedencia Senegal, 25 años de residencia, nacionalizado, grado universitario, empleado).

Úrsula Santa Cruz, cofundadora de la Asociación Sembrar, Licenciada en Psicología, doctoranda en Psicología (agente clave en esta investigación) indica que el racismo estructural es:

“Esa estructura, que es económica, que es política, que social, que es educativa, que atraviesa todo, pero que es como que está abajo y sobre eso se va a edificando, una serie, o sea sus instituciones, sus códigos, sus leyes, sus universidades, sus conocimientos, sus maneras de ver el mundo, sus subjetividades y que van colocando a las personas, países en diferentes niveles. En aquello que se dice, de lo que se considera realmente humano y de lo que es subhumano o no humano. Así definiría ese racismo estructural a través de todos estos procesos, lo que hace es diferenciar, inferiorizar, clasificar a los otros en función a un patrón o un modelo que viene a ser pues lo blanco y que va a ubicar a todo el resto no blanco por debajo de eso”.

Una tercera línea argumental es la planteada por Iñaki Vázquez, Consultoría social gitana La Fragua Projects, (agente clave en esta investigación), señala **el racismo como uno de los elementos fundacionales de la sociedad española y de las sociedades modernas en general**, como expresa:

“Y cuando hacemos eso es, que el racismo y las diferentes expresiones del racismo, entre ellas el antigitanismo, es que es fundacional de esta sociedad, con lo cual, lo que estamos diciendo, es un embate grande. Es de redefinirnos como sociedad. Los conceptos, las relaciones, etcétera.[...]Más allá del nivel de eslogan, ¿quién es español como concepto? no estoy hablando del pasaporte, el que no es moro, el que no es judío, el que no es gitano, eso viene de la construcción del Estado moderno. Y tiene que ver con los episodios de represión que hubo, porque fue, no solo un proyecto militar económico sino fue un proyecto identitario en que la diversidad les estorbaba bastante y no la deseaban. Y querían hacer un todo homogéneo, en ese momento, una situación con una población musulmana muy presente durante siglos, que ha hecho importantes aportaciones, una población judía y una población gitana. Decidieron acabar con ellos con las dos primeras, lo consiguieron, de una manera o de otra, con la gitana, no ha salido y

de ahí, que será quizás la forma de racismo más arraigada. Luego hay otras formas de racismo también muy graves. Ser más arraigado no significa que sea más grave. Las olas migratorias han ido reproduciendo ese hecho”.

Ahora bien, no podemos quedarnos simplemente en un ejercicio teórico en el que el racismo estructural se muestra en un plano simbólico y/o teórico, sino que tenemos que entrar en dos planos complementarios. El de las soluciones para erradicar estas prácticas y el de la reparación del daño en aquellas personas que han sufrido esta realidad. Así, una primera pregunta es ¿De qué forma abordamos la reparación de las tres posiciones? José Miguel Sánchez Tomás (Profesor Titular de Derecho Penal y Letrado del Tribunal Constitucional, (agente clave en esta investigación), aborda esta cuestión.

Nombra las **reparaciones incluidas en parámetros de subjetividad** sobre aquellas actitudes que pueden ser sentidas por personas racializadas. En ese sentido pone atención en que:

“Es preciso reparar en formas mucho más sutiles de racismo mediante manifestaciones o actitudes –individuales, colectivas o institucionales– de desconfianza o reveladoras de una posición peyorativa hacia lo que es racial o étnicamente diferente o a través de su asociación con lo delictivo, lo ilícito, lo inmoral, lo desaconsejable o lo meramente inconveniente (estereotipos). En puridad debería incluirse cualquier manifestación o actitud que evidencie que se está adoptando una posición de menosprecio o minusvaloración ante lo racial o étnicamente diverso. También hay que reparar en que, además, no es susceptible de una conceptualización solamente objetiva, sino que es preciso incluir parámetros de subjetividad sobre aquellas actitudes que pueden ser sentidas por personas racializadas como tratos vinculados a consideraciones sobre su raza u origen étnico”.

“Instancias sociales e instituciones públicas: El carácter estructural del racismo se evidencia especialmente cuando estas manifestaciones trascienden de actitudes individuales y se muestran primero como posiciones sociales asumidas y transmitidas por el colectivo hegemónico mediante sus estructuras organizadas no formalizadas de poder para, después, acabar trasladándose de manera más o menos sutil a las instituciones públicas incluyendo bajo ese concepto no solo estructuras administrativas sino también las normativas y judiciales”.

Después de abordar la reparación, se pone el foco en la cuestión política. Iñaki Vázquez, Consultoría social gitana La Fragua Projects (agente clave en esta investigación) manifiesta que:

“El racismo, no es una consecuencia, es la causa de muchas de las situaciones que luego se intenta abordar desde las clásicas políticas de inclusión: política pública de vivienda, políticas de empleo, políticas de salud, políticas de educación. Entonces si tu obvias esa parte, ese eje, estás desvirtuando. Al final haces proyectos que no transforman la realidad, que supuestamente se pretenden abordar”.

Una vez analizados los discursos predominantes, debemos entrar en las dimensiones en las que se muestra y opera este racismo estructural. De acuerdo con Maria José Aguilar

“Las tres más importantes, desde nuestro punto de vista, son la dimensión interpersonal que tiene un componente actitudinal: estereotipos, prejuicios, etc. y un componente conductual: como nos comportamos las personas individual y colectivamente; tiene otra dimensión cultural que tiene que ver con todos estos horizontes e influencias de carácter histórico, cultural, estructural, etcétera en que nos hemos socializado: escuela, medios de comunicación, expresiones artísticas, el sistema económico. Todo lo que nos socializan a las personas

y una dimensión institucional, que es la más oculta de todas. Esa dimensión institucional del racismo es lo que llamamos racismo institucional.”

Como podemos comprobar con el siguiente relato que tiene una dimensión interpersonal, conductual y cultural:

“Hace 15 años sí, te podían decir negra o lo escuchabas, pero ahora ya no... Ya no es tan visible. En la vivienda he sido muy atacada por personas vecinas, inclusive hasta han intentado agredirme, o hacerme la vida imposible, acosarme, para que me vaya, haciéndome la vida imposible. He cambiado tres veces, pero en esas tres veces siempre me he encontrado con una persona que me ha discriminado”. (E3 Bizkaia, mujer, 41 años, país de procedencia Colombia, 15 años de residencia, doble nacionalidad, estudios secundarios, desempleada).

Aunque ya hemos señalado con anterioridad, resulta muy importante no confundir este racismo estructural con el racismo institucional. De esta forma y volviendo a Maria José Aguilar y Daniel Buraschi (2022), definen el **racismo institucional** como el:

“Conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a grupos racializados impidiendo que puedan alcanzar una posición de igualdad. Esta dimensión institucional del racismo se expresa de dos formas: sin actores (mediante normas, leyes, reglamentos, políticas públicas, mecanismos de asignación y acceso a recursos, etc.), y con actores (prácticas de representantes institucionales, discursos políticos, prácticas de empleados públicos encargados de aplicar las leyes e implementar políticas, etc.). El racismo institucional se puede observar en diferentes ámbitos, entre los que destacan por su importancia, los siguientes:

- Los discursos públicos de representantes institucionales que legitiman el rechazo a las personas migrantes y/o racializadas.*
- El conjunto de leyes, normas, medidas, regulaciones y procedimientos burocráticos que producen desigualdad y limitan los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de las personas migrantes.*
- Políticas públicas que tienen efectos discriminatorios, directos o indirectos, en diferentes ámbitos. Se incluyen aquí tanto las políticas migratorias de Estado (incluyendo la aplicación práctica del régimen de extranjería) como las políticas sociales de educación, salud, empleo, servicios sociales, vivienda, garantía de ingresos, etc.*
- Acciones (e inacciones) con efectos discriminatorios, ejercidas por personas que representan y trabajan en las instituciones. Se incluyen aquí: las conductas discriminatorias de los funcionarios y empleados públicos que representan la Ley y el Estado (policía, funcionarios de extranjería, militares, etc.); del personal de entidades civiles (ONG, fundaciones, etc.) que prestan servicios públicos (centros de menores, centros de acogida para personas migrantes, etc.); y las del personal que toma decisiones o gestiona entidades de interés público.*
- Programas de integración social que, explícita o implícitamente, reproducen modelos paternalistas, asimilacionistas o etnocéntricos. Ya sea por su diseño o enfoque; o por la forma de implementarse a través de las prácticas de sus profesionales (que trabajan en salud, educación, servicios sociales, empleo, etc.” (Aguilar y Buraschi, 2022, p. 72-73).*

6.2.1. El racismo estructural en la agenda política

Aunque ya lo mencionamos en el capítulo anterior, uno de los ejes más importantes del abordaje del racismo estructural son las soluciones que desde la política y la administración dan respuesta.

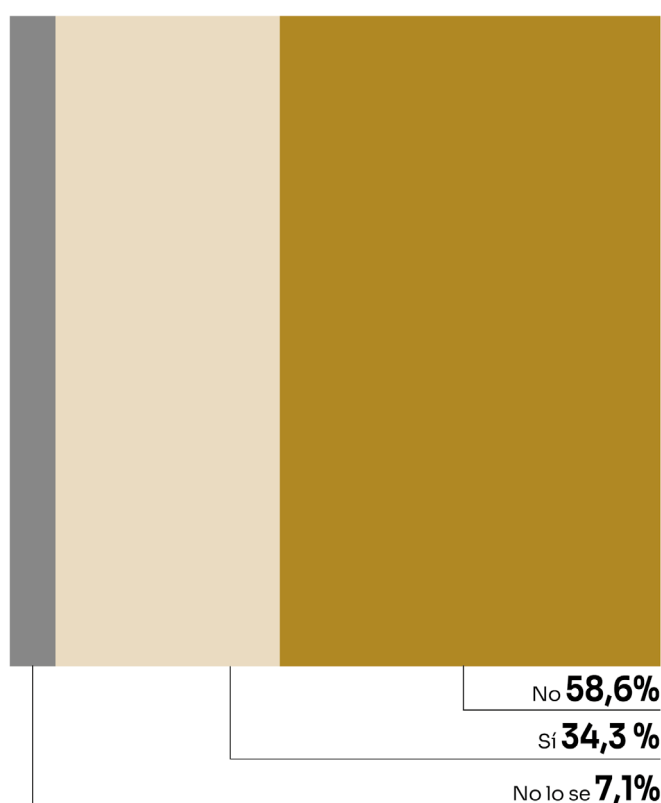
De acuerdo al *Plan de Acción de la Unión Europea Antirracismo para 2020-2025* (2020) “Es necesario atajar el racismo a todos los niveles y debe ser abordado de forma holística. Los planes nacionales de acción han demostrado ser para los Estados miembros una manera eficaz de ofrecer una respuesta rotunda contra el racismo y la discriminación racial, y al mismo tiempo de adaptar las acciones concretas a sus propias circunstancias.

Sin embargo, según el último informe de la FRA¹, solo cerca de la mitad de los Estados miembros cuentan ya con dichos planes 87. **La Comisión anima a todos los Estados miembros a elaborar y adoptar planes nacionales de acción contra el racismo y la discriminación racial.** Además de orientar el trabajo de la lucha contra el racismo en el contexto nacional, los planes de acción podrían utilizarse como herramientas para compartir buenas prácticas entre Estados miembros”. Sean una realidad para todas las personas, como se refleja en el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025 (2020, p.14).

No obstante, ese plano de la lucha contra el racismo desde las instituciones, ¿Cómo es visto por parte de las personas que sufren esta lacra? ¿Y desde el punto de vista de los agentes institucionales? Una de las preguntas que se trasladó a las 70 personas entrevistadas, es si **¿consideran que la lucha contra el racismo está dentro de la agenda política?**² con el objetivo de analizar cualitativamente y cuantitativamente la repercusión del racismo estructural en la agenda política por parte de personas migradas, racializadas, gitanas y agentes institucionales.

El 59% considera que el racismo estructural no forma parte de la agenda política, un 34% cree que sí y un 7% no lo sabe con certeza, según se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 1. ¿Consideras que la lucha contra el racismo está dentro de la agenda política?



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los discursos y argumentos de las participantes que más se repiten a la hora de considerar que el **racismo estructural no está dentro de la agenda política es "que no da votos"**. A la vez, señalan la utilización partidista e instrumental de las minorías étnicas e inmigración para intereses políticos pero no necesariamente para estos colectivos.

“Claro, cambiar el imaginario colectivo a través de una acción punitiva, no sé si es la mejor estrategia, que tiene que estar, creo que sí tiene que estar, pero obviamente falta mucho más valentía. Yo pienso que los gobiernos en España, muy a mi pesar, no están teniendo la valentía suficiente como para impulsar líneas, que aborden, que atajen el racismo estructural, no lo están financiando. O no lo están haciendo suficientemente y solo con la aprobación de la ley, por fin hemos transpuesto correctamente la Directiva 2000/43³, pues muy bien Europa dejará de ponernos la cara colorada, pero eso ¿cómo incide en las vidas de las personas de manera concreta? Bueno, yo no tengo demasiadas expectativas puestas en eso. Y la demostración es que bueno, ya van con seis meses de retraso para establecer la autoridad que es clave. Desde mi punto de vista, falta impulso político, porque como vivimos en un contexto en el que se hacen muchos cálculos electorales, eso no da votos, porque la población migrada y gitana, la migrada por cuestión obvia, y la gitana porque es abstencionista en su gran mayoría, no produce votos, eso” (Iñaki Vásquez, Consultoría social gitana La Fragua Projects, agente clave).

“Pienso que en la agenda política hay una apariencia de interés en incluir el tema del racismo y la representación de personas migrantes, especialmente en momentos electorales para mostrar diversidad. Sin embargo, considero que esto a menudo es superficial y solo busca una imagen positiva. La realidad es que las voces de las personas migrantes, no son realmente tomadas en cuenta en la toma de decisiones políticas, y su participación se limita a una mera representación simbólica. A la hora de la verdad, prevalece la prioridad de los intereses locales por encima de las necesidades y aportes de las personas migrantes en la política” (E10 Navarra, mujer, 44 años, país de procedencia Ecuador, 23 años de residencia, doble nacionalidad, grado universitario, empleada).

“No da votos, entonces a nadie le interesa. Fíjate, antes he mencionado cómo se parecía la situación del patriarcado con el racismo estructural, pero una cosa da votos y la otra no. Cuando se trata del racismo se trata más de las consecuencias derivadas de los delitos que cometen personas extranjeras, más que de afrontar cuales son las soluciones que se podrían dar a los problemas que sufre la persona inmigrante” (E9 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

En cuanto a la agenda política en el caso de la comunidad gitana, que al ser una discriminación que se ha sufrido históricamente, pues se llega a situaciones de normalización, incluso, justificar “que las personas gitanas no se quieren integrar” por lo tanto, culpabilizándolas de las situaciones de desigualdad y discriminación económica y social que viven.

¹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA).

Para más información ver: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-union-agency-fundamental-rights-fra_es#:~:text=La%20Agencia%20de%20los%20Derechos,mejor%20informada%20y%20m%C3%A1s%20espec%C3%ADfica.

² Como se apuntó en el capítulo metodológico, el cuestionario utilizado en las entrevistas semiestructuradas y en profundidad, consta de 13 preguntas, de las que 5 son cerradas, compuestas por opciones de respuestas establecidas previamente, entre las cuales la persona entrevistada debe elegir o nombrar, según el caso. También se dió opción a las participantes espacio para expresar sus opiniones.

³ El objetivo de la Directiva del Consejo 2000/43/ CE, también denominada 'Directiva contra el racismo', es crear un marco para combatir todo tipo de discriminación por motivos de racismo o aquellas que se hayan producido por motivos de origen étnico.

“No, porque se habla mucho, el papel lo aguanta todo, pero a la hora de la verdad no se ejerce. Por ejemplo, se ha hecho la ley antigitanismo pero a la hora de cumplirse no se cumple. Esta ley está allí que nos apoya y yo estaba muy contento con esta ley porque está en papel, pero a la hora de ejecutar no se ejecuta” (E11 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia España, doble nacionalidad, estudios primarios, desempleado).

También apuntan a que el racismo estructural es un tema aún no abordado en la sociedad española.

“Bueno está en el discurso a veces, se oye en algunos discursos, sin embargo, no se busca la lucha contra el racismo estructural; en el deporte, la discriminación racial individual, pero lo que es el racismo institucional o estructural, yo creo que en España no se ha abordado” (E10 Aragón, hombre, 54 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de doctorado, empleado).

Con respecto al racismo institucional, entre otras cuestiones señalan, que a pesar de haber realizado cambios en la Ley de Extranjería, reconocen, que sigue habiendo incoherencia y una discriminación sustancial dentro de la ley y de otras normativas, que afectan de manera especial a las personas extra-comunitarias, puesto que no es una cuestión abordada en la agenda política.

“Realmente, no considero que esté dentro de la agenda política, porque, aunque cada vez actualmente este saliendo más el tema, tampoco es que se tenga en cuenta el tema, con la ILP⁴ que reciente, ha salido la regulación, pues ya pasa como la propia estructura política, ni siquiera lo ve, como por ejemplo pensar que España es un país que siempre ha ayudado. El solo termino de ayudar ya te dice algo o sea “¡que va a existir racismo! si yo te estoy ayudando”, sin considerar que la carga histórica nos está hablando de un racismo y de una colonialidad [...]. Se ve también con las migraciones, si tuvieran una intención y una voluntad política no estaríamos hablando de vidas ilegales, ilegalizar vidas ya te dice mucho de cómo funciona un país”. (E12 Aragón, mujer, 35 años, país de procedencia Colombia, 22 años de residencia, doble nacionalidad, estudios de máster y postgrado, empleada).

Reconocen que los partidos políticos ponen mayor interés en cuestiones como el feminismo, la política de género o el colectivo LGBTQ+ enmarcado en los debates políticos, principalmente aquellos protagonizados en el congreso español, que por los propios ritmos y tiempos, tienen expresión y representación mediática y política en los medios de comunicación y las redes sociales, principalmente promovidos por recientes leyes, que han cobrado protagonismo político y mediático como la reciente la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual, conocida como la Ley del Solo el sí es sí, o sea la protección a las mujeres víctimas de violencia sexual.

“Sí, me miro en lo que ha hecho los feminismos, con su trabajo con otro fenómeno estructural que es el heteropatriarcado. Tiene que haber muchas políticas de difusión y de sensibilización sobre lo que eso significa. Y luego tiene que haber políticas sin duda, que aborden las causas porque ese racismo, no es solo una construcción teórica, la construcción identitaria, sino que luego afecta a las vidas de la gente.” (Iñaki Vázquez, Consultoría social gitana La Fragua Projects, agente clave).

⁴ Iniciativa Legislativa Popular Regularización Ya. “En marzo del 2020 iniciamos esta lucha incansable por conseguir la plenitud de derechos de las personas migrantes; y por ellas hemos venido trabajando desde el año 2021 en una «Iniciativa Legislativa Popular», para así conseguir la regularización de su situación administrativa”.
Para más información ver: <https://esenciales.info/wp-content/uploads/2021/12/Texto-ILP.pdf>

En ese sentido, destacan una crítica a las ideologías progresistas, en la falta de voluntad política para mejorar las condiciones y derechos de las personas racializadas.

“No, porque creo que hasta las ideologías más progresistas no están preocupadas por el racismo estructural porque al final, incluso en las políticas de izquierda se utiliza de forma utilitarista la inmigración y a las personas migrantes, entonces no creo que les interese o al menos abiertamente, o sea no creo que nadie en su agenda política hable abiertamente de destruir el racismo estructural. Me parece algo super complicado, de que un político lo diga abiertamente, porque, en la política siempre que se trabaja con el tema de la inmigración o de las personas racializadas se hace desde la lógica utilitarista, más que nada porque si no se te echan encima, o sea que puede ser que algún político tenga interés en una minoría en reducir esto, pero creo que en general por muy progresista que seas no está dentro de la agenda política. O sea puede estar en según qué movimientos progresistas conseguir igualar derechos como... sí que se ha venido haciendo con según qué colectivos como las trabajadoras del hogar pero, al final no está dentro de la agenda política o sea el racismo estructural como tal no, mejorar las condiciones laborales dentro de la precariedad que hay y tal....” (E5 Aragón, mujer, 24 años, país de procedencia Brasil, 20 años de residencia, doble nacionalidad, estudios de máster y postgrado, empleada).

“Es ahora como un tema como para quedar guay, como la igualdad de género o muchas cosas que están ahí, bueno algo se hace ¿no? pero diría que tampoco en la agenda en si no es un tema. Quizás de moda o quizás esa idea de que queda muy feo, aunque cada vez menos con toda la ultraderecha, pero como que se ve feo declarar ser racista, es como un tema que la gente anda como con pies de plomo” (E7 Galicia, mujer, 52 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios doctorado, empleada).

“Yo creo que en todo caso es una lucha cosmética, la respuesta si fuera sí o no, sería que no y si se pudiera desarrollar diría que es una lucha cosmética para quedar bien, para decir que lo están haciendo pero realmente no se está luchando. Si se luchara realmente se conseguirían avances durante todos los años que se dice que se está luchando” (E1 Navarra, hombre, 47 años, país de procedencia España nacionalidad española, grado universitario, empleado).

Cabe resaltar en cuanto a los discursos y argumentos de las participantes que consideran que el racismo estructural forma parte de la agenda política actual. Si bien consideran que existen diferentes normativas aunque reconocen que no se llevan a cabo con recursos económicos, la falta de voluntad política y una evaluación de políticas públicas antidiscriminatorias. En este caso se describe: “Está escrita pero luego no se hace”. Explican que si bien está presente no con toda la fuerza o importancia que se debería dar.

“Creo que cada vez más se está haciendo oír y antes era inviable que a nivel político se hablase de esto y ahora se habla de la necesidad de una Ley Integral contra el racismo, o sea, han aprobado, la ley de igualdad y no discriminación hace poco. Creo que quizás no es algo prioritario a nivel político, pero se están dando cuenta que a nivel político es muy importante, porque cada vez más la población (migrante y racializada) y más concreto aquí en España es una población diversa y es que hay mucha gente que se siente que no está siendo representada y que no se están incluyendo cositas muy básicas de su día a día y de sus derechos fundamentales. Entonces creo que se está incluyendo no tanto como me gustaría, pero si poco a poco”. (E5 Navarra, hombre, 32 años, país de procedencia Colombia 22 años de residencia, doble nacionalidad, estudios de máster y postgrado, empleado).

“Considero que sí que está pero que no se lleva luego a la realidad” (E1 Gipuzkoa, mujer, 30 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Distinguen unas normativas claras pero luego explican que no son aplicables en cuestiones concretas, como el relato que trasladamos:

“Normalmente he visto que las leyes y las normas están claras. Y siempre hablan de que el tema de la discriminación y el racismo se penaliza o se penaliza a la gente que practica el racismo. Pero la realidad es otra cosa, porque lo que he vivido yo que hemos hecho una denuncia y de momento el Gobierno Vasco, ha dicho que no va a actuar porque no está claro el racismo, la actitud de la agencia o del propietario no está clara. Pero nosotros tenemos cosas que demuestran que hay racismo. Los políticos lo que quieren es enseñar al mundo que estamos haciendo cosas bien, estamos luchando contra el racismo, contra varias cosas, pero son agendas sin más y propaganda” (E7 Gipuzkoa, hombre, 29 años, país de procedencia Marruecos, 3 años de residencia, nacionalidad marroquí, con papeles, estudios de máster y postgrado, empleado).

6.2.2 Percepción sobre la importancia del racismo estructural a nivel territorial

Si bien en el capítulo anterior hemos abordado la respuesta desde la política y la administración, en este capítulo hemos tratado de buscar las posibles diferencias territoriales.

Por una parte se considera importante valorar desde las propias personas participantes, si el racismo estructural forma parte de la agenda política, que se ha intentado dar respuesta en el apartado anterior. En este se plantea poner en evidencia la existencia de posibles diferencias territoriales sobre la percepción de la importancia del racismo estructural a este nivel.

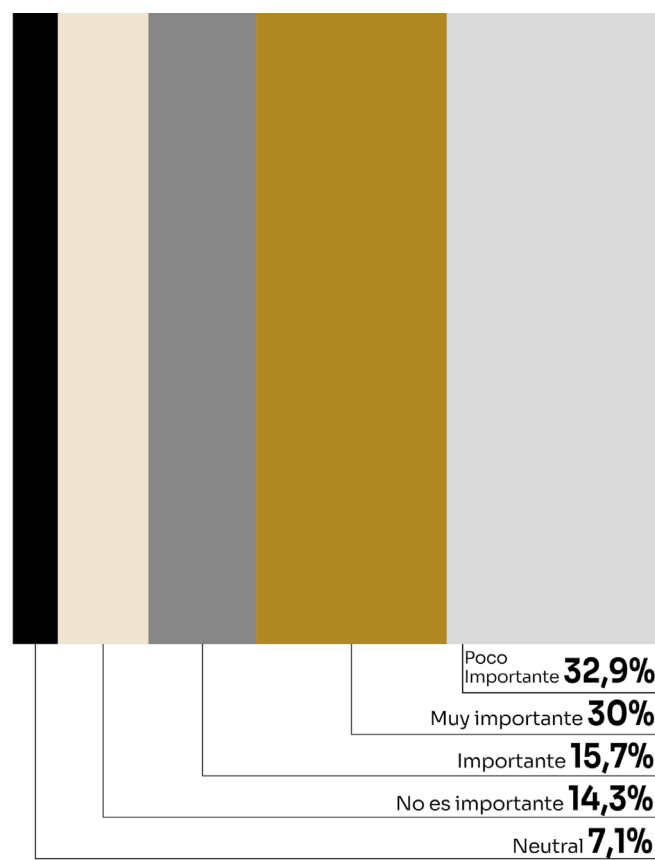
Una de las preguntas dirigidas a las personas entrevistadas (70) se realizó sobre su percepción, si está presente en la agenda política territorial combatir el racismo estructural, marcando con una “X” sólo una casilla del 1 al 5 (De 1 a 5 de menos a más importante, con la siguiente numeración: No es importante (1); Poco importante (2); Neutral (3); Importante (4); Muy importante (5)).

Un 33% de las personas migradas, racializadas, gitanas y agentes institucionales entrevistados consideran que es “poco importante” en la agenda política territorial combatir el racismo estructural frente a un 30% que declara que es “muy importante” y un 16% “importante”.

El planteamiento es diferente dado que hay un porcentaje similar que dicen que es importante / muy importante frente a otro grupo que dice lo contrario.

Como podemos ver en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 2. ¿Según tu percepción, marca con una “X” sólo una casilla del 1 al 5 (1 de menos a 5 a más importante) si está presente en la agenda política en tu territorio combatir el racismo estructural



Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 1. Percepción sobre la importancia del racismo estructural a nivel territorial

No es importante	10
Poco importante	23
Neutral	5
Importante	11
Muy importante	21

Fuente: Elaboración propia.

A nivel territorial, si consideramos los ítems marcados de manera mayoritaria, en Aragón y Gipuzkoa se considera “Muy importante”. “Poco importante” se estima con mayor presencia en Bizkaia, Catalunya y Navarra. En Galicia se decantan por “No es importante”.

“Uno de los grandes ejemplos es que desgraciadamente no está dentro de la agenda, porque aún la política no es capaz de entender lo qué es el racismo y si lo entiende, mira hacia otro lado. Me refiero a lo que supone en general, no vale porque [...] Me niego a pensar de que no puedan

tener otras voces, me niego a pensar que realmente no sepan cosas que cualquiera de nosotros estudiando un poquito mirando hacia otros lugares sabemos. Entonces no está dentro de la agenda porque el antirracismo, no les hace ganar votos, no está dentro de la agenda política, a mi entender, no, porque la sociedad no está aún preparada, creo. Ellos para acceder al poder, la política en general realmente no se atreven, vuelvo a lo mismo, no es ignorancia o no se atreven o no quieren". (E10 Catalunya, hombre, 32 años, país de procedencia Senegal, 25 años de residencia, nacionalidad española, grado universitario, empleado).

En cuanto a diferencias territoriales, se destaca el caso de Navarra, varias de las participantes consideran que de manera paulatina se ha ido incorporando en la agenda política. Mencionan que se ha establecido un plan contra el racismo, existe una dirección general de convivencia, de políticas migratorias, con esfuerzo de acogida, de integración, de conocimiento de otras personas, cada vez más se está trabajando en ello. Entonces en la agenda política desde que las estructuras cuentan con esa parte, consideran que cada vez está entrando más en las agendas. También apuntan que es la primera Ley Foral 13/2023, de 5 de abril, de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia en España, la de Navarra, pero queda muchísimo para hacer y por luchar.

"No en general, puede haber excepciones, Navarra es una excepción, por ejemplo. Considero que esto es así porque es muy difícil, para empezar nadie identifica al racismo como un problema, todo el mundo se considera "no racista", por lo tanto, ahora mismo estamos en una fase de identificación, que es lo primero que tiene que haber, el mero hecho de que se plantee que hay un problema de racismo hace que mucha gente se sienta atacada literalmente, cuando el racismo es una cuestión cultural que tenemos muchas veces tan asumida como el machismo o el patriarcado, etcétera, que realmente no la vemos, es como el agua que nos rodea. Entonces es muy difícil meter en la agenda política algo que está generando o que puede generar una reacción en cualquier persona de defensa o defensiva y por lo tanto es mucho más fácil, actuar frente a determinados síntomas, que frente al racismo como ideología y en segundo lugar, faltan datos: como no reconocemos el problema tampoco lo podemos visibilizar en términos de datos, pero falta una definición del discurso de odio racista. Falta una manera de recoger por parte de las administraciones sistemáticamente los incidentes racistas y por tanto también falta protección a las víctimas, etcétera. Todo eso hace que haya una infradenuncia y una imposibilidad de conocer lo que en realidad está pasando y estas dos cosas se retroalimentan. "Yo no soy racista", "no hay incidentes" y como no hay incidentes, no somos racistas. Yo diría que es importante y es en ese sentido acabamos de aprobar la ley contra el racismo y la xenofobia en Navarra y lógicamente dependerá de su plantación posterior el hecho de que tengamos éxito o no, pero en principio está metida en la agenda política, está aprobada por el Parlamento hace dos meses, se acaba de publicar y pues eso determina la importancia. por lo menos, que le hemos dado nosotros". (E2 Navarra, hombre, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

"Yo creo que no, creo que muchas veces se queda en la parte de la imagen, al final sí que hay campañas antirracistas que se promueven por las administraciones, pero que luego no se va a la profundidad, por ejemplo a nivel del Estado español, pues la Ley de Extranjería es racista. Al final se queda muchas veces en lo anecdótico pero luego sí vas a la práctica diaria pues no creo que esté en las prioridades. Sí que creo que por ejemplo, desde el departamento de políticas migratorias, sí que hay esa sensibilidad pero muchas veces tengo la sensación que se queda en la imagen, como que el día contra el racismo se hace una rueda de prensa, se hace un manifiesto, pero últimamente tengo como esa percepción, que luego no se baja a las medidas concretas para luchar en contra del racismo. También está el punto de denuncia contra

el racismo". (E8 Navarra, mujer, 39 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Entre las personas participantes en el **grupo de discusión en Bizkaia**, hubo consenso en que el racismo estructural tiene impacto a nivel personal y social y opera a distintos niveles como institucional, vecinal, laboral etc. En cuanto a la relación de la forma como opera el racismo en Bizkaia, aunque se precisa que no se puede afirmar que opere distinto en este territorio que en otros del Estado español, se ha hecho referencia a lo que hay imaginarios sociales que se han construido sobre la narrativa de que en Euskadi hay más solidaridad y por lo tanto se es menos racista, esto es una evidencia de la forma como el racismo ha dejado de ser o plantearse en acciones directas, y se ha vuelto más flagrante. El racismo es una estructura que opera en distintos niveles.

"Hay también un mito alrededor de ese miedo frente a lo que conversamos es que en el País Vasco no son tan racistas, son igual de racistas como también puedo ser yo incluso siendo mestizo, incluso en muchas ocasiones de mi vida cotidiana en mi país referirme a los indígenas o a los negros de mi país, porque el racismo es estructural. El problema se ahonda cuando hablamos de conceptos como la solidaridad, la participación política, tratar de conseguir recursos para financiar procesos de transformación social que lo que pienso yo al final es que aumentan esa brecha de segregación que existe entre las comunidades migradas y la gente, por decirlo de alguna manera, nativa". (Grupo de discusión Bizkaia; hombre; agente social; desempleado; estudios primarios; 40 años; Colombia; nacionalidad Colombiana).

"Me parece que al final el racismo es parte de un sistema de violencia, de supremacismo y que responde a un objetivo de generar asimetrías entre diferentes vidas y de esas asimetrías sacar una rentabilidad y un beneficio, ese es el objetivo y funciona muy bien de muchas maneras, adquiere diferentes dimensiones, estamos hablando del racismo institucional administrativo, racismo judicial y político, también del racismo social y del racismo laboral. Creo que estas dimensiones o estas aristas se conectan todo el tiempo en la vida cotidiana, en la práctica y depende del momento, de la circunstancia, del territorio y del momento histórico. Según los contextos sociales se expresa o adquiere diferentes matices, se expresa de diferentes maneras. Adquiere igual más presencia o se presenta con menos velos una o la otra pero todo el tiempo es un entramado que funciona de esa manera, también creo que es una práctica, o sea, que se expresa materialmente, generando consecuencias visibles y tangibles y también es una ideología de sentir vivir, de pensar todo el tema vinculado al racismo y al racismo cultural, epistémico" (Grupo de discusión Bizkaia; mujer, agente institucional, empleada, estudios doctorado, 43 años, país de procedencia Argentina; doble nacionalidad).

Sin embargo, hay una marcada tendencia a asemejar el racismo estructural a las vulneraciones que pueda sufrir la población principalmente migrante en general y verse como racismo institucional. La mayoría parece estar de acuerdo de que esta forma de racismo se manifiesta primeramente a través de leyes que la perpetúan.

"¿Cómo creo que se manifiesta? Podemos pensar en A Coruña como ciudad o Galicia como comunidad autónoma. Yo creo que sobre todo, a través de cómo ... puede haber como diferentes picos pero uno de ellos es la legislación o normativas que puede haber en una comunidad o en una ciudad, pienso por ejemplo en ir un poco más a nivel nacional en leyes estatales como la Ley de Extranjería por poner un ejemplo, que claramente normaliza un poco esa discriminación a grandes rasgos" (mujer; agente social- movimiento antirracista; racializada; trabaja; estudios

másteres y postgrados; 34 años; España; nacionalidad española; 34 años en Galicia y Estado; nacionalizada o doble nacionalidad).

Se menciona además que alineada a esa legislación discriminatoria, se presentan una serie de factores que contribuyen, a que ese racismo estructural persista como las dificultades para acceder a una vivienda en el ámbito privado y en distintos servicios públicos.

“Hay un montón no solo la ley visible del racismo estructural, pero hay una invisibilización de un montón de otras cosas que no están en ningún parte, por ejemplo la dificultad para conseguir alquiler, la dificultad para empadronarse, la dificultad para tener los medios económicos para poder traer papeles que te exigen y que esté todo, que los penales, no más de tres meses, que estén apostillados...” (mujer; agente social- Asociaciones de personas migrantes y racializadas; trabaja; estudios másteres y postgrados; 48 años; Argentina; nacionalidad argentina/española; 14 años en Galicia y Estado; nacionalizadx o doble nacionalidad).

“Por lo tanto fue mucho esfuerzo para sacarlo adelante (Renta Social Municipal), pero sí es cierto que con muchas trabas por parte de la propia institución, y bueno da la sensación de que sistémicamente no te deja mucho ampliar derechos en este sentido”. (Grupo de discusión Galicia, hombre, administración pública, desempleado, grado universitario, 33 años, Venezuela, nacionalidad venezolana/española, doble nacionalidad).

• Aguilar-Idáñez, María-José y Buraschi, Daniel (2016). Del racismo y la construcción de fronteras morales a la Resistencia y el cambio social: la sociedad civil frente a las migraciones forzadas. *Servicios Sociales y Política Social*, 111(33), pp. 29-44.

—(2019). Racismo y antirracismo. *Comprender para transformar*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. <http://doi.org/10.18239/atena.16.2019>

—(2022). Racismo institucional: claves analíticas para comprender la cara oculta de la dominación racial. En A. Solanes (ed.), *Dinámicas racistas y prácticas discriminatorias. La realidad en España, Italia, Francia, Dinamarca y Finlandia* (pp. 63-88). Tirant lo Blanch.

• Dictamen del Comité Europeo de las Regiones (2020). Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025. Bruselas: Comisión Europea. [Consulta: 11 septiembre 2023]. Recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JO-C_2021_300_R_0005&from=ES

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0565>

• Parlamento Europeo (2022). Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre de 2022, sobre Justicia Racial, No Discriminación y Antirracismo en la Unión.

Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0254_ES.html#_ftn1

• Quijano, Anibal (2000). “¡Qué tal Raza!”. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, Caracas, Vol. 6, No. 1 et ALAI, América Latina en Movimiento N° 320. pp.100-108.

• Stati, Elena; Themme, Cecilia, Araguás, Mikel (Coord.). *Informe Anual sobre el Racismo 2023*. Datos cuantitativos. Denuncias. Donostia: Federación.

Recuperado de: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/06/informe-racismo-def-1.pdf>

• Taguieff, P.A. (1995). Las metáforas ideológicas del racismo y la crisis del antirracismo. En J.P. Alvite (coord.). *Racismo, antirracismo e inmigración* (143-204). Donostia, España: Tercera Prensa-Hirugarren Prentsa.

• Themme, Cecilia (Coord.)(2022). *Informe anual sobre el racismo en el Estado español 2022. Denuncia e infra denuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva víctima-céntrica*. Federación SOS Racismo: Donostia.

Recuperado de: <https://sosracismo.eu/sos-racismo-presenta-informe-anual-2022/>

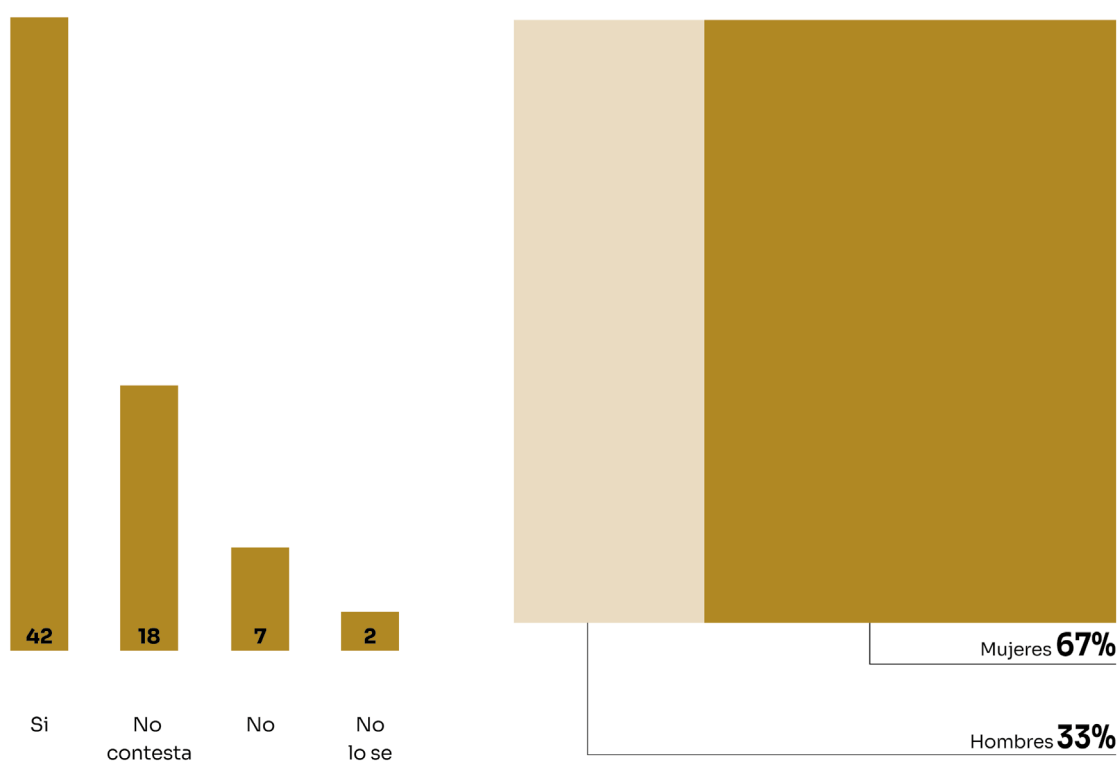
6.3. Experiencias de racismo estructural: incidentes discriminatorios y/o delitos de odio

El racismo estructural “se refleja también en la desigualdad socioeconómica y la pobreza, y que estos factores interactúan y se refuerzan mutuamente; que la discriminación y el racismo socavan la dignidad humana, las oportunidades vitales, la prosperidad, el bienestar y, a menudo, la seguridad; que las minorías raciales y étnicas en la Unión sufren segregación en determinados ámbitos de la vida cotidiana, incluidos la vivienda, la atención sanitaria, el empleo, la educación y los sistemas judiciales; que las minorías raciales y étnicas de la Unión no tienen cubiertas de modo suficiente sus necesidades básicas, como el agua potable, el saneamiento y la electricidad, lo que puede agravarse aún más por el cambio climático, y que esto se refleja en el mercado laboral, en el que las personas racializadas están sobrerrepresentadas en el desempleo y los trabajos precarios, como en la economía de bolos; que las desigualdades raciales no pueden atajarse sin realizar importantes inversiones para superar la pobreza” como pone de manifiesto el *Informe sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión* (Parlamento Europeo, 2022, H.)

En la investigación social cualitativa que hemos llevado a cabo desde la Federación de SOS Racismo, hemos preguntado a las 70 personas que participaron en las entrevistas semi estructuradas (ver anexo 9.2), 3 preguntas relacionadas a las experiencias de discriminación racista y/o delitos de odio. La primera de ellas, cuantitativa con el objetivo de medir los resultados obtenidos ante la pregunta formulada, siendo la primera de ellas: **¿Has vivido alguna discriminación racista?**

44 de las personas participantes en este estudio, es decir el **63% han vivido alguna discriminación racista. Las mujeres representan el 67% (es decir 28) y el 33% (14) son hombres que han sido discriminados.**

¿HAS RECIBIDO DISCRIMINACIÓN RACISTA?



Fuente: Elaboración propia.

En general las personas participantes, en referencia a las experiencias de racismo, también se manifestaron en los grupos de discusión. En el caso de Catalunya, en las presentaciones todas las personas explicaron al resto su experiencia, hecho que se repite en todos los grupos que se realizan y da cuenta de una necesidad importante de explicar no sólo el hecho en sí, sino cómo se han sentido y cómo se encuentran ahora. Es por esto que desde la moderación se respetan estos espacios. De ser necesario son reconducidos y también se utilizan para introducir las pautas de la guía temática.

Proceden de diferentes países pero mayoritariamente de España (12); Brasil, México, Perú, Venezuela, (12 personas)¹; Colombia, Ecuador, Marruecos, Nicaragua y Senegal (10 personas)²; Chile, Honduras, Etiopía, Cuba, Rusia, Argelia, Nigeria, Yugoslavia y República Dominicana³. Si analizamos con detalle los datos obtenidos, del total de participantes, es decir poco más de la mitad, 23 de ellas son nacionales, representando el 33% del total de personas que han sufrido discriminación racista. Es decir 11 de las entrevistadas, ostentan la doble nacionalidad y 12 como describen, han nacido en la península y manifiestan haber vivido situaciones e incidentes discriminación racista a lo largo de su vida como el testimonio que se relata continuación:

“Mi experiencia te la resumo con que la primera palabra que aprendí en castellano fue negro de mierda y se la decían siempre en clase a un chico, reía y se reía toda la clase, yo también me reía, hasta que me enteré de lo que era, entonces de ahí, al ir creciendo sí, he vivido racismo durante todo el tiempo y racismo duro, porque también debo decir que hay una particularidad, en mi caso, que le habrá pasado a otros chicos y chicas negras, eh. Éramos la primera familia negra africana del pueblo, y por lo tanto, pues eso es duro, a nivel de identidad, es duro. No sé, he tenido mis agresiones cuando soy el único chaval negro en grupos de chavales blancos, pues el trato siempre se notaba, incluso entre los que eran mis amigos, pues no siempre, incluso tu nombre ya no importa, eres el negro, eres el nuevo 20 000 cosas. Explicar la experiencia en general, simplemente, creo que puedo decir que lo viví en todas sus formas casi, menos en la parte que no me toca. Bueno, sí, también se me hipersexualiza, iba a decir, nunca lo voy a vivir como lo que viven mis hermanas”. (E10 Catalunya, hombre, 32 años, país de procedencia Senegal, tiempo de residencia 25 años, nacionalizado, grado universitario, empleado).

Se observa de los resultados obtenidos, que el **21.3% trabajan como agentes institucionales⁴ en distintos ámbitos de la administración pública o son profesionales en organizaciones no gubernamentales, como manifiestan han vivido situaciones de discriminación racial.**

Tabla N° 1. Personas participantes en las entrevistas, según autoidentificación y agentes institucionales

Personas entrevistadas (total)	Género no binario	Mujeres	Hombres	Total
Personas gitanas, migrantes y racializadas		21	13	34
Personas agentes institucionales		26	10	36

Fuente: Elaboración propia.

¹3 de cada país nombrado.

²2 de cada país nombrado.

³Una persona originaria de cada país.

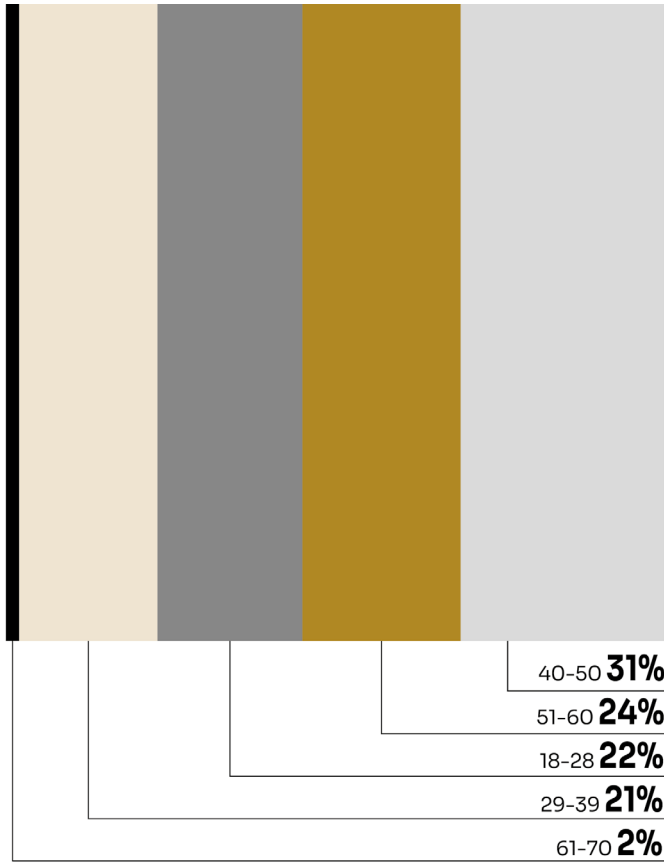
⁴ **Denominamos agentes institucionales** a distintos profesionales de la administración pública. Funcionariado en servicios públicos como la educación, sanidad, Colegio de Abogados de oficio que llevan los turnos de extranjería, agentes jurídicos, cuerpos policiales, periodistas, etc. Personas (con distintos rangos y responsabilidades) que están trabajando dentro de una institución, como una escuela, un centro de salud, la administración pública, técnicas de diversidad cultural de los ayuntamientos, la técnica de igualdad de ayuntamientos, de mancomunidades. Puede ser una tutora de una escuela con población gitana y/o migrante. Tener en cuenta: que estos agentes institucionales intervengan/dirijan/tomen decisiones/realicen documentos en el ámbito de las migraciones o con personas gitanas con el fin de que su testimonio aporte a la investigación.

Agentes/entidades sociales: Organizaciones sociales que trabajan en el ámbito de las migraciones, discriminación o diversidad cultural (asociaciones), Cruz Roja, Oxfam, CEAR, asociaciones gitanas, etc.

En cuanto a la franja etaria, tiene mayor representación en este estudio, las personas entre 40 y 60 años, el 32% de las personas participantes. No obstante, el segundo grupo más representativo está compuesto por personas entre 29 y 39 años, el 26%, el mismo porcentaje que las personas entre 51 y 60 años. Podemos constatar que de **las personas que han vivido situaciones de discriminación racial el 84% se concentra entre las edades entre 29 y 60 años como podemos comprobar** en la siguiente tabla.

Tabla N° 2. Franja etaria de personas que han vivido discriminaciones raciales.

18-28 años	10
29-39 años	18
40-50 años	22
51-60 años	18
61-70 años	2
Total de Mujeres	47
Total de Hombres	23
Total de Participantes	70



La siguiente pregunta que realizamos, es con el fin de conocer, las diferentes experiencias y reflexiones en relación a las vivencias de racismo estructural. Se definen distintos ámbitos con la finalidad de que las personas participantes pueden elegir uno de ellos, aunque en la mayoría de los casos, se presenta la discriminación racial, no sólo en un ámbito sino en distintos.

Fuente: Elaboración propia.

Fuente: Elaboración propia.

“Pues es como un poco agarrar muchas cosas con las manos, ¿no? Porque al final, digamos que la estructura opera desde lo social a nivel de calle hasta lo institucional a nivel de administraciones. Para mí, al final, desde lo que yo entiendo, desde testimonios y lo que he vivido también en carne propia, pues me parece que lo estructural yo lo referiría, sobre todo desde la justificación de actitudes racistas, desde la propia estructura estatal, desde lo que es y se concibe el Estado español, desde la historia misma de cómo se construye el Estado español, y luego todo eso desencadenado pues en diferentes, desde la ley de extranjería a nivel de administración, como luego todos los ámbitos ya a nivel también burocrático, de vivienda, de padrones, de conseguir trabajo, de qué personas están sujetas a derechos y cuáles no, el acceso a la sanidad, para mí es todo ese compendio que luego también justifica muy a nivel de calle el racismo.” (8 min. Grupo de discusión Bizkaia, Hombre, agente social, empleado, máster y postgrado, 27 años, Colombia, Colombo Española).

“Bueno, me he sentido infravalorada, no es que yo me sienta así, que me han infravalorado por el hecho de venir de fuera, he oído comentarios como que “venimos a quitarles las ayudas”, “que los españoles no tienen oportunidad porque venimos los de afuera”, por ejemplo, así, comentarios como que también las mujeres que venimos de afuera somos putas o venimos aquí a buscarnos la vida de esa forma o bueno a vivir del gobierno, de las ayudas. Y por la forma de expresarnos a veces no nos entienden, o hacen que no nos entienden, a pesar de que hablamos el mismo idioma y todo. Muchas cosas la verdad, por mi color de piel no, si no por mi forma de hablar, mi forma de expresarme y bueno ya te digo por el tema ese de que venimos a quitar los trabajos y en las mujeres de aquí algunas pues de que les venimos a quitar los hombres y bueno cosas así. Discriminación laboral, en lo personal fue lo que me pasó. En la vivienda porque por ejemplo cuando tú quieres alquilar aquí una vivienda también, a mí ya me ha pasado, te piden bueno de hecho siempre lo han pedido, un mogollón de papeles, a veces aunque tú tengas el dinero como que no vale tu dinero ¿sabes? Entonces piensan que vienes a la vivienda o sea te vas a quedar y la vas a ocupar después. A mí muchas veces me han cerrado las puertas por ahí también ¿sabes? Y en el entorno donde yo estoy estudiando, lo estoy viviendo también, estoy viviendo racismo y en mi trabajo igual. Y bueno esto me ha superado grandemente, la verdad. Mis jefes, ahora mismo, no creyeron en mi palabra, ni en mi versión. Yo tuve una situación recientemente en mi trabajo donde fui agredida por una compañera, yo y mi hermana lo vivimos, y se le creyó a ella ¿y sabes cuál fue la excusa? “las sudamericanas se ofenden por todo aquí, los que vienen de afuera os ofendéis por todo”.[...] no estoy acostumbrada a que me traten de esa manera o que me digan “panchita” o que me digan ese tipo de cosas, porque no lo soy, soy una persona, soy un ser humano y merezco respeto. Y tengo nombre exactamente. Veo mucho ese tipo de bromas sarcásticas, que a mí no me hacen gracia. Yo soy incapaz de bromear o de ofender, de hacer sentir mal a una persona con ese tipo de comentarios [...] O que somos “guarras”, que “son latinas guarras”, tienen un concepto de que nosotras las mujeres de afuera somos guarras, cochinas en la cama, cochinas en todo ¿sabes? en todo eso lo he oído y en los hombres también, sí”. (E10 Galicia, mujer, 40 años, país de procedencia y nacionalidad nicaragüense, 4 años de residencia, con papeles, estudios secundarios, empleada).

“Es de todos los días, mira. Pero esto se vive a diario. Si vas en el transporte público, en muchas ocasiones he tenido que viajar solo. Nadie se sienta a mi lado. Y yo no es que ande ni oliendo mal, ni mal vestido, nada de eso. Y si me ves así por encima, ves que soy una persona chévere y físicamente agradable ¿sí? Y muchas veces mi puesto de al lado va vacío. Porque nadie se quiere sentar al lado de un negro. Sí. Así de sencillo ¿eh? Y bueno, si ya hablamos de negros, pero si ya hablamos de un indio, ya si hablamos de un moro... O sea, nadie quiere

relacionarse mucho. No hablemos de colores con las personas diferentes. Ahora, eso lo vives en el metro, en el autobús, en el supermercado ¿sí? Y en los últimos años, digamos unos 5 años antes de la pandemia por ahí. Pero también te encuentras a los mismos migrantes que aprietan el bolso”. (El Bizkaia, hombre, país de procedencia Colombia, 24 años de residencia, doble nacionalidad, estudios formación profesional, empleado).

6.3.1. ¿Qué produjo la afectación a nivel individual y/o colectivo?

Un total de 34 personas migrantes, racializadas y gitanas, nos relatan a través de sus reflexiones, las distintas experiencias de discriminación que han vivido. Sin lugar a dudas, la cuestión de la identidad y de otredad vuelven a ponerse de manifiesto como se viene poniendo el foco en recientes investigaciones realizadas por la Federación de SOS Racismo⁵.

“He recibido tanto racismo aquí, que no me han permitido sentirme española, aunque así lo ponga en mi DNI, no me siento como alguien que pertenece a esta sociedad, porque, constantemente me recuerdan que mi color de piel, no representa la sociedad que mayoritariamente ocupa España. Sin embargo, si voy a Etiopía, me pasa exactamente lo mismo, porque me recuerdan que soy europea, por mi piel, por mi alimentación, ropa, porque ya no recuerdo tanto el idioma y también por mis propios pensamientos que ya no coinciden con la cultura, religión, la política que allí está. Desde el día que llegué aquí, hay temas que probablemente, no te voy a poder hablar pero así a nivel genérico, sólo el tema educativo, tanto por parte del profesorado como el alumnado, ha sido un racismo brutal, fue un bofetón que yo no sé, hoy en día no hubiese sido capaz de soportarlo de esa forma. Luego en la calle, en los autobuses, el hecho de que venga un blanco y te mire y luego que la gente te diga no, chica, aquí no hay tanto racismo. Como si lo estuvieras exagerando, pero el día que te pase, me hablas. Al final una niña de 7 años se lo va comiendo y va cogiendo ese estereotipo y al final se mira en el espejo y es incapaz de reconocerse, por eso cuando me preguntabas ¿De dónde me siento? Entonces preferiría no estar en esa situación y a eso viene todo esto y me podría pegar aquí dos horas hablando de ese tema porque es algo que me frustra un montón. Entonces te lo cuento, me respetas, si quieres empatizas o no pero al menos te callas. Y luego a nivel laboral con los currículum cuando he tenido entrevistas y tal hubo un tiempo que dejé de poner mi foto, porque quería que miraran mi curriculum, no mi imagen y daba igual porque al final mi nombre también se identifica que no es de aquí y me costaba gestionar eso. Es decir, ha pasado una chica que tiene la mitad del currículum que yo, pero la han cogido a ella, o cuando he hecho una entrevista, quizás para mí, bastante decente y acabó teniendo contratos de sustitución en vez de haber tenido una plaza y es un poco así, constantemente o que tu vayas al médico y te hable como si fueses tonta y hay veces que no puedes ni responder, es como que te empiezan a hablar como con señas y da igual que tú le digas que hablas español y yo poniéndome en plan empollona para que se dé cuenta de que mi dialecto es suficiente y daba igual, porque tenía tan metido en su cabeza de que yo era negra y que no podía estar hablando español y al final tampoco te piden perdón, se quedan con esa vergüenza, pero tampoco son capaces de decirte otras, me he equivocado [...] y así constantemente es todos los días y está tan impregnado y se toma tan natural y luego estamos con los chistecitos, con las bromitas, con las películas y el no sentirme representada” (E9 Aragón, mujer, 28 años, país de procedencia Etiopía, 18 años de residencia, nacionalizada, estudio de formación profesional, estudiante).

⁵ Themme, Cecilia; Huarte, Ines y Araguás Mikel (2021). DEL MAINE A LAS RRSS. Una Investigación Acción Participativa sobre informaciones y desinformaciones en torno a la diversidad y las migraciones y su impacto en las comunidades migrantes y racializadas. Donostia: Federación SOS Racismo. (114-119p.)

Para más información ver: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/12/20211223-Del-Maine-a-las-redes-sociales.pdf>

Entendemos que compartir una experiencia de discriminación racial, es un proceso doloroso, porque continua presente en la vida de las personas que nos trasladan una serie de acontecimientos que padecen en diferentes órdenes de sus vidas. Escuchar estos relatos puede suponer poner luz a las historias contadas, es decir, conocer el hecho discriminatorio sucedido y las emociones que acompañan sus vivencias. Narrar y compartir experiencias de discriminación incluso puede comprenderse como un proceso de reparación con el fin de que quede constancia y salga de la impunidad, es decir, de la infradenuncia.

En este sentido, la construcción narrativa es atravesada por diversas voces que la complejizan y la enriquecen en este texto. Por un lado, estos relatos tienen conectores comunes, pero se pone el foco en distintas cuestiones. Por otro, sus opiniones se basan en las experiencias, conocimientos y vivencias de discriminación racial y propuestas que manifiestan para la mejora de los mecanismos de denuncia y reparación. En definitiva, desde un enfoque biográfico narrativo el “acto de testificar” implica la propia reflexión como un acto de memoria y de justicia restaurativa. Por otra parte, la normalización y aceptación del racismo por las personas afectadas, también puede funcionar como mecanismos de defensa. Trasladamos algunas reflexiones de las participantes:

“Ahora que me preguntas, seguro que sí, pero ahora no me acuerdo de ningún ejemplo concreto y creo que esto se debe a que tenemos tan normalizado e interiorizado... mirar para otro lado, que con microrracismos del día a día, lo dejamos pasar, no nos interesa. A no ser que presencies un acto racista muy grave o fuera de lo normal, al final del día, tu mente lo olvida, no lo recuerdas”. (E11 Aragón, mujer, 32 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de postgrado y máster, empleada).

En el siguiente caso, según nos relata la denunciante, terminó viviendo en un orfanato en Brasil.

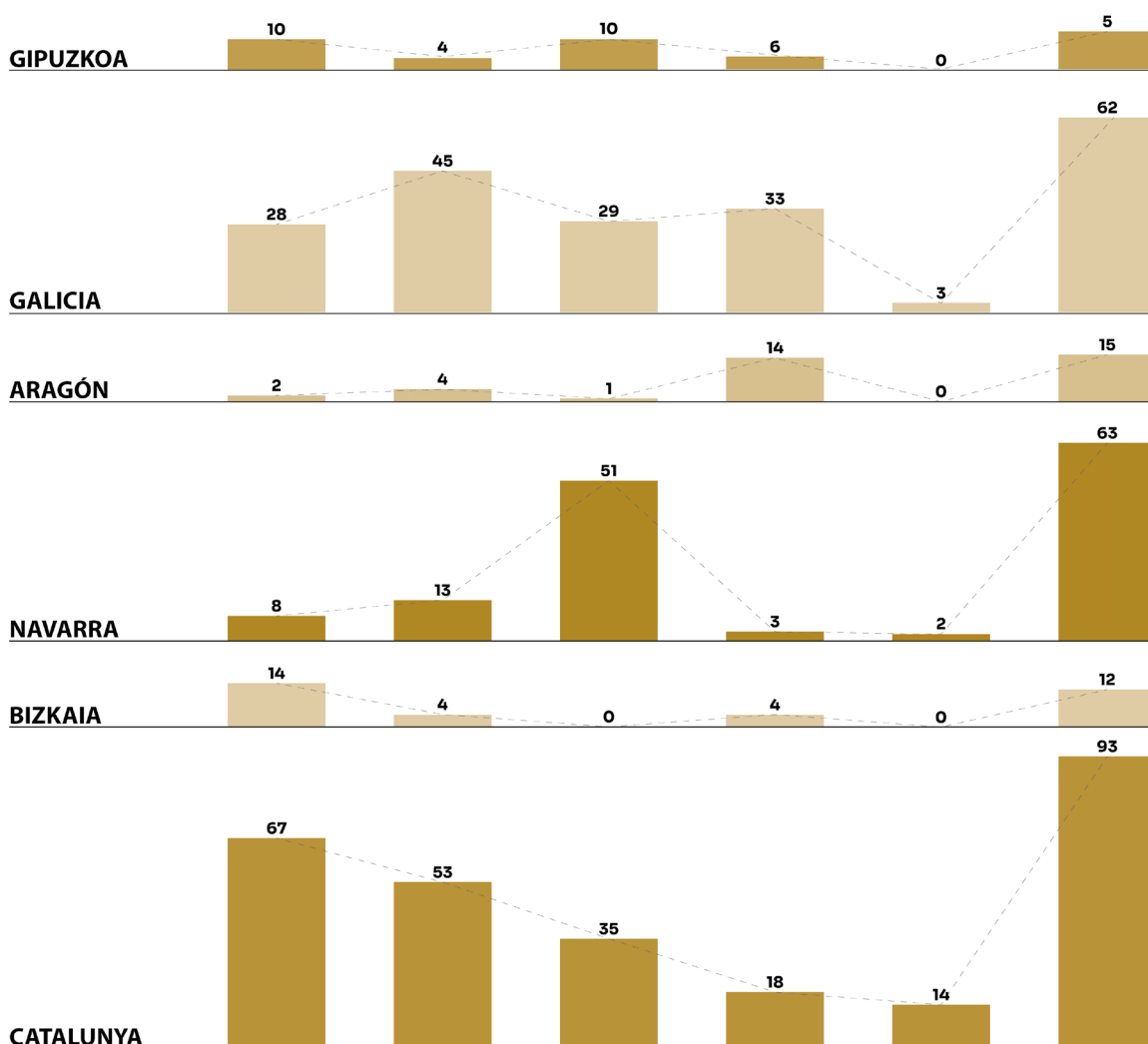
“Hubo una denuncia a raíz de un estereotipo de que era una niña robada por los gitanos y por eso terminé siendo llevada a un orfanato, me quedé dos años. Esa fue mi primera vez en la vida de contacto con el racismo. En España pese a que no estoy tanto tiempo, a ver, porque si no me identifico como gitana no... porque como yo no soy gitana Calí, no se Calé, yo aquí trabajo con los Calés pero yo soy Sinti, entonces no encuentran el mismo fenotipo, no asocian tanto, pero como yo hablo, digo a todos, incluso dije en el diario que soy gitana a ver... He tenido un caso, yo agarré un BlaBlaCar y empecé a preguntar sobre el racismo y hablaron de negros, de eso. No hablaron de los gitanos, pregunté de los gitanos y la chica, las dos chicas, incluso una venezolana y la otra de aquí “pero los gitanos no es un caso de racismo, ellos no quiere integrarse” y yo digo “no creo que sea así”, y no se qué empecé a hablar. Cuando dije que era gitana, ya pararon de hablar conmigo, ya me miraron raro, a la otra vez, la chica no tenía más lugar en el BlaBlaCar. En el trato, es agresivo, con palabras, te considera como que seas poco inteligente, no vas a entender lo que se está diciendo, sentí eso mucho más en la extranjería, en algunos órganos en la policía cosas así. Eso sí hay predisposición a pensar “¡Ay! un extranjero más, ¿por qué esta gente no se va?” es algo así. También, la he pasado con médicos, sí, ahora me acordé un poco, sé que es institucional ¿no? o sea médicos que me dijeron por ejemplo “ah pero... ustedes consiguen los problemas en sus países y vienen para que los resolvamos”. (E4 Galicia, mujer, 48 años, país de procedencia Brasil, un año de residencia, con papeles, estudios de doctorado, empleada).

6.3.2. Ámbitos de discriminación: laboral, vecinal, ocio, etc.

6.3.2.1. Introducción

En junio de 2023, se presentó el Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español, se proporcionó una estadística detallada y un análisis cuantitativo sobre las denuncias recopiladas por las oficinas de atención y denuncia de la Federación. Al mismo tiempo, se llevaron a cabo una serie de entrevistas a personas migradas y racializadas. Las entrevistas realizadas proporcionan una valiosa perspectiva que refuerza y reafirma los datos recopilados en el último Informe anual.

De acuerdo con la clasificación de los tipos de discriminación con más denuncias, **los conflictos y agresiones racistas ocupan el primer lugar, seguidos de cerca por las denegaciones de acceso a prestaciones y servicios públicos**. A continuación, se encuentran **las denegaciones de acceso a prestaciones y servicios privados**, señalando que la discriminación, no se limita únicamente a ámbitos públicos, sino que también permea en esferas más privadas, incluso comerciales. Luego, la **discriminación laboral** surge como otra preocupación importante, indicando que el entorno laboral no está exento de prácticas discriminatorias. Finalmente, la presencia de la **extrema derecha y el discurso de odio** como tipos de discriminación denunciados, constata la urgencia de abordar, no solo las manifestaciones individuales de discriminación, sino también las lógicas, prácticas y corrientes ideológicas que promueven la intolerancia y la exclusión.



Esta convergencia de datos entre las denuncias formales y las entrevistas añade un nivel de credibilidad y consistencia al estudio que no puede ser pasado por alto. Refleja una realidad palpable y recurrente en nuestra sociedad: la persistente presencia de la discriminación racial en distintos ámbitos.

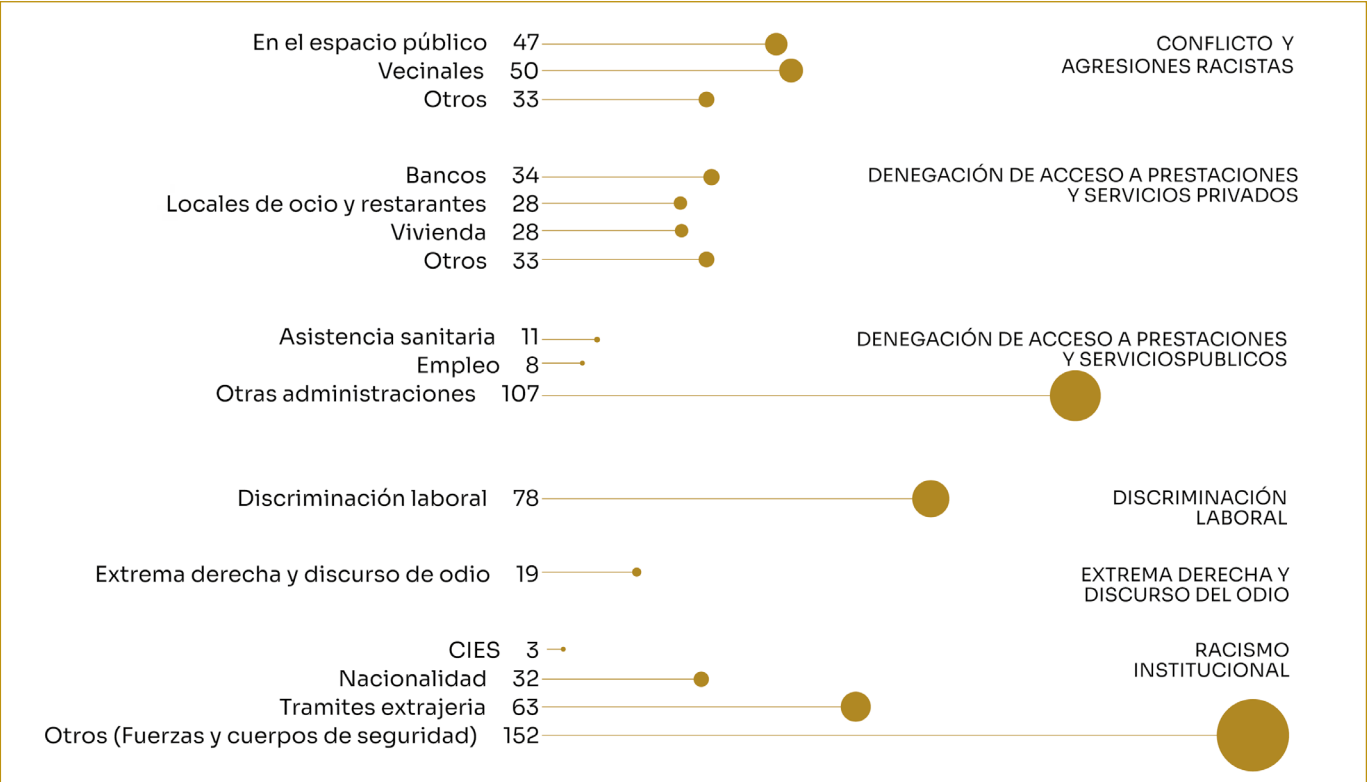
La constatación de datos entre las entrevistas cualitativas y la parte cuantitativa del Informe anual se puede considerar un hallazgo de gran relevancia. Este fenómeno indica que no estamos tratando simplemente con incidentes aislados, sino que estamos frente a una realidad sistémica arraigada en nuestra sociedad. ¿Esta coincidencia puede ser percibida como un proceso de reparación? Seguramente sí, ya que valida y da credibilidad a las voces de aquellas personas que han vivido estas situaciones. Proporciona una sensación de reconocimiento y apoyo a nivel colectivo, lo cual es crucial para reparar las heridas causadas por la discriminación.

Por otro lado, esta confluencia de datos puede también ser vista como una poderosa forma de denuncia. Al reflejar una realidad tan palpable y extendida, funcionan como una llamada de atención para la sociedad en su conjunto y para los poderes públicos, responsables de la toma de decisiones, instándolos a implementar políticas y medidas concretas que promuevan la igualdad y la inclusión hacia una sociedad antirracista.

6.3.2.2. Tipos de discriminación vividas por personas migrantes, racializadas y gitanas

En relación al **tipo de discriminación** se solicitó a las personas entrevistadas que marcaran en las casillas correspondientes y estos son los resultados obtenidos.

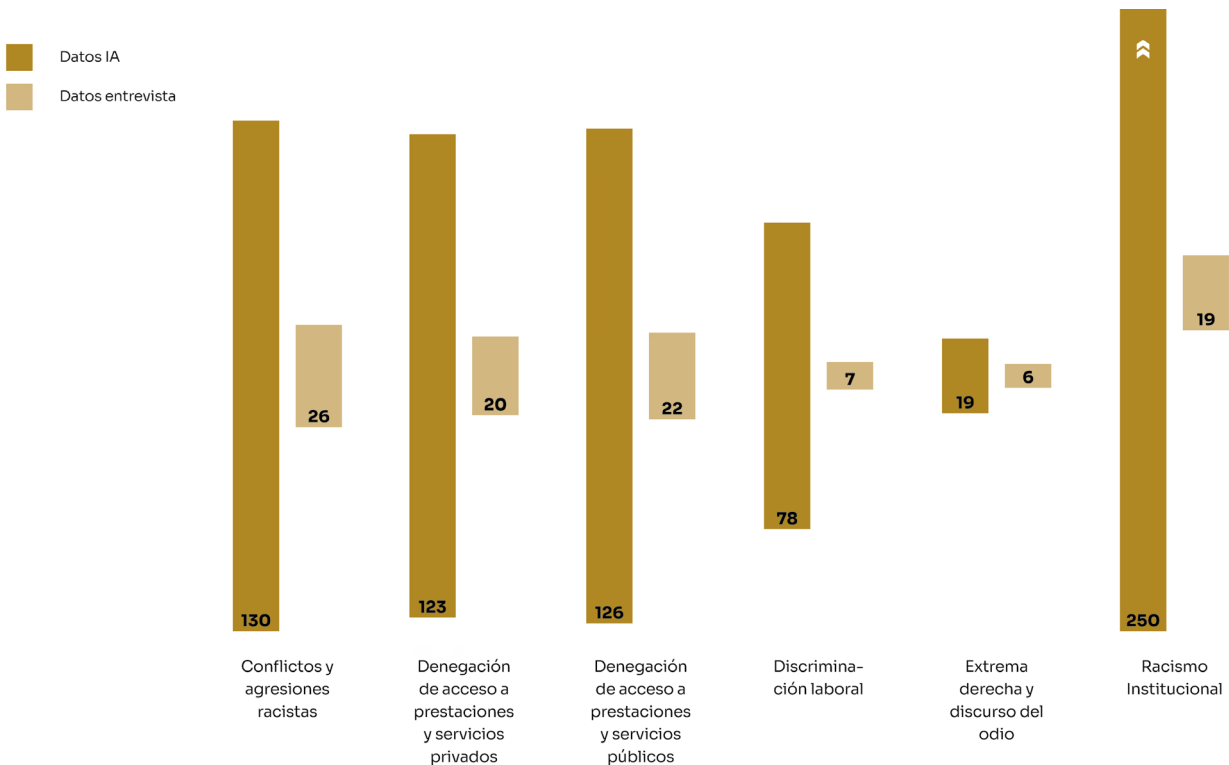
Tabla Nº 3. Tipos de discriminación distribuidos por ámbitos



Fuente: Elaboración propia.

⁶ Stati, Elena; Themme, Cecilia, Araguás, Mikel (Coord.). *Informe Anual sobre el Racismo 2023*. Datos cuantitativos. Denuncias. Donostia: Federación.

Tabla N° 4. Comparativa datos del Informe Anual sobre el racismo 2023⁶ y datos de personas entrevistadas



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, examinamos las denuncias de discriminación que recogemos a través de los testimonios que se reflejan en esta investigación de la misma manera que en el *Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español*. Son *Datos cuantitativos* de las denuncias que presentamos en junio del 2023, utilizamos los datos estadísticos con el fin de ilustrar los tipos de discriminación más frecuentes, los ámbitos en los que tienen mayor incidencia la discriminación racial y los grupos vulnerables que enfrentan una discriminación particularmente significativa. Estas áreas pueden abarcar diferentes aspectos de la vida, como la educación, el empleo, la vivienda, la justicia, el ocio y muchos otros. Es decir, vulneran los derechos económicos, sociales, laborales, políticos y culturales.

En primer lugar, exponemos los relatos de las personas migradas, racializadas y gitanas en los cinco ámbitos que más denuncias presentan así como el número de los casos recopilados. En total se han recogido 100 denuncias pero sólo expondremos algunas de ellas.

1. Conflictos y agresiones racistas en el espacio público (15 casos)

“Se refiere a situaciones en las que ocurren enfrentamientos violentos o agresiones motivadas por prejuicios raciales. Esto implica actos de violencia física, verbal o psicológica dirigidos hacia personas o grupos específicos. Son algunas de las formas en las que se manifiesta el racismo y la xenofobia” (Federación SOS Racismo, 2023, p.6). El 44% de las denuncias hacen referencia a los conflictos y agresiones racistas en el espacio público.

“He tenidos varios tipos de discriminación, estaba viendo lo que pone abajo ¿no? de los tipos de discriminación y yo creo que en cada uno de ellos he tenido alguna experiencia. Pues por ejemplo en el espacio público, en la calle yo tenía, yo era autónoma y tenía un local comercial y durante algún tiempo estuve al salir, al cerrar el local tuve acoso ¿no? de parte de un hombre

mayor que me preguntaba, hacía referencia a mi físico y al hecho de ser de fuera, “latina” me decía y me preguntaba que cuánto cobraba, es como si daba por hecho de que sí, o sea no solamente era el acoso machista si no también daba por hecho de que al ser de fuera o al ser latinoamericana me dedicaba a la prostitución o algo así. Que vamos, que estaba viendo que tenía ahí el local comercial y aún así me acosaba, eso fue uno, bueno fueron, fue durante un tiempo este señor. Aquí en Vigo” (E2 Galicia, mujer, 47 años, país de procedencia México, 18 años de residencia, doble nacionalidad, grado universitario, empleada).

“Bueno, he tenido dos experiencias. La primera experiencia fue en la ciudad de Bilbao. Tenía prácticamente, creo que un año o dos años de haber llegado aquí. Y, bueno, pues en una cafetería un hombre me abordó con un perro y me dijo qué hacía yo aquí, que me vaya a mi puto país, que no sé qué y tal. Eso, digamos, fue acompañado de un compañero, de aquí vasco que, bueno, intercedió, increpó también a la persona que me estaba, pues, haciendo el racismo. Y, bueno, finalmente, pues, nos movimos a otro lugar y esa persona, pues, digamos, la rechazamos, ¿no? Bueno, nos alejamos de ahí. Este hombre finalmente llegó como a pedir disculpas y tal, pero bueno, no se le dio importancia al tema. [...] venía por la calle Urazurrutia de Bilbao, lo que se conoce como Bilbi. Y un hombre me increpa, me dice negro, comunista de mierda, te vamos a reventar, hijo de puta, no sé qué y tal. Y, bueno, pues yo no le presté primero atención. Llegó un momento en que ya pasó mi frontera de privacidad pública y, bueno, ya me consideré que, bueno, que esto era una cuestión contra mí. Él reiterativamente, pues, me decía eso, me decía que me iban a reventar [...]. Entonces yo también, pues, le dije que era lo que pasaba, que yo no sabía qué era lo que pasaba y que, por favor, tomara distancia para que no existiera ningún tipo de problema ¿no? En eso el hombre se quitó su mochila, llevaba una vestimenta de una empresa donde trabajaba, una empresa de estas, de verticales, y, bueno, con las llaves intentó agredirme. Bueno, yo en ese momento pensé que tenía algún objeto corto punzante, entonces pues ahí ya yo tomé mis medidas de autoprotección. Le grabé, pude sortear esa situación, consideré llamar a la Ertzaina porque, bueno, yo tengo protección internacional, entonces le llamé, ellos llegaron inmediatamente. En realidad, en ese sentido tengo que decir la verdad, no me puedo quejar, llegaron inmediatamente, actuaron inmediatamente, capturaron al tipo. Pero sí hubo una falla en todo este procedimiento que fue el juez ¿no? El juez no aceptó mis pruebas, creo que no le dio la importancia que tenía que darle, pero por parte de las autoridades más de Policía Judicial, pues sí, ellos estuvieron más pendientes, incluso colocaron personas de paisano cerca de mi residencia en la ciudad de Bilbao, por el hecho de que yo les insistí de que tenía protección internacional. Tiene que ser una política de Estado que sancione. Yo sí creo en la teoría del Estado que hay que sancionar para que... tiene que haber medidas coercitivas para que la sociedad tenga que... y una de las medidas coercitivas de esto es el delito de odio, si eso no se tipifica no va a haber logros significativos aquí en el Estado español, hay Estados que lo han tipificado y bueno, y eso tiene unos resultados, porque tú te lo piensas dos veces, si le vas a decir a la mujer que va contigo en el autobús con los niños hablando africano que se calle ¿no? Eso hay que hacerlo” (E11 Bizkaia, hombre, 37 años, país de procedencia Colombia, doble nacionalidad, 19 años de residencia, grado universitario, empleado).

2. Racismo institucional. Trámites extranjería (11 casos)

A la hora de hablar de racismo institucional debemos recuperar una definición que ya utilizamos en capítulos anteriores como es la que ofrecen Daniel Buraschi y María José Aguilar definen el racismo institucional de la siguiente manera:

“Es el conjunto de políticas, prácticas y procedimientos que perjudican a grupos racializados impidiendo que puedan alcanzar una posición de igualdad. Se manifiesta a través de políticas, normas, procedimientos y prácticas que perpetúan la desigualdad y el trato discriminatorio hacia personas migradas, racializadas y gitanas, incluso si no hay intenciones individuales de discriminar. El racismo institucional afecta diferentes ámbitos como la educación, la justicia, la salud, el empleo, entre otros” (Buraschi y Aguilar, 2021).

De acuerdo con Agustín Unzueta “La Ley de Extranjería y su reglamento de ejecución (las distintas leyes o reformas) han sido la columna vertebral de la política de inmigración y extranjería en los últimos veinte años en el Estado español, una de cuyas características principales es la de ser los instrumentos normativos sobre los que se ha organizado la desigualdad de las inmigrantes que viven en este país”. Uno de los aspectos en que más se muestra este racismo institucional.

Estas definiciones tienen su importancia si las trasladamos a las vivencias de las personas entrevistadas, dado que el **32% de las personas entrevistadas hacen referencia a haber vivido distintos incidentes de racismo institucional en relación a los trámites de extranjería.**

“Preparo los papeles para la nacionalidad española, traigo de Rusia todos los papeles traducidos y apostillados, todo perfecto, yo lo sé. ¿Cómo funciona ese sistema? Hago 3 carpetas para mi marido, para mí y para mi hija mayor, tengo que irme a trabajar después de esta cita. Y me dice que mi hija no está trabajando desde hace 2 años, -¿qué me presentáis eh? papeles ¿eh?- Ha empezado así la persona que me atendió, sé que no tengo que hablar, dejar todo y marchar ya, porque es así siempre, sabes, pero personas así con negativa, yo le digo: -Señora, perdóname, no tengo, vengo al Registro Civil, tengo cita, tengo los papeles, he preparado todo y ud ha tirando, diciendo que haga otra fotocopia de mi marido. No diciendo nada, recoge estos papeles baja, dos veces hacer fotocopias ella tirando directamente y yo lloro por no hacerlo así, no, no tengo que hacer nada y mi marido dice, vamos, déjalo, vamos, ya no, yo digo, no porque tengo que irme, [...] Salimos y mi hija sale también. Y, mi hija dice que qué pasaba, y yo llego pasando estas cosas, tal cual yo llego dejando, no pasa nada vamos, ya vamos ya y nerviosa y todo y yo salgo voy a trabajar y este mismo día cuando llegó a trabajar estoy de cara al público, yo trabajo zona VIP preferente sabes, sí y jefes me dicen: -vete a casa, no puedes trabajar así con esta cara y dice tienes que denunciar, yo digo que no [...] Cada 20 días. ¿Antiguamente me voy a preguntar cómo está mi nacionalidad? La taquilla donde está el Registro Civil, segunda planta esperaba cola, ellos me dicen: -Ah, tienes que pasar por página tal cual, como otros, no sé qué, o llamas por teléfono, así me han enviado siempre ellos, vale 1 año, 2 años, 3 años. Mi hijo tiene nacionalidad.[...] yo digo: -¿dónde está mi papel? tráemelo, dámelo, mi nacimiento y todos los papeles, que yo gasto 700 euros para traducir los papeles de mi marido, los míos, todo el dinero y ¿por qué haces eso?” (E2 Catalunya, mujer, 59 años, país de procedencia y nacionalidad rusa, 23 años de residencia, con papeles, grado universitario, empleada).

“Las personas de países africanos deben contar con 10 años de residencia legal a diferencia de las personas originarias de países iberoamericanos.[...] También las tasas de extranjería, de convalidación de estudios y los certificados de concordancia que se nos exigen a las personas nacionalizadas”. (E11 Navarra, mujer, 54 años, país de procedencia Marruecos, 23 años de residencia, nacionalizada, estudios formación profesional, desempleada).

3. Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en la vivienda (10 casos)

Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados: Se trata de la negativa o restricción injusta de acceso a servicios ofrecidos por empresas o entidades privadas y particulares. Esto puede implicar la exclusión o trato desigual hacia personas migradas, racializadas y gitanas en áreas como vivienda, empleo, educación, establecimientos comerciales, entre otros.

De acuerdo al Informe la **“Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales”** (2022), el racismo estructural deriva en situaciones de exclusión residencial y profundiza en cómo se producen, de qué forma se manifiestan y cuáles son las implicaciones para las personas de determinados grupos.

Según los datos obtenidos, el 29% de las personas entrevistadas afirman haber sufrido discriminación racial en el acceso a la vivienda como podemos comprobar con los siguientes relatos:

“Al intentar alquilar un piso junto con mis niñas fue muy difícil, pero gracias a Dios, he conseguido hace un mes alquilar una habitación. Es sentirte feo, como que te bajaría la moral al tener a toda tu familia y no saber a dónde ir, y que no se te abren las puertas, porque te dicen, no con niños no, y te cierran las puertas y por ese lado yo sentí... [...] como que me han dejado a un costadito”. (E2 Aragón, mujer, 41 años, País de procedencia y nacionalidad peruana, 1 año de residencia, con papeles, grado universitario, empleada).

“Por ejemplo, vas a alquilar una vivienda y si te ven que eres gitano, lo que tenemos que hacer algunas veces y es una pena, me da pena a mí, porque no puedes manifestar tus rasgos gitanos o no puedes manifestar tu expresión gitana sino, no te alquilan una vivienda. Tiene que ir una de nuestras familias, bueno en mi caso no porque yo voy un poco en contra de esto. Se utiliza a gente que físicamente no parezca gitana, que hable más normalizado, sin esos ejes gitanos y disimulando que no eres gitano porque sino no te hacen un contrato de vivienda” (E11 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios primarios, desempleado).

“Hablé con una agencia en Irún que tenía un piso que nos gusta y que tenemos todos los requisitos económicos y todo lo que piden. En principio me dió una cita para visitar el piso y de repente, una vez que le mandé la documentación, me mandó un mensaje diciendo que el propietario de la casa tenía otro dossier y que ya había quedado con el otro inquilino. Yo hablé con una compañera del trabajo para ver si me podía hacer el favor de llamar al piso ese porque me habían dicho que ya estaba el piso alquilado. Lo que pasó es que a ella le han dado cita y yo he ido con ella al piso. Hice una grabación porque sabía que iba a hablar del tema. Al final la compañera de trabajo le comentó a la chica de la agencia que yo era quien quería el piso y nos dijo que el propietario no quería gente de fuera. Para mí es una discriminación. Yo como agencia tengo una obligación de rechazar propietarios de este tipo, porque al propietario lo que le tiene que importar no es la raza o el origen, lo que le importa es que la casa se quede en la situación que estaba y que él cobre lo que pide al tiempo que pide”. (E7 Gipuzkoa, 29 años, hombre, país de procedencia y nacionalidad marroquí, 3 años de residencia, con papeles, estudios de postgrado y/o máster, empleado).

4. Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos. Otras administraciones (8 casos)

“Se refiere a la exclusión o negativa de acceso a los beneficios y servicios ofrecidos por entidades gubernamentales o instituciones públicas. Esta forma de discriminación puede manifestarse de

diversas maneras. En primer lugar, las personas pueden enfrentar restricciones directas o negación de acceso a servicios como el transporte público, instalaciones recreativas, parques, bibliotecas, escuelas, hospitales, entre otros. Además, pueden experimentar un trato diferenciado o discriminatorio, recibiendo un servicio de menor calidad, enfrentando barreras lingüísticas o culturales, o siendo objeto de estereotipos y prejuicios raciales. Asimismo, la denegación de derechos y beneficios legítimos, como programas de asistencia social, subsidios, becas educativas o servicios de atención médica adecuados, también constituye una forma de discriminación” (Stati, Elena; Themme, Cecilia, Aragúas, Mikel (Coord.), 2023, p.32).

“Por último, los obstáculos burocráticos y administrativos, como requisitos excesivos de documentación o procesos complicados de solicitud, pueden dificultar el acceso a los servicios públicos. La denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos tiene un impacto significativo en la vida de las personas, perpetuando la desigualdad y violando sus derechos fundamentales” (Stati, Elena; Themme, Cecilia, Aragúas, Mikel (Coord.). *Informe Anual sobre el Racismo 2023. Datos cuantitativos*, 2023, p.32).

En este caso, el 24% de las personas migradas, racializadas y gitanas participantes en esta investigación, han vivido incidentes discriminatorios en relación a la denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos, que se han llevado a cabo en administraciones públicas.

“Sí, algunas veces incluso, pero eso no me di cuenta hasta después. Porque por ejemplo, en el momento que se vive eso no te interesa, de que eso tiene que ver con tu nacionalidad, solo después es que entiendes que sí, tiene que ver con el sitio de dónde vienes o la forma que te trata mal es por esa razón, yo creo que ahí sí fue un poco complicado entenderlo después de que pasa. Y la segunda que fui muy maltratada agresivamente fue cuando intenté ayuda desde servicios sociales aquí en Santiago de Compostela con una asistente social [...] esta persona fue bastante agresiva, al principio me trató bien y cuando hice algunos documentos, algunos datos privados me llamó mentirosa, me dijo que yo estaba mintiendo, que no necesitaba de ninguna ayuda porque claro estoy en una situación que como estudiante delante de la ley de extranjería anterior no podía trabajar. No me autorizaba trabajar, ahora sí se autoriza pero todavía no la tengo, entonces esa persona me dijo que yo era mentirosa que tenía dinero, que podía, que yo estaba quitando el sitio de una persona que quizás estaba más necesitada que yo, y me dijo que iba a poner una queja y unos documentos allí, me acuerdo que salí de allí y salí llorando. Entonces creo que eso fue bastante agresivo y sí, tiene que ver con racismo estructural directamente”. (E3 Galicia, mujer, 34 años, país de procedencia y nacionalidad brasileña, 2 años de residencia, estudios de máster y postgrado, estudiante).

5. Conflictos y agresiones racistas vecinales (8 casos)

Involucran situaciones discriminatorias entre personas que residen en un mismo vecindario o comunidad. Indica así mismo situaciones de violencia o enfrentamientos motivados por prejuicios, discursos, actos y conductas raciales, que se sustentan en el racismo estructural y se materializan con actitudes de rechazo a personas y determinados colectivos. Uno de los ámbitos en el que se da el racismo es en el de la convivencia. Es una de las tipologías que más se recogen en el informe y que muestra especialmente las dificultades en la convivencia

El 24% de las personas migrantes, racializadas y gitanas ha vivido conflictos y agresiones racistas en el ámbito vecinal.

“En una comunidad de vecinos, por ejemplo, en el tercer piso vive una familia marroquí, por ejemplo. Y cuando hay algún tipo de conflicto vecinal, las llamadas, que suelen ser normalmente de

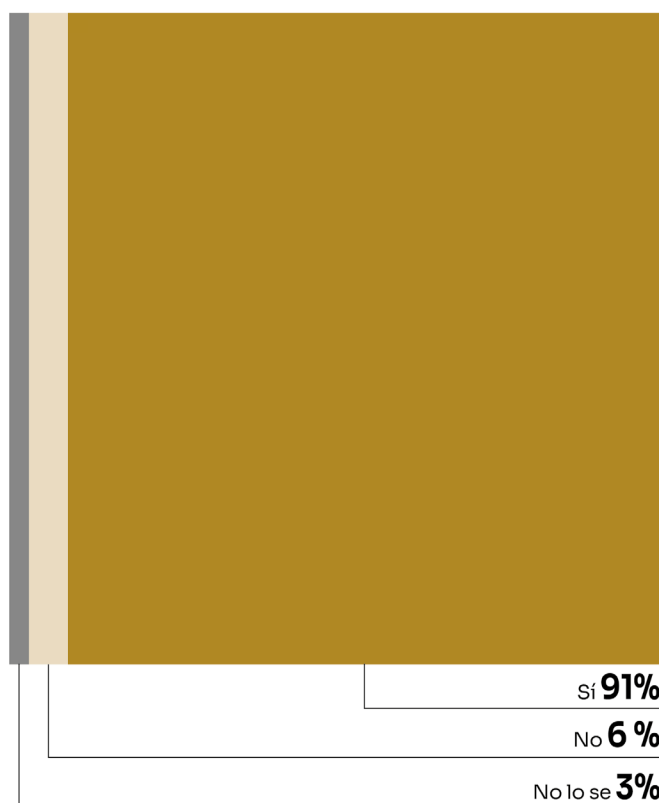
los vecinos blancos o del pueblo o lo que sea... Qué bueno, la familia también es del pueblo, pero bueno, para entendernos. Siempre suelen ser llamadas de... Porqué ellos, porque siempre son los mismos... O sea, siempre como una generalización... Sí, como una generalización hacia esas personas racializadas. Vecinales más. En mi trabajo vemos más vecinales". (E2 Bizkaia, mujer, 27 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

6.3.3. ¿Qué produjo la afectación a nivel profesional en agentes institucionales?

Como se ha comentado anteriormente, han participado en esta investigación 36 agentes institucionales, que representan el 51% de las personas entrevistadas, destacar que 26 de ellas son mujeres, equivalen al 37% y 10 varones, un 14% de la muestra de los hombres entrevistados.

El 92% de los agentes institucionales, es decir 33, tienen conocimiento o han presenciado incidentes racistas. Por el contrario, sólo dos no han presenciado o no tienen conocimiento de discriminaciones racistas y otra no lo sabe con certeza.

Gráfico N° 1. ¿Has presenciado/tienes conocimiento de alguna discriminación racista?



Fuente: Elaboración propia.

Del total de 36 agentes institucionales, todos ostentan la nacionalidad española, 6 de ellas tienen la doble nacionalidad y han vivido discriminaciones racistas.

De 35 agentes institucionales, 33 cuentan las experiencias profesionales, incluso personales de discriminación.

“El oír a alguna alumna mía “es que yo con ese moro, no me quiero sentar”, te hablo de gente de 7 años que dices, es que esa palabra desde luego la han oído en casa, o sea eso es que en casa están oyendo ese tipo de actitudes, de rechazo también hacia el colectivo árabe o magrebí. Te hablo de este colectivo como también pues “yo al lado de ese gitano, no me quiero sentar”. (E5 Gipuzkoa, mujer, 53 años, España, país de procedencia y nacionalidad española, grado universitario, empleada administración).

“Yo llevo 20 años trabajando en una escuela donde al principio éramos todos gente de aquí y luego vinieron personas extranjeras. Y sí que como centro tenemos dificultades porque se ha convertido en un centro con mucho extranjero. Tenemos gente de todos lados, hemos tenido magrebíes, pakistanís, rumanos, ucranianos, latinos. Entonces sí que hemos tenido problemas de racismo entre ellos, en el centro también, y luego de cara a compararnos con otros centros, sí que nos hemos convertido en un gueto y sí que recibimos ese racismo a nivel laboral. Luego hay gente que dice que no es racista pero luego en el fondo sí es, hasta el amigo que está contigo todo el rato sí es. A nivel laboral se viven muchas cosas, hay que trabajar todos los días con cada comentario que hacen. Además, hay veces que entre ellos que son todos de fuera también se discriminan. También el entorno, en Bidebieta por ejemplo nuestro centro es el culpable de todo el barrio. Si se rompe algo, si falta algo somos los culpables. Nos llaman del BM, de otros sitios. Es como una constante persecución, y, sobre todo, porque tenemos un colectivo muy grande de magrebíes, y al magrebí se le persigue más. Luego además los comentarios de “tu trabajas allí, con esas personas”. Luego a nivel personal yo he estado con una pareja latina y he tenido muchos problemas de racismo en el entorno familiar, vecinal, en el banco, etc. A nivel personal he tenido mucho rechazo al estar con una persona de fuera. Ahora que estoy con otra pareja que es africana, de Ghana, yo creía que había cambiado pero también se vuelve a repetir todo el asunto y me he encontrado todo un mundo. Al final te das cuenta que pasas todo el proceso para venir aquí, todo el racismo que hay y toda la exclusión que hay y la salida para esas personas es casarte con una persona de aquí y de repente se soluciona el problema en cuanto a papeleos, aunque el racismo sigue ahí. Encima al ser chica con un chico extranjero recibimos más vueltas. Y a nivel personal también me han pasado muchas cosas. Vas a un bar y te miran por todos los lados, de repente comentarios, a nivel familiar también que creemos que somos modernos y luego no somos”. (E2 Gipuzkoa, mujer, 47 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de máster y/o postgrado, empleada administración).

“Conozco a gente que bien ha nacido en España, pero sus raíces no son de aquí o gente que por su color de piel o gente migrante que ha venido aquí, que me han contado muchos casos de racismo. Por ejemplo, tengo una amiga que vive en Barcelona que es catalana pero sus rasgos físicos no lo son y cuando viaja en avión siempre la paran a ella. Luego tengo otra amiga también que nació en India que dice que también la paran siempre. Y luego tengo una vecina que le han echado en cara que seguramente todas las ayudas serán para ella. Es una familia que vino de Nicaragua y que están aquí ganándose la vida como todo el mundo, pero decidió no pedir más ayudas, ni becas para sus hijas, ni nada porque le echaban en cara que vivía de las ayudas. En mi puesto de trabajo, lo que más hago (porque no estoy de cara al público) es oír comentarios que yo personalmente los corto y muchas veces cuando te llaman para preguntarte por un paciente, pues se da el clásico comentario de “te deletreo porque esto es imposible” o “vaya nombre que tiene”. O cuando tienes que atender a una persona que tiene un velo o gente de África. En general, comentarios despectivos, bastantes comentarios. Por ejemplo, también que vienen a quitarnos los puestos o “mira esta de dónde será”. (E3 Gipuzkoa, mujer, 54 años, país procedencia y nacionalidad española, grado universitario, empleada pública)

“En cuanto a mi experiencia profesional ante una agresión racista los comentarios que te hacen “es que ya sabes cómo son los gitanos”... las personas intentan como hacerte (a la policía) de su idea en base a los estereotipos, lo fundamentan entendiendo ellos que todos opinamos como él y quieren llevarte a su terreno, cuando hay una disputa entre dos personas con independencia del origen tú como policía cuando intervienes siempre intentan llevarte a su camino” Eso lo ves y lo detectas, y es cierto que te lo dicen a ti porque creen que tú como policía o como persona o como español o como blanco, les vas a dar la razón, te vas a alinear con ellos”. (E1 Navarra, hombre, 47 años, país de procedencia y nacionalidad española, grado universitario, empleado público).

6.3.3.1. Tipos de discriminación presenciada y/o tienen conocimiento agentes institucionales

Por lo que se refiere a los relatos expuestos por agentes institucionales en los cinco ámbitos que más denuncias presentan así como del número de los casos recopilados, **se recogen un total de 139 denuncias**. Expondremos aquí algunos de los casos compartidos.

1. Conflictos y agresiones racistas en el espacio público (19 casos)

El 53% de los testimonios recopilados por agentes institucionales se refieren a conflictos y agresiones racistas en el espacio público.

“Luego una compañera estuvo recibiendo insultos racistas en la calle por una persona con la que se encuentra al ir a trabajar, entonces la decisión que ha tomado es irse a otra hora e ir más pronto a su trabajo para no encontrársela. Entonces digamos, no lo he presenciado pero tengo ese conocimiento de esas situaciones”. (E12 Aragón, mujer, 35 años, país de procedencia Colombia, 22 años de residencia, doble nacionalidad, estudios de máster y/o postgrado, empleada pública).

2. Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en la vivienda (17 casos)

El 47% de los casos tienen conocimiento o han presenciado a agentes institucionales en relación a la denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en la vivienda.

“En mi trabajo es bastante común la generalización. [...] Sí, como una generalización hacia esas personas racializadas. En mi trabajo vemos más vecinales. Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados, bancos, locales de ocio y restaurantes, vivienda, otros... En mi trabajo vemos también mucho el problema con el empadronamiento”. (E2 Bizkaia, mujer, 27 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de máster y/o postgrado, empleada pública).

“Bueno por ejemplo en el acceso a la vivienda ¿no? que es algo ya común, donde bueno, pues, por el mero color de piel y por la mera raíz étnica nacional las personas, bueno, pues las inmobiliarias, propietarios, etc. pues se niegan a alquilar o ponen más dificultades para alquilar”. (E8 Galicia hombre, 48 años, país de país de procedencia y nacionalidad española, doctorado, empleado).

⁷ SOS Racismo Bizkaia: Manifiesto «Sin cuenta, no cuentas». Denuncian la discriminación bancaria a migrantes en Bilbao. Para más información ver: <https://sosracismo.eu/sin-cuenta-no-cuentas/>

3. Conflictos y agresiones racistas vecinales (14 casos)

Del 39% de los relatos de discriminación racial que tienen constancia los agentes institucionales es en el contexto de la convivencia, siendo los conflictos y agresiones racistas vecinales, su máximo exponente.

“Tengo mucha relación con mucha gente del pueblo y con la comunidad migrante también. Entonces sí que una vez, una persona me vino a contar que había sufrido en su propio bloque de la comunidad racismo por un vecino suyo”. (E8 Bizkaia, hombre, 32 años, país de procedencia y nacionalidad española, grado universitario, empleado).

4. Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en entidades bancarias (12 casos)

Las trabas y complicaciones diarias que enfrentan las personas migrantes encuentran también escenario en las entidades bancarias. Como se ha venido denunciando desde SOS Racismo “todas las personas, independientemente del color de su DNI, tienen derecho a abrir una cuenta básica bancaria. Y todos los bancos tienen la obligación de registrarla⁷.”

Sobre esta cuestión señalar que **el 33% de agentes institucionales tienen conocimiento y/o han presenciado casos de denegación de acceso a prestaciones y servicios privados en las entidades bancarias.**

“Había contestado aquí qué entra en los trámites de documentación efectivamente, en pagos en el banco, pagos de impuestos eso sí siempre que vas con algo para pagar encuentras dificultades, acceso a la información de los derechos como ciudadano extranjero, creo que te dificulta mucho saber a lo que tienes derecho como ciudadano extranjero”. (E3 Galicia, mujer, 34 años, país de procedencia Brasil, 2 años de residencia, estudios de máster y postgrado, estudiante).

“Y en los bancos también, en las entidades bancarias ahora me estoy acordando, de la cuenta social básica, que si tú ganabas menos del salario mínimo creo que era, no te podían cobrar comisión y dependiendo de con quién fuera, si iban ellos solos no les hacían y si nosotras los acompañábamos la hacían pero un poco así de mala gana ¿sabes? como “bueno una consultarlo con el gerente no sé qué...” era siempre, siempre problemas, siempre lentitud, siempre como lo que dices tú de no sentirte ciudadana de derecho, era como ver... ¡Qué pesados tío! aparte íbamos a la misma sucursal ¿sabes? que era como: -a ver nos conoces perfectamente, vinimos la semana pasada- es como... en serio. O sea ¿es necesario otra vez pasar por esto? Hay algo como que salió en el BOE, no tienes nada que negociar, ni decidir, ni pensar, es así punto”. (E5 Galicia, mujer, 38 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de doctorado, desempleada).

5. Extrema derecha y discurso del odio (Medios de comunicación, políticos, etc.) Especificar (discursos de extrema derecha) (11 casos)

La base de los discursos de odio está en los estereotipos y prejuicios, basados en prácticas y lógicas racistas, hacia las personas y comunidades migrantes, racializadas y minorías étnicas. Se presentan en distintos grados de discurso intolerante y de odio: desde el discurso de odio “punible”, que tiene consecuencias penales, hasta el discurso intolerante y discriminatorio amparado por la libertad de expresión, y que, por tanto, no tiene consecuencias jurídicas, pero que igualmente merece ser combatido por otras vías de denuncia pública y sensibilización.

Esta grave amenaza para la convivencia, contribuye a perpetuar la discriminación de determinados colectivos. Es importante distinguir claramente el discurso de odio “punible” (un “delito de discurso de odio”) del que no lo es, pues requiere distintas medidas y herramientas para luchar contra los mismos (Bazzaco, García Juanatey, Lejardi, Palacios y Tarragona, 2017, p.9). En definitiva, los mensajes y discursos de odio siempre tienen consecuencias, atentan e impactan directamente en la dignidad y la igualdad de las personas.

El 31% de los testimonios de agentes institucionales hacen referencia a discriminaciones raciales de la extrema derecha y discursos de odio proferidos en los medios de comunicación, por dirigentes políticos y políticas, principalmente.

“Sí, yo viví muchas historias de personas ¿no? de... pues estoy pensando ahora en tema redes sociales con un Centro de Protección de Menores que desde un lugar público también, porque era el alcalde de la Villa donde está el centro, pues hablaba de niños y niñas con problemas y entonces salían un séquito de gente a contar: "bueno hoy nos vienen los MENAS", "nos van a robar, nos van no se qué" ¿no? Esto es claramente un discurso de odio. Y qué complicado con el uso de la palabra MENAS para estigmatizar. Efectivamente, muy claro y además con mentiras porque encima comentarios de: "no, ponerlos en otro sitio donde hay un centro igual" "el único afán es robar alrededor" y pues buscas noticia de dónde robaron en Vilaboa y no robaron nada, no se hizo la denuncia de nada pero con este argumento de "no me gusta que vengan". Pero bueno, está ahí como un rum rum que es provocado por estos discursos populistas, también creo que lo que quieren es que la gente los voten para después ganar. Para mí es peligroso precisamente, porque al final hay un discurso político que valida lo que una gente puede pensar ¿no? y claro hace mucho más difícil poder trabajar en la contra porque al final se complica porque hay unos señores que aparecen en los medios y que además representan a la gente que tienen esos discursos de odio instaurados en toda su columna vertebral”. (E11 Galicia, hombre, 51 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de Formación Profesional, empleado).

6.3.3.2. Agente discriminador

El análisis de los relatos recopilados en este trabajo revela aspectos importantes sobre la discriminación en diferentes ámbitos. El término "agente discriminador" se refiere a la entidad, institución, organización o persona responsable de llevar a cabo actos de discriminación hacia una persona, grupo o comunidad en función de características como la racialización, etnia, religión, género, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas. El agente discriminador es aquel que ejerce o perpetúa prácticas o actitudes discriminatorias, negando derechos, oportunidades o tratando de manera desigual a otros individuos o grupos. Puede ser una entidad pública, como una institución gubernamental, una empresa privada, una organización no gubernamental, o incluso un particular en su interacción personal (Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español, 2023, p.15).

En el caso de las **personas migradas, racializadas y gitanas en el 65% de los testimonios recabados, el agente discriminador fue una entidad pública.** Y en cuanto a **agentes institucionales, la cifra aumenta en 10 puntos porcentuales al 75%** que también señala como agente discriminador a un organismo público. “Esto significa que instituciones gubernamentales, organizaciones estatales u otras entidades del servicio público fueron responsables de la discriminación en más de la mitad de los casos, evidencia cómo el racismo estructural e institucional en un poder tan complejo e importante en el ordenamiento público” (Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español, 2023, p.15).

El 53% de las entrevistas a personas migradas, racializadas y gitanas, involucraron a particulares como agentes discriminadores. En el caso de agentes institucionales esta cifra es menor en seis puntos porcentuales, significa el 47% de estos testimonios. “Son las discriminaciones que se dan entre particulares. Esto significa que las personas en su interacción personal, social y cotidiana, fueron responsables de actos racistas como los que hemos señalado a la hora de analizar los conflictos y agresiones en espacios públicos y vecinales” (Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español, 2023, p.15).

En el 44% de los casos, las entidades privadas fueron identificadas por las personas migradas, racializadas y gitanas entrevistadas como agentes discriminadores. La cifra aumenta al respecto en el caso de agentes institucionales al 56%. “Este tipo de discriminación incluye empresas, servicios de toda índole privados, organizaciones no gubernamentales, y otros actores de este sector. Estos resultados indican que también existen casos de discriminación en el ámbito privado, lo cual subraya la importancia, no sólo de promover prácticas inclusivas y garantizar la igualdad de oportunidades en todos los sectores, sino también poner el foco en las obligaciones legales de estas entidades privadas, a través de protocolos de actuación, mecanismos civiles, administrativos o penales” (Informe Anual sobre el Racismo en el Estado español, 2023, p.15).

Tabla Nº 5. Agente discriminador: entidades y particulares

Agente discriminador		Agentes institucionales	Personas migradas, racializadas y gitanas
Entidades y particulares			
	Entidad pública	27	22
	Entidad privada	20	15
	Particular	17	18

Fuente: Elaboración propia.

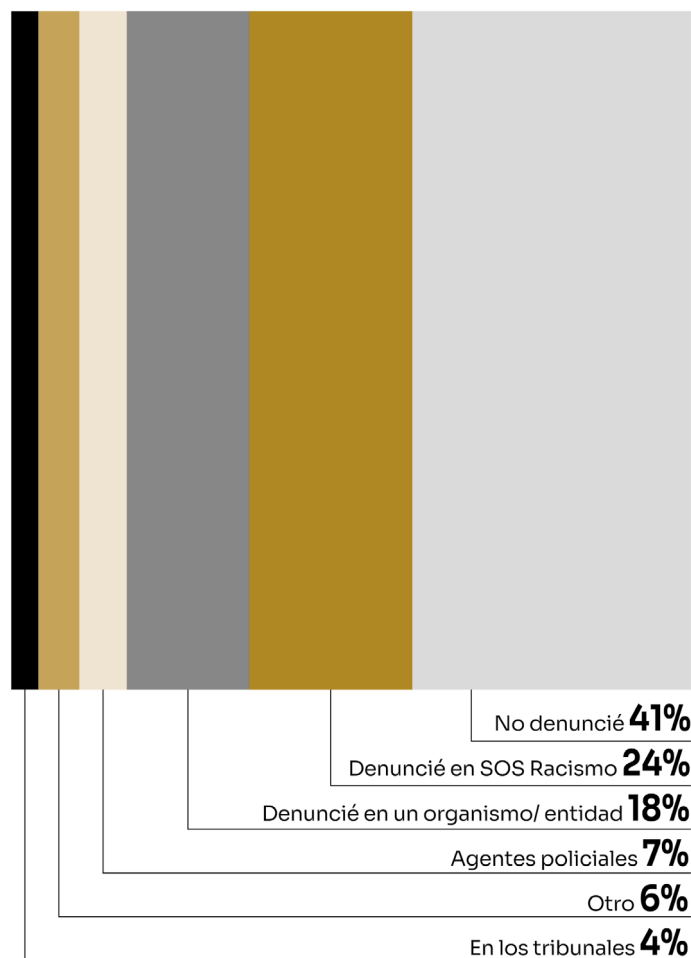
En el caso de las personas migradas, racializadas y gitanas, el 65% (22 incidentes racistas) optaron por no denunciar.

“En los años que llevo viviendo en Navarra considero que al principio, sí era muy descarado, las experiencias de racismo o etiquetadas de manual, pero ahora que ya han pasado muchos años, noto también o mi percepción es que, nunca terminas de ser de aquí, por muchos años que lleves, por muy integrada que te sientas, por mucho que creas o hagas por (integrarte) nunca terminas de ser de... nunca los demás te perciben de donde te sientes. Yo sí que noto diferencias en miradas, en muchas cosas que van más allá, del me caes bien o me caes mal. Pero tampoco son tan descarados como al principio, hace 20 años atrás La semana pasada en relación a esto una mamá, yo soy peruana, ella es mexicana y nuestros hijos son de padres españoles o navarros, me dijo que en el servicio público se fue a un sitio con el patinete, con su hijo y su patinete y volviendo no le dejaron subir a un autobús, yo le pregunté: -¿pero qué te alegaban?- y le respondió que el patinete no lo podía subir. Y no puede ser, si te ha llevado un autobús, cómo es que no te devuelve. Pues, que no le dejó subir, o sea a ese autobús y esperó un poco más, el siguiente autobús y subió. Yo fui la que sospeché y la que le dije: -¿te has percatado de que podía ser por

tus rasgos, por cómo hablas?– y creo que ella también llegó a pensar en eso, y no lo denunció. Porque a veces no tienes tiempo de hacerlo”. (E6 Navarra mujer, 56 años, país de procedencia Perú, 22 años de residencia, doble nacionalidad, grado universitario, desempleada).

El **38%** (13 incidentes racistas) **denunció** en algunas de las sedes territoriales de **SOS Racismo** o a través de la página Web de la Federación. **El 35%** (12 personas) optaron por denunciar en un organismo público (3), con agentes policiales (4), en los tribunales (2) y en otras, en las que citan a los medios de comunicación y organizaciones de mujeres, como Trabajadoras no Domesticadas, por nombrar alguna.

Gráfico N° 2. ¿Denunciaste el hecho discriminatorio?



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los agentes institucionales, respecto a la pregunta si ¿pusiste en conocimiento a alguna organización social o entidad administrativa? El **39% no denunció**, es decir, 14 personas optaron por no denunciar los hechos.

⁸ Denunciar un acto racista en SOS Racismo no significa poner una denuncia judicial. Implica informar a esta organización de los hechos racistas que están sucediendo. En ese contexto se puede presionar a las instituciones, denunciarlo ante las entidades concretas y sobre todo, visibilizar el racismo estructural.

En Tudela, trabajó como mediadora de Cruz Roja en el programa de acogida humanitaria de migrantes, especialmente con mujeres africanas alojadas en pisos. En un edificio tuvieron dificultades con una vecina que se quejaba de que los niños migrantes hacían mucho ruido. A pesar de las negociaciones se generó un ambiente hostil hacia las familias africanas y se vieron obligados a cambiar a otro piso. Discriminación por parte de trabajadores de servicios sociales: describe dos casos de discriminación. Primero, menciona que una trabajadora social de Cruz Roja en Tudela, que ella consideraba que era racista con las usuarias de los servicios, finalmente fueron detectadas estas actitudes y dejó de trabajar allí. También describe un incidente con la cocinera del centro de menores de Marcilla, quien mostró una actitud despectiva hacia los chicos durante el Ramadán porque decía que no cumplían con el ayuno. La entrevistada le dijo que gracias a esos jóvenes tanto ella como la cocinera tenían empleo. A pesar de que algunas personas autóctonas se sienten ofendidas por su perspectiva, la persona considera que es una realidad y que su trabajo es posible gracias a los migrantes. El principal problema que detecta la persona entrevistada es que algunas trabajadoras y trabajadores sociales consideran que les están haciendo un favor a las personas migrantes y que estas vienen a consumir recursos". (E11 Navarra, mujer, 54 años, país de procedencia Marruecos, 23 años de residencia, nacionalizada, estudios: Formación Profesional, desempleada).

Por otro lado, el **14% optó por denunciar en SOS Racismo**, representando 5 casos de los relatos que se trasladaron en las entrevistas. El **36% de agentes institucionales denunciaron los hechos discriminatorios en distintas instituciones** (en un organismo o entidad pública (3 casos), agentes policiales (1 caso), en los tribunales (1 caso), y en otros (8 casos) como canales de prensa y medios de comunicación, denuncia en la red social donde aparecería el discurso de odio, en ONGs, a Fiscalía de delitos de odio y discriminación (se envió un informe), en CEDRE o en el Servicio de atención frente al racismo y la xenofobia, atención, acompañamiento y asesoramiento en situaciones de discriminación por motivos de racismo y xenofobia del Gobierno de Navarra.

"He visto muchas discriminaciones, mucha diferencia de trato en función de la raza de cada persona, del origen, de la nacionalidad. Una que me resulta muy llamativa, en el tema de violencia de género, la Ertzaintza, trabaja con un formulario de valoración del riesgo de las víctimas. Uno de los ítems de valoración que añade un mayor grado de peligrosidad al autor es el origen extranjero de la persona. Pero no es el origen extranjero en sí, sino el origen extranjero de una persona con una cultura diferente a la nuestra. Uno de Europa o de EEUU o Canadá no es extranjero, sería un peruano, un africano, quien venga de Asia... Esto es una discriminación racista desde mi punto de vista, el echo de valorar solamente por la procedencia de una persona, supone un mayor riesgo o un mayor peligro para una víctima, porque se considera que va a haber una mayor probabilidad de el ataque de violencia de género, que se le reproduzca basado en la nacionalidad.. es una situación de discriminación racista". (E9 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

⁹ Se realizaron 66 propuestas para mejorar el sistema de denuncia y 24 propuestas en relación a procesos de reparación dirigidas al ámbito político, instituciones judiciales y policiales. De la misma forma que un decálogo de 10 propuestas antirracistas. Para más información ver: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo.pdf>

Reflexiones finales

Sin lugar a dudas para combatir el racismo estructural, es necesario, primero reconocer su existencia y poder, como uno de los ejes sostenedores del actual sistema mundo global y local que es patriarcal, racista, transfóbico y asume una “perspectiva universalista, neutral y objetiva” (Grosfoguel, 2007, p.18) de hegemonía eurocéntrica en estados liberales y capitalistas como nuestra sociedad.

En total se han recogido un total de 239 casos que las personas entrevistadas nos han trasladado, 139 de ellas corresponden a agentes institucionales.

¿Denunciar?⁸ Aunque a veces pueda parecer un acto en vano, es en realidad un pilar fundamental en la búsqueda de justicia e igualdad. Va más allá de simplemente informar a las autoridades. Estas denuncias representan una forma de reparación para quienes las han vivido o presenciado, ofreciendo un canal para expresar el dolor, la indignación y la urgencia de un cambio necesario. En este proceso, las víctimas encuentran validación y apoyo, pilares esenciales para empezar a sanar y recuperarse, ofreciendo no sólo un canal sino que representar un pilar esencial para la restauración del daño.

Además, las denuncias también actúan como una herramienta para desafiar y dismantelar la normalización de actos racistas y discriminatorios profundamente arraigados en las instituciones públicas, privadas y en nuestras rutinas diarias. A menudo, estos comportamientos se enraízan en prácticas que pasan desapercibidas o se minimizan, perpetuando un ciclo pernicioso. Al levantar la voz y denunciarlos, se expone su inaceptabilidad, desafiando la complacencia y el silencio que ha perdurado por demasiado tiempo.

Por tanto, denunciar no es solo un acto individual, sino una contribución esencial para la transformación colectiva. Aunque el cambio pueda no ser instantáneo, cada denuncia es un paso firme hacia un futuro donde el racismo y la discriminación no tengan cabida.

“Se detecta discriminación tanto en personas autóctonas interesadas en acceder a la Renta Garantizada como actitudes en el personal de servicio. [...]Desde mi posición aquí, o sea la actitud social... aquí nos pasa todo el rato, (les dicen los usuarios) "es que les dais todo a los extranjeros, no pueden tener Renta Garantizada más que los extranjeros". Eso es algo que se repite, y no es que antes lo decían muchísimo y ahora ya no se dice, eso es verdad, que hay una actitud como enfrentada cuando, la normativa de renta garantizada en ningún momento habla de extranjeros, en ningún momento habla de autóctonos. Es una ley muy generalista, habla de residir, no de tener papeles o no tener, entonces ahí te das cuenta de ese racismo estructural. Las personas que acceden a Renta Garantizada cumplen unos requisitos con independencia de donde provengan.”. (E3 Navarra, mujer, 46 años, país de procedencia y nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

Por último, el propio acto de la denuncia, es crucial con el fin de aflorar los hechos e incidentes racistas. Por otro lado, no debemos olvidar que aunque la denuncia es crucial sólo una de cada diez personas denuncia. De la misma manera que el registro en los ámbitos dónde se manifiesta cómo y agentes discriminadores.

Es de urgencia la necesidad de implementación de medidas que mejoren los sistemas de recogida de denuncias y mecanismos reparadores. Aquellas medidas aplicadas desde la perspectiva de justicia racial y restaurativa pueden resarcir el daño ocasionado. En el Informe anual sobre el Racismo en el Estado español (2022) damos cuenta de una serie de propuestas⁹ y recomendaciones como venimos analizando y denunciando desde la Federación de SOS Racismo desde hace décadas.

- Buraschi, María José y Aguilar Idáñez (20 de marzo de 2021). “Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?”. The Conversation.
- Comisión Europea (2020). Dictamen del Comité Europeo de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE: Antirracismo para 2020-2025. Bruselas: Comisión Europea. [Consulta: 12 septiembre 2023].
Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0565>
- Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad; Marugán, Nicolás; Mojica, Esperanza; Maseda, Rosario; Fajardo, Sérvulo y Touceda, Gisele (Dir. y Coord.) (2022). *Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales*. Ministerio de Igualdad. Madrid: Subdirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales y Publicaciones.
Recuperado de: <https://www.provivienda.org/discriminacion-racial-vivienda-asentamientos/>
- Drullard, Waquel (12 de noviembre de 2020). Complicidad colonial: el racismo estructural y la femi- nidad blanca. El Salto.
Recuperado de: <https://www.elsaltodiario.com/mapas/complicidad-colonial-el-racismo-estructu- ral-y-la-feminidad-blanca>
- Montes, Angélica y Busso, Hugo (2007). Entrevista a Ramón Grosfoguel, *Polis* [En línea], 18, Publica- do el 23 julio 2012.
Recuperado de: <http://journals.openedition.org/polis/4040>
- Naciones Unidas (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Naciones Unidas (2013). Resolución A/RES/68/237 Decenio Internacional de los Afrodescendientes 2015-2024.
Recuperado de: <https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/upcoming-events>
- Parlamento Europeo (2022). Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre sobre Justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión. Bruselas.
Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0389_ES.html#def_1_14
- Sebastiani, Luca (2021). “Investigando los límites de la lucha legal contra el racismo: El marco español de antidiscriminación por origen racial o étnico”: (Investigating the limits of legal anti-racist struggle: The Spanish framework against racial or ethnic discrimination)”, *Oñati Socio-Legal Series*, 11(3), pp. 753-786.
Recuperado de: <https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/1268/1352>
- Stati, Elena; Themme, Cecilia, Araguás, Mikel (Coord. 2023). *Informe Anual sobre el Racismo 2023*. Datos cuantitativos. Denuncias. Donostia: Federación.
Recuperado de: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/06/informe-racismo-def-1.pdf>
- Valencia, Sayak. (2018). El transfeminismo no es un generismo. *Pléyade (Santiago)*, (22), pp. 27-43.
Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-36962018000200027>
- Vera, Rocío (2020). La normalización del racismo y el machismo en los sistemas de educación. Un análisis desde las vivencias de Michael Arce. *Revista Eletrônica Interações Sociais-REIS* 2(4) p.22-41.
Recuperado de: <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/12278/8587>
- Unzurrunzaga, Agustín (...). Desigualdad y discriminación a través de la normativa de extranjería. *Revista Mugak*.
Recuperado de: <http://mugak.eu/pages/desigualdad-y-discriminacion-a-traves-de-la-normati- va-de-extranjeria>

6.4. Efectos e impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas

Autoras: Judit Abarca y Gabriela L. Frias Goytia¹

El **Informe Anual 2022 sobre el racismo en el Estado español**, tanto en su edición anterior como en esta nueva, tiene como uno de los objetivos abordar los posibles impactos psicosociales de la discriminación racial y los delitos de odio en la vida cotidiana y social de las personas migradas, racializadas y gitanas desde la narrativa y perspectiva de las personas entrevistadas. En esta ocasión, el enfoque se centra en el **racismo estructural** y sus consecuencias.

La intención de éste capítulo de efectos e impactos psicosociales es centrarnos en el discurso, las emociones, la subjetividad y los sentimientos que describen las 70 personas entrevistadas de seis territorios distintos ante lo que ellas entienden como racismo estructural y cómo consideran que el mismo afecta o no al diario vivir, a la salud en general, pero sobre todo la salud mental en particular de quien lo sufre. Donde, además, las mismas harán una valoración personal de cómo creen que impactan las discriminaciones racistas a nivel psicológico calificando una serie de ítems que describen sentimientos y emociones extraídos del informe 2022, así como incluir otros que consideran relevantes.

Por otra parte, el que las personas entrevistadas no solo sean personas que se auto perciben como migradas, racializadas y gitanas, sino también personas locales blancas que son agentes institucionales permite hacer una interesante comparativa de relatos para ver si hay similitudes o divergencias en las narrativas.

Aproximarse al entendimiento del racismo estructural, abordado desde los posibles efectos e impactos psicosociales del mismo, resulta bastante complejo tomando en cuenta en primer lugar que hay que entender por un lado el **racismo estructural** y lo que se entiende por **salud mental** por el otro.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) la salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad (OMS, 2022). Entre los determinantes de la salud mental la misma OMS considera la exposición a circunstancias sociales, económicas, geopolíticas y ambientales desfavorables, como la pobreza, la violencia, la desigualdad y la degradación del medio ambiente. Es decir, que no se reduce solo a factores simplemente orgánicos, sino también individuales, sociales y estructurales. Si bien mencionaremos una serie de referencias bibliográficas que sirven de refuerzo a lo que se menciona en los relatos de las personas entrevistadas, la narrativa y subjetividad son el centro de todo.

Finalmente, a pesar de que entendemos que el análisis de la salud mental y sus afectaciones por factores sociales, denominados **estresores ambientales** desde la perspectiva psicosocial, requieren de instrumentos y entrevistas extensas y específicas, nos parece importante que cada vez se incluya el **factor salud mental** en investigaciones y ámbitos en los que poco o casi nada se mencionaba o estudiaba, como el racismo estructural, las vulneraciones racistas y discriminatorias en el diario vivir y/o acontecimientos importantes de las víctimas.

¹ Antes de empezar éste apartado las autoras queremos agradecer el permitir que sean profesionales en la salud mental racializadas y migrantes las que escriban el mismo porque en esta lucha que libramos en un territorio ajeno al que nacimos, el hecho de que se ponga en valor nuestras aportaciones como expertas en salud mental es un verdadero acto de reparación.

6.4.1. En derechos fundamentales

Cuando hablamos de **salud mental** y **derechos fundamentales** debemos partir de la idea de que la salud mental es un derecho inherente y reconocido al ser humano, porque constituye parte de su derecho al disfrute de una salud integral. No es necesario ir muy lejos para encontrar un ejemplo relevante. En septiembre del año 2017, el **Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)** aprobó la resolución sobre **"Salud mental y Derechos Humanos"**, en la cual reafirmó el derecho de todas las personas a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental. Esta resolución subraya la importancia de considerar la salud mental como una parte esencial de dicho derecho.

Esta misma resolución conmina a los Estados a garantizar el derecho a la salud mental de las personas que habitan en su territorio:

“Preocupado por los casos de formas múltiples, interrelacionadas o agravadas de discriminación, estigma, violencia y abusos que afectan al disfrute de los derechos humanos en el contexto de la salud mental, y recordando la importancia de que los Estados adopten, apliquen, actualicen, refuerzen o supervisen, según proceda, las leyes, políticas y prácticas a fin de erradicar cualquier forma de discriminación, estigma, violencia y abusos en este ámbito”.

De la misma manera en el **Informe sobre la situación de la Salud Mental en España 2023** se mencionan en el apartado sobre “la importancia de la salud mental: atención a los colectivos más vulnerables” las siguientes recomendaciones: medidas de carácter preventivo y asistencial, tanto desde una perspectiva sanitaria y psicoeducativa, como desde una perspectiva social y económica (p.149). Aunque este informe toma en cuenta la variable género, no toma en cuenta en el apartado de colectivos vulnerables, el factor racial ni étnico de las personas entrevistadas, pero sí que admite que los resultados obtenidos muestran la existencia de un vínculo entre estado de salud mental y el estado de bienestar de las personas entrevistadas.

El racismo estructural se define como los sistemas a nivel macro, instituciones, ideologías y procesos que interactúan entre sí para generar y reforzar desigualdades. Se refiere a las formas en que las sociedades fomentan la discriminación racial a través de sistemas mutuamente reforzadores de vivienda, educación, empleo, ingresos, beneficios, medios de comunicación, atención médica y custodia de menores. Además, estos patrones y prácticas refuerzan creencias discriminatorias².

6.4.2. En la salud física y mental (emocional, apoyo social y/o familiar, etc.)

Como afirma la escritora Esther Pineda: “Cuando alguien es discriminado por su pertenencia étnica, sea de forma explícita o solapada, esto tiene un impacto, social, económico, político y cultural, pero también tiene un impacto en la subjetividad de quien lo experimenta. Es decir, el racismo tiene efectos psicosociales” (2018, p. 59).

² El racismo estructural no depende de las acciones o intenciones de individuos, sino que está arraigado tanto en las instituciones como en las estructuras sociales y en los modos implícitos de percepción e interacción social. Es importante destacar que el racismo puede persistir incluso cuando las personas no son abiertamente o intencionadamente racistas. Incluso si se elimina por completo la discriminación interpersonal, es probable que las desigualdades permanezcan sin cambios debido a la persistencia del racismo estructural, al que pertenecen muchas otras formas de racismo#. Esto significa que la investigación sobre el racismo estructural, no solo debe centrarse en los efectos independientes, sino que también debe abordar las interacciones entre múltiples formas de racismo.

Volviendo al presente informe, parece haber un consenso tanto entre personas agentes institucionales como personas migrantes, racializadas y gitanas entrevistadas de que sí se ve afectada la vida de las personas que son víctimas del racismo y la discriminación. Usando frecuentemente la expresión “en todo”, como queriendo referirse a una afectación múltiple que es lo que sostiene Esther Pineda (2018).

“En todos los ámbitos. El racismo institucional y como ésta tiene un impacto en reforzar la vulnerabilidad a la que son sometidas muchas personas. La violencia ejercida por parte de agentes de seguridad pública (abuso de poder por parte de la policía), y también el papel de los funcionarios”. (E4 Catalunya, mujer, 58 años, país de procedencia Argelia, nacionalidad argelina, con papeles, grado universitario, desempleada)”.

En ese “en todo” se hacen apuntes aludiendo de manera específica a la salud mental, es decir que tiene efectos en varias esferas de la vida de quien lo sufre:

“Yo te diría que en todos los aspectos de la vida principalmente, porque lacera su valía personal, minimiza su voluntad y al minimizar su voluntad, hablando desde el aspecto psicológico más puro y duro, por supuesto se va a impedir que tenga el mismo ímpetu para avanzar. Inclusive hay estudios que dicen que las personas que han sido víctimas de actos de violencia o de otros tipos de agresiones, hay una parte del cerebro que se inhibe y por supuesto, no toma las decisiones de forma adecuada, no toma las decisiones completas y de alguna manera, hay una cierta inhibición, entonces es decir esto no solamente afecta una sola parte de la vida si no que involucra todas las áreas de la vida de un ser humano. El efecto, el daño es de forma integral, si me lo pregunta como psicóloga te lo diría de esa forma, de esa manera”. (E1 Galicia, mujer, 54 años, país de procedencia Venezuela, 4 años de residencia, nacionalidad venezolana, con papeles, estudios de doctorado, desempleada).

Cuando se pregunta a las personas entrevistadas si consideran que ser víctima de racismo y/o discriminación puede tener un impacto en la salud en general de quien lo sufre, la gran mayoría está de acuerdo en que sí existe un efecto, especialmente en lo que respecta a la salud mental. De hecho, en las entrevistas realizadas se han identificado situaciones que causan secuelas emocionales graves, relacionadas incluso con la ideación suicida.

“Sí, a mí me afectó mucho... Por la inseguridad que coges, porque si la coges en la calle mira, pero ya, si la institución en la que la primera que te eso... (hace referencia a la discriminación) es injusto, la inseguridad y la desconfianza. Yo tenía atacada, espero que la cogí más gordas todavía. Estuve a punto de acabar con mi vida, si no es por la doctora que está pendiente de mí, me llamaba y de esto. Pues seguramente, no estaría. También cuanto me dijo, eso eres tú, me dijo que ojalá me pudiera ir y tuviera familia pero ahí me di cuenta que yo no tenía a nadie, que estaba sola”. (E4 Catalunya, mujer, 58 años, país de procedencia y nacionalidad argelina, con papeles, grado universitario, desempleada).

Pero como en cualquier experiencia de violencia vivida cada quien podrá afrontar de diferentes maneras las secuelas emocionales que le pueden generar, dependiendo tanto de su historia personal, como de las herramientas con las que cuente a nivel personal y social. Es decir, va a desarrollar sus propias estrategias para afrontar una situación potencialmente traumática. Como podemos comprobar en el siguiente testimonio:

“Para mi salud puedo hacer solamente cosas de mi familia, de estas cosas pasando yo no, no sufro, sabes porque si voy a sufrir no puedes hacer otra cosa”. (E2 Catalunya, mujer, 59 años,

país de procedencia y nacionalidad rusa, 23 años de residencia, con papeles, grado universitario, empleada).

La estrecha relación entre el racismo y los problemas de salud mental plantea preguntas sobre los mecanismos subyacentes por los cuales el racismo afecta a la salud. Una de las formas en que el racismo estructural y los efectos deshumanizantes de la discriminación afectan a la salud mental es a través del trauma racial.

El trauma racial es una respuesta emocional o física a experimentar o presenciar racismo, discriminación o violencia de carácter racial. Las interacciones sutiles del día a día que marginan, insultan o deshumanizan a las personas migradas, racializadas y gitanas pueden acumularse y llevar al trauma racial. Lo que hace que la persona reviva constantemente eventos de angustia.

“El racismo tiene que afectar a nivel de salud. Al final sobre cómo te ves, de autoconciencia, de cómo te percibes y cómo te muestras al mundo y cómo te mueves. Y desde ahí el impacto que vemos, es primero emocional de sentir que tengo menos derechos que el resto, ¿qué hago aquí? en otro sitio viviendo este tipo de cosas y ya después de ahí se extiende, al ámbito educativo, si estás estudiando, al ámbito laboral, también si estás trabajando. Al final yo creo que es algo que la gente lo interioriza y lo vive en los diferentes ámbitos”. (E5 Navarra, hombre, 32 años, país de procedencia Colombia, 22 años de residencia, nacionalizado, estudios de máster y postgrado, empleado).

“Lo que afecta es que algunas personas, pues, lo que piensan es que una persona por ser de raza negra o ser gitana cree que tienen menos valores, que tiene pocos estudios, que no vale para nada y entonces la discriminan de esa manera porque creen que esas personas son inferiores. Esa persona va a sentirse mal psicológicamente, se puede enfermar, puede dar estrés, ansiedad, todas esas cosas afectan la salud”. (E3 Bizkaia, mujer, 41 años, país de procedencia Colombia, 15 años de residencia, doble nacionalidad, estudios secundarios, desempleada).

Todas las diversas formas de racismo y discriminación pueden conducir a una erosión de la autoconfianza y generar inseguridad en las personas, haciéndolas cuestionar su identidad y su lugar en el mundo. Las emociones provocadas por estas experiencias pueden tener efectos negativos en su bienestar.

“Emocionalmente, psicológicamente te puede llegar a afectar. También por lo que veo a gente cercana. Esa especie de tener que demostrar. Más los comentarios y la mirada que a veces hay hacia los países del que viniste o los que vinieron tus papás... Tiene que tener mucha hostilidad también. Esas cuestiones suelen tener un efecto en los cuerpos y en las emociones y en todo”. (E6 Bizkaia, mujer, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de doctorado, empleada).

“Y es como que tienen que vivir siempre con un doble sobreesfuerzo. Porque hay una constante de tener que mostrar y luego de aguantar mucho. O sea, de aguantar escenas muy cotidianas y comentarios, aunque no sean directos, porque siempre son sutiles o indirectos, pero creo que es un aguante constante. Y entiendo que hay momentos en que te lleven a la ira o a la rabia. En fin, no creo que es nada fácil de manejar. Tiene que ser muy cansado”. (E6 Bizkaia, mujer, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de doctorado, empleada).

“Recibir un trato vejatorio o discriminatorio, psicológicamente te puede crear ansiedad, inseguridad, esa inseguridad llevada luego a la ansiedad o a la depresión. A no sentirse igual que

los demás". (E1 Gipuzkoa, mujer, 30 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

El aislamiento en la propia comunidad se ha relacionado con el deterioro de la salud, la manifestación de síntomas depresivos, o pensamientos suicidas en las personas migradas. Sentir que están excluidas de la comunidad de llegada, experimentar discriminación y percibir rechazo de la población pueden dar como resultado un deterioro en la salud física y una mayor incidencia de problemas de salud mental.

"Psicológicamente te hunden. Porque tú te encuentras como que eres una basura. Como que no vales para nada. Como un ser inservible. Porque te hacen ver así. Te hacen sentirte así. Entonces psicológicamente te van autodestruyendo. Además, cuando tú sufres vejaciones, sea en cualquier lugar, en cualquier estancia, sea en el trabajo que sea, eso psicológicamente te va afectando tanto mental como personal". (E5 Bizkaia, mujer, 41 años, país de procedencia Cuba, 4 años de residencia, situación administrativa irregular, grado universitario, desempleada).

"En sentirte parte de algo o no, si constantemente te están recordando que eres diferente, que además no formas parte al 100% de toda de la sociedad en la que vives pues al final te sitúas o en tu colectivo o en tu aislamiento". (E3 Navarra, mujer, 46 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

La discriminación y el rechazo percibidos en el país de llegada constituyen una de las principales fuentes de estrés para las personas migradas y racializadas, lo que afecta gravemente su bienestar. La exposición continua a un trato discriminatorio provoca estrés social y angustia psicológica, resultando en un perjuicio tanto para su salud mental como física. Asimismo, deteriora su autoestima, genera sentimientos de alienación y rechazo, y en última instancia, reduce su calidad de vida.

"Los de aquí no dan oportunidad, no lo ponen fácil para que se integren y cuando vienes de fuera no se reconoce lo que es el duelo migratorio. Cuando tú sales de tu país, de tu entorno, es muy difícil, hay unas personas que les cuesta unos meses, a otros les toma años y no pasan del duelo migratorio. Eso impacta. Entrás en depresión, en ansiedad, si te rechazan en todos lados puedes enfermar. Casos de chavales que no salían del centro y "-¿porque no sales? -porque la gente me mira mal". Y la mayoría (de personas migrantes) aquí se siente mal, está buscando volver a su país, porque no se sienten a gusto aquí, no te lo ponen fácil. Para nada, y se enferma la gente, la enfermedad mental te provoca otras enfermedades". (E11 Navarra, mujer, 54 años, país de procedencia Marruecos, 23 años de residencia, nacionalizada, estudios formación profesional, desempleada).

"Yo creo que el hecho de vulnerar la dignidad humana, eso genera una afectación muy grande, porque no te permite ubicarte dentro de la sociedad, no tienes un lugar dentro de la sociedad. El hecho de que te vean sin redes en una sociedad como ésta, es totalmente inadaptable. Y normalmente, nosotras las personas, digamos, racializadas, o afectadas por el racismo estructural, o por políticas racistas en este país, en el País Vasco, digamos que uno de los temas que yo veo y que he vivido es el tema de sentirte no incluido, sino sentirte parte de. [...].Es decir, yo lo veo, la cantidad de personas africanas o latinoamericanas que participan en muchas cosas, pero eso no quiere decir que estén incluidos, o que hagan parte de". (E11 Bizkaia hombre, 37 años, país de procedencia Colombia, 19 años de residencia, nacionalizado, grado universitario, empleado).

Por otro lado, las oportunidades laborales, el acceso a la educación y la capacitación, los ingresos económicos, la vivienda y el estado de salud tienen una influencia directa en la salud mental. Las personas migradas, racializadas y gitanas se ven confrontadas con múltiples situaciones altamente estresantes que, si no se abordan adecuadamente, pueden resultar en un deterioro de su bienestar psicosocial. Estas situaciones incluyen el desempleo, el acceso a la vivienda o a una vivienda adecuada, la inestabilidad económica, la discriminación, el aislamiento social, la ruptura de redes de apoyo y la separación de sus lazos familiares y sociales, que definitivamente influyen en la calidad de su vida.

“En todos los ámbitos, en el trabajo, en la vida diaria, incluso yendo al médico, puedes tener también mucha discriminación, que también hemos vivido con las mujeres gitanas. En el ámbito público, incluso diría más que en el privado. Pero en el público ya, simplemente salir a la calle... cambia tu vida, porque no te deja ser libre y porque al final eso tiene una repercusión en tu cuerpo y en tu persona”. (E13 Bizkaia, mujer, 38 años, país de procedencia España, 2 años de residencia, nacionalidad española, estudios de formación profesional, desempleada).

“Sí, afecta a la salud y mucho. Porque al final tú has venido de tu país, la mayoría para hacer una vida mejor, pero al final estás viviendo en un sitio que te rechaza. Y está claro que afecta a tu salud mental. Psicológicamente te afecta y mucho. Y además yo he vivido esa situación de que no te quieren alquilar un piso. A mí, personalmente, lo peor que he vivido en mi vida ha sido esa situación. Que andas como un loco. Hasta hemos dejado a una agencia entrar en el piso en el que estamos para ver cómo vivimos. Que la intimidad de nuestra familia la ha visto otra persona. Y lo importante para nosotros es encontrar un piso aunque tengamos que aceptar “ilegalidades”. (E7 Gipuzkoa, hombre, 29 años, país de procedencia Marruecos, 3 años de residencia, nacionalidad marroquí, con papeles, estudios de máster y postgrado, empleado).

Experimentar el racismo estructural puede complicar la búsqueda y la integración en el ámbito laboral, y los prejuicios racistas presentes en los procesos de contratación pueden agravar aún más esta dificultad. Estos obstáculos pueden tener un impacto significativo en el aspecto financiero. El estatus socioeconómico y la estabilidad financiera juegan un papel importante en su mitigación. Sin embargo, el estrés y la sensación de impotencia derivados de la falta de sustento económico pueden agravar los efectos del racismo en la salud de las personas migradas, racializadas y gitanas.

“La discriminación en materia socioeconómica afecta a todo, porque al final el no tener unas condiciones materiales aseguradas, pues afecta tanto física como mentalmente. Y luego ya entiendo que todas las discriminaciones desde perfilamiento racial, lo que te genera es miedo, te genera ausencia de libertad, por ejemplo, todas las personas que he conocido que están en una situación irregular administrativa, pues al ver la policía lo que sienten es miedo, no protección, eso al final hace daño a la salud mental, lógicamente”. (E12 Bizkaia, hombre, 36 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

Por otra parte, la existencia de una blanquitud hegemónica y dominante que sustenta las bases del racismo estructural puede llevar a las personas a tratar de modificar elementos que consideran identitarios de su etnia u origen para evitar las consecuencias de la discriminación y el racismo. Las experiencias de ser tratado de manera diferente a los demás debido al color de piel, religión u origen étnico pueden generar miedo o ansiedad constante.

“Por ejemplo, me fijo en personas de etnia gitana que igual les conoces, he notado como tratan de cambiar su fisonomía un poco. O sea, tratan de pasar por no gitanos, bastante desgracia es que tengas que disimular tu aspecto exterior. Entonces en el aspecto profesional muchas veces tienen que modificar su aspecto exterior para pasar por persona blanca”. (E1 Navarra, hombre, 47 años, país de procedencia y nacionalidad española, grado universitario, empleado, agente institucional).

El racismo estructural describe cómo las experiencias de racismo en diversas áreas de la vida se refuerzan y perpetúan con el tiempo. A nivel sistémico, podemos observar el impacto más amplio de las desigualdades de poder que persisten en políticas y leyes que socavan la garantía de derechos fundamentales. Un ejemplo claro es la situación de vulnerabilidad en las que se encuentran las personas inmigrantes en situación administrativa irregular, donde a los estresores por decir “habituales” que un proceso migratorio voluntario o no puede traer consigo, se adicionan los que trae su propia situación administrativa, misma que en muchas ocasiones los exponen a trabajos, viviendas y a una salud en general más precaria.

“Yo todavía, estando cuatro años trabajando, desgraciadamente, en los trabajos que he estado, no me han querido hacer la oferta de empleo para legalizar mis papeles. Y al final te discriminan por eso, porque como no tienes permiso de residencia, ya que tú no eres visto, no eres valorado por esa situación. Y te tratan como esclavo, no como ser humano. Te tratan como basura, como nada, por el simple hecho de no tener papeles, no tener documentación en este país. Eso afecta en todo”. (E5 Bizkaia, mujer, 41 años, país de procedencia Cuba, 4 años de residencia, nacionalidad cubana, sin papeles, grado universitario, desempleada).

El proceso de marginación puede alterar la identidad de una persona y contribuir a una sensación de sentirse desvalorizada. Las personas migradas, racializadas o población gitana pueden ser más visibles y, por lo tanto, vulnerables a ser estereotipadas y discriminadas.

En las personas de la etnia gitana entrevistadas, su narrativa coincide con lo que se ha denunciado en investigaciones anteriores, que son las numerosas situaciones en su día a día donde se produce hechos o expresiones discriminatorias o racistas hacia este colectivo. Estas expresiones de racismo y/o discriminación pueden ir desde microracismos hasta delitos de odio, sustentandos en estereotipos y prejuicios afincados en el imaginario español.

“Te voy a hablar de la cultura gitana. Socialmente hablando, somos los parias. Nadie quiere estar con nosotros, nadie nos quiere de vecinos, nadie quiere tener relaciones con los gitanos. Nadie quiere darles trabajo a los gitanos. De hecho, se ha hecho el estudio de Nauru de 2022³, donde se publica y se da a ver lo que piensa la sociedad sobre los gitanos. Todos tenemos hábitos negativos, de robos, de que somos ladrones, de que somos mentirosos, de que nadie quiere estar al lado, nadie quiere tener de vecino a un gitano, nadie le daría empleo a un gitano”. (E14 Bizkaia, mujer, 33 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Otra de las manifestaciones del racismo estructural que se observa en el trabajo de campo es la islamofobia hacia la población musulmana, la mismas consideran que sufren un racismo que les limita en el acceso al trabajo por ejemplo. Además, como en el caso anterior de la comunidad gitana, se apunta nuevamente al imaginario social hegemónico que criminaliza a personas de ambos colectivos.

³ Para más información ver: Informe de Discriminación y Comunidad Gitana. Fundación Secretariado Gitano. Disponible en: https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/136929.html.es
https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_odio_2022.pdf

“También por el ámbito del trabajo, por ejemplo, mi madre que lleva velo en el trabajo hay una discriminación. Tenía dos cursos, uno de limpieza y otro de pescadería, pero tenía dificultades para encontrar trabajo. Porque le comentan que si ella lleva el velo para vender pescado frente al cliente te ven un poco rara. Pero al final igual mi madre trabaja mejor que otra persona que no lleva velo. Hay que dar oportunidad a esas personas”. (E7 Gipuzkoa, hombre, 29 años, país de procedencia Marruecos, 3 años de residencia, nacionalidad marroquí, con papeles, estudios de máster y postgrado, empleado).

“Siempre sospechamos de que son delincuentes y que no los queremos en nuestro círculo de amigos. Y a la hora del trabajo porque no les contratamos. No sabemos nada pero por si acaso les ponemos cualquier excusa”. (E9 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

Además, el racismo estructural crea barreras para recibir atención de salud mental de calidad de manera específica para personas migradas, racializadas y gitanas. La discriminación percibida y experimentada se asocia con la subutilización de servicios de atención médica y retrasos en el acceso a la atención psicológica.

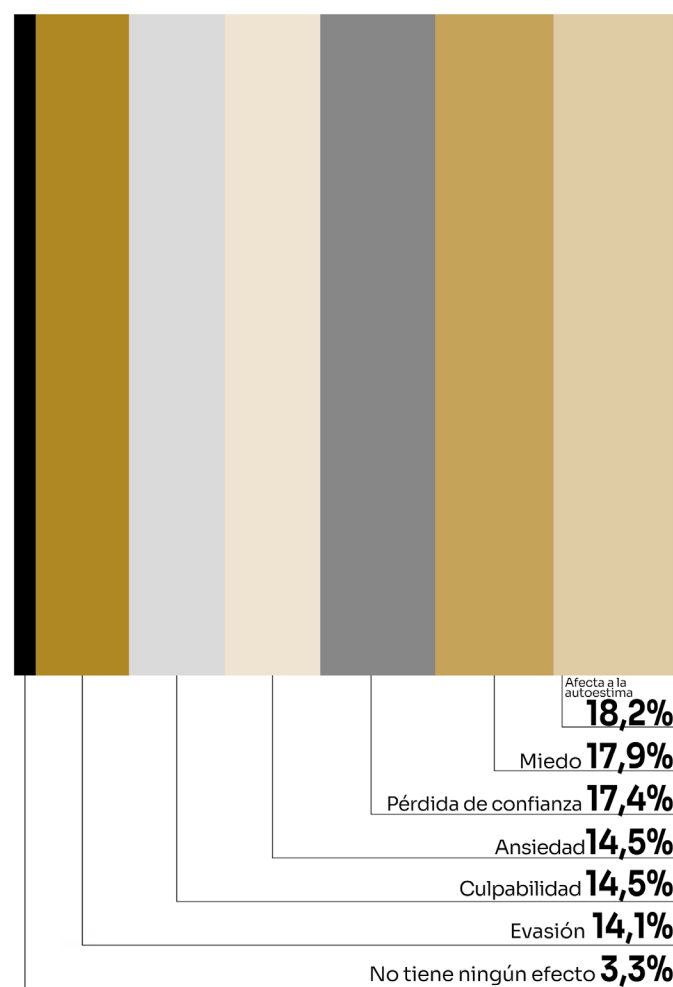
“Está por un lado el bienestar psicosocial en general, porque muchas de estas cuestiones lo afectan, pero también las dificultades de acceso, en concreto y más específicamente al sistema sanitario, pueden afectar o poner en riesgo situaciones de salud e incluso llegar a situaciones problemáticas de salud mental, ante casos graves o que pasen en el tiempo”. (E9 Bizkaia, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

“Una persona recién llegada por miedo, hasta que no lleva tres meses empadronado, no tiene derecho a la tarjeta sanitaria. Entonces, muchas veces por desconocimiento, por miedo, creo que las personas racializadas utilizarán menos los recursos sanitarios y al final eso afecta su salud porque hasta que no están muy muy graves, igual no acuden a un centro de salud. Si existe precariedad laboral, se me ocurre el caso de muchas mujeres que trabajan en servicio doméstico como internas, que están vulnerables, depende de la familia donde estén trabajando, pues pueden estar trabajando sin descanso con esa carga, al final cuidar a una persona dependiente es muy duro si no tienes un descanso, eso puede afectar a la salud mental, pueden estar aisladas, te puede afectar mucho a nivel de salud mental y en todos los niveles de la salud”. (E8 Navarra, mujer, 39 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Tras analizar las reflexiones y testimonios de las personas participantes en esta investigación, llegamos a la conclusión de que las personas entrevistadas están de acuerdo en que las discriminaciones raciales tienen un impacto negativo en la salud mental de las víctimas del racismo estructural, así como en sus oportunidades de participación en la sociedad.

Para finalizar, en las siguientes gráficas se presentan los factores psicológicos que afectan la salud mental debido a experiencias de discriminación racial, tal como fueron identificadas por las personas entrevistadas en este estudio.

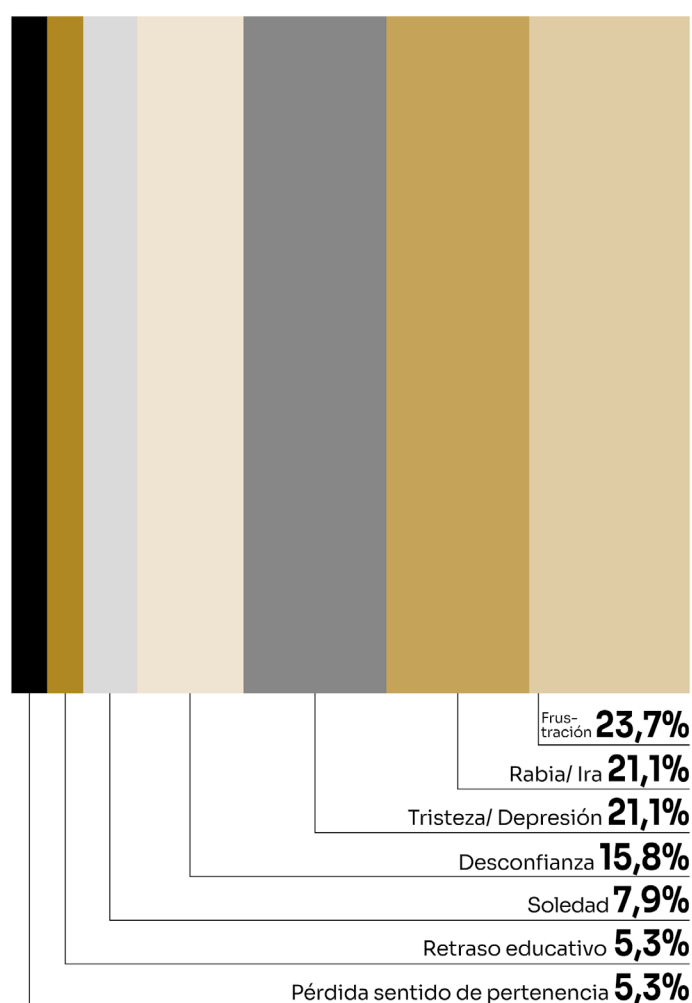
Gráfica 1. Impacto psicológico de las discriminaciones racistas



Fuente: Elaboración Propia.

A la pregunta ¿Cómo crees que impactan las discriminaciones racistas a nivel psicológico? El 18.2% de las personas entrevistadas concuerdan que ser víctima de una discriminación racista afecta al autoestima, el 17.9% dice que puede generar miedo, mientras que el 17.4% habla de una pérdida de confianza. Por otra parte, el 15.5% habla tanto de ansiedad y culpabilidad como formas de impacto psicológico de las discriminaciones racistas. Finalmente el 3.3.% comenta de que no tiene ningún efecto.

Gráfica 2. Otros aspectos en los que impacta la discriminación racista a nivel psicosocial



Fuente: Elaboración Propia.

En relación a la pregunta “¿En qué otros aspectos impacta las discriminaciones racistas a nivel psicosocial?” el 23.7 % de las personas entrevistadas mencionan la frustración, el 21.1% menciona tanto la rabia/ira como la tristeza/depresión. Por otra parte, el 15.8% habla de desconfianza, mientras que el 7.9% se refiere a la soledad. Finalmente el 5.3% menciona como otros aspectos afectados a la pérdida de sentido de pertenencia y un retraso educativo respectivamente.

Por la tanto, todas las diversas formas de racismo y discriminación pueden llevar a una erosión de la autoestima, haciendo que las personas lleguen a cuestionar su identidad y lugar en el mundo. Las emociones provocadas por estas experiencias pueden tener efectos negativos en el bienestar:

- Menor autoestima y sentimientos de vergüenza.
- Desesperanza y frustración sobre la posibilidad de un cambio en la calidad de vida.
- Miedo, vinculado a la sensación de tener que estar alerta contra futuros incidentes.
- Rabia o ira.
- Tristeza, depresión o pensamientos suicidas.

- Confederación Salud Mental España y la Fundación Mutua Madrileña (2023). La situación de la Salud Mental en España.
- García-Cid Alba, Gómez-Jacinto Luis, Hombrados-Mendieta Isabel, et. al. (2020). Discrimination and Psychosocial Well-Being of Migrants in Spain: The Moderating Role of Sense of Community. *Front. Psychol.* 11:2235.doi: 10.3389/fpsyg.2020.02235
- Naciones Unidas y Consejo de Derechos Humanos (2017). Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo: Salud Mental y Derechos Humanos.
Recuperado de: https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/a_hrc_36_1_25_espanol.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta.
Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Pineda, Esther (2018). Las heridas del racismo: Efectos psicosociales de la discriminación racial en las personas afrodescendientes en América Latina. *Iberoamérica Social: Revista-red de estudios sociales*, Vol. 6, Nº 11, pp. 46-64.
- Wise Rowe, Sheila (2020). *Healing Racial Trauma. The road to resilience*. InterVarsity Press.

6.4.3. Propuestas de intervención sobre los efectos/impactos psicosociales del racismo estructural en las víctimas

Este apartado tiene por objeto contextualizar y sugerir distintas propuestas de intervención con el fin de mitigar los efectos e impactos psicosociales como consecuencia del racismo estructural. Las aportaciones se recogen sobre la base de los 6 grupos de discusión realizados en el trabajo de campo. En este sentido, Úrsula Santa Cruz, entrevistada como agente clave en esta investigación, manifiesta “que no todas las personas vivimos con la misma intensidad o con la misma violencia ese racismo”

“Como de punto de partida: no lo siento como efecto hasta que se comienza a ser consciente, que no disponemos, no gozamos de los mismos derechos, quizás uno, no se da cuenta, pero la situación de no ciudadanía, de no acceso a recursos, a servicios, a oportunidades, que te comienza a colocar en una situación diferente, te puede generar frustración, ansiedad o depresión.”

Entonces, de acuerdo a Santa Cruz, “los efectos psicológicos son diversos, si nos referimos a las personas que están en situación irregular, están sometidas a mayor ansiedad, angustia, muchas veces de alteraciones de sueño, apetito, un estado de alerta constante. Un vivir en el presente, en la urgencia, que muchas veces lleva también a las personas a tomar decisiones equivocadas, [...]a veces no te permite pensar, planificar más allá de lo urgente, y a veces pues, hacen cosas que terminan perjudicándolas, por ejemplo, a personas que les han engañado con temas de alquileres”.

“Me contrataron hacer el grupo de ayuda mutua como psicóloga para compartir, pero tú no puedes trabajar toda esta problemática de la salud psicológica, si no le pones un contexto, si no está psicologizando un malestar que tiene unos condicionantes, que son económicos, laborales y que dentro de todo eso, está inmerso el racismo, cuando comienzan a pensar en esas experiencias que han tenido y cómo les ha pasado por el cuerpo. Entonces yo creo, que no es solo los efectos psicosociales sino también su efecto en la salud que tiene, y que va de la mano porque les genera ansiedad, genera depresión, entonces, a veces no es, solamente estos síntomas digamos psicológicos, sino lo físico que que les está pasando, que están viviendo, ¿no? Y que tiene mucha relación con dolores de espalda, estómago y cervicales”.

En los grupos de discusión al poner en común cómo el racismo y la discriminación afectan a la salud de las personas que lo sufren. Estas son las ideas motores y las reflexiones-propuestas que trasladamos.

1. Sin derechos o la restricción de los mismos, no hay recursos y seguirá produciéndose un trato discriminatorio de las personas no ciudadanas en violación de los instrumentos de derechos humanos.
2. Los impactos en la salud y salud mental lleva aparejado la minimización, invisibilización y negación del racismo y en general afecta por la inexistencia de prácticas restaurativas que aseguren su no repetición.
3. Los sentimientos de humillación y ataque a la integridad son identificados como difíciles de superar, sobre todo de una manera individual.

4. La escasez de recursos económicos en el ámbito de la salud se refleja en que cada vez haya menos recursos y servicios de tipo psicosocial para los colectivos migrantes, racializados y gitanos, especialmente aquellos afectados por incidentes racistas.

"(en el momento de la denuncia) me hubiera gustado tener un psicólogo. Me han escuchado llorar mucho, es un momento muy duro". (Grupo de discusión Catalunya, mujer, trabaja, formación profesional, 32 años, afrodescendiente, nacionalidad española).

5. Estar presentes como servicios y recursos de atención contra la discriminación racial representa un apoyo para la gestión del conflicto, aún en instancias en donde la intervención no es posible.

6. En cuanto a las propuestas de intervención sobre los efectos e impactos psicosociales se reconoce la labor de activistas que hacen difusión de los impactos del racismo en la salud mental y el trauma racial (@marjoriepaolahurtado) en las redes sociales amplificando los mensajes.

7. Se formulan algunas iniciativas activistas dirigidas a "empoderar" a la población migrante en el ámbito sanitario, salud mental y todos los ámbitos" (IS Global).

8. Se identifica al "Centro de Salud Internacional y Enfermedades Transmisibles Drassanes-Vall d'Hebron - Psiquiatría Transcultural", "servicio drassanes" y servicios municipales de "mediación intercultural para superar barreras lingüísticas".

9. En Aragón, se constata que el servicio de asistencia psicológica es un recurso escaso y demandado por las personas afectadas por el racismo. Por poner un ejemplo, en Zaragoza, sólo estuvo en funcionamiento una Asesoría psicológica de atención gratuita a personas migrantes por la Asociación Socio -Cultural y de Cooperación al Desarrollo por Colombia e Iberoamérica (ACULCO) Delegación: Aculco Zaragoza¹.

10. Algunas participantes parecen coincidir que ésta ausencia de recursos de cuidado de la salud mental de víctimas de racismo estructural es una forma en la que el Estado elude su responsabilidad o la delega a sectores precarizados o servicios sobresaturados de la propia sanidad pública.

"Todo esto yo creo que es una externalización del modelo de protección social de todo aquello que debería estar haciendo el Estado, lo está delegando en entidades ¿por qué tenemos varias entidades que trabajan con personas migrantes en la ciudad? Porque hay esa necesidad, si no lo hubiese..." (Grupo de discusión Galicia, hombre, administración pública- agente político, desempleado, carrera universitaria, 33 años, país de procedencia Venezuela; nacionalidad venezolana/española, nacionalizado o doble nacionalidad).

¹ Ha cambiado de sede por falta de financiación del Gobierno de Aragón en estos momentos tiene presencia en Valencia y Madrid.

11. El papel y refugio en las iglesias y mezquitas vienen a cubrir la ausencia de un servicio de salud mental de un acceso más directo, tanto para la población en general y migrada, racializada y gitana en particular.

12. Poner el foco en comunidades de personas migradas, racializadas y gitanas puede contribuir a compartir y poner en común experiencias discriminatorias así como mecanismos de autodefensa antirracista como procesos de reparación comunitaria.

13. Falta de formación en profesionales psicólogos y psiquiatras desde un enfoque antirracista.

“Respecto a lo psicosocial, o sea pienso que poner más psicólogos, más ayuda psicológica, pero con qué modelo pues no sé. No sé si habría que hacerse desde lo público o debería hacerse desde las asociaciones”. (Grupo de discusión Galicia, hombre, administración pública, estudiante, estudios secundarios, 19 años, país de procedencia España; nacionalidad española)

6.5. Medidas necesarias para favorecer la denuncia y reparación de forma integral y transformadora

Introducción

Uno de los objetivos de este trabajo consiste en examinar y definir propuestas de mejora en los mecanismos institucionales, normativos y sociales para favorecer la denuncia y la reparación ante incidentes racistas, discursos y delitos de odio racial. Así como sugerir pautas y orientaciones prácticas a la labor diaria de las organizaciones sociales y servicios públicos que atienden a **víctimas¹ y personas testigos** de discriminación racial.

Este capítulo se elaboró a partir de los resultados obtenidos en los seis informes de los grupos de discusión en la que participaron 50 personas; las 6 entrevistas a agentes claves y las 70 entrevistas semiestructuradas y en profundidad realizadas a personas migradas, racializadas, gitanas y agentes institucionales que se llevaron a cabo en Aragón, Bizkaia, Catalunya, Galicia, Gipuzkoa y Navarra.

La información que se presenta a continuación se desarrolla a partir de la recopilación de distintos testimonios recabados en las entrevistas en las que se pregunta a las participantes si: **¿crees que hay medidas que se puedan aplicar en torno a la restauración del daño² y la reparación ante discriminaciones racistas³? ¿Quién debe reparar? ¿Qué medidas son importantes tener en cuenta?**

En los grupos de discusión, de acuerdo al cuestionario-guía la pregunta que se trasladó fue si **¿conoces experiencias en los procesos de mediación/acompañamiento/facilitación como vías para resolver conflictos raciales?** por ejemplo, a nivel educativo, social, comunitario, vecinal, asociativo, etc. (Marcar el ámbito y explicar la experiencia) (ver anexo 9.3).

Se obtuvo la información de 126 personas participantes, sin embargo por la limitación de espacio y porque exceden a los objetivos de este apartado y en general de esta investigación, **se trasladan los discursos y argumentos más representativos ante ambas interrogantes planteadas en el trabajo de campo.**

En efecto, a lo largo de este capítulo se analizan tres cuestiones fundamentales, la primera de ellas, sugiere **medidas para favorecer la denuncia**; la segunda indaga sobre las **expectativas⁴** y propone

¹“Utilizamos aquí la expresión “víctima” en el sentido de persona afectada por un acontecimiento traumático discriminatorio, sin que necesariamente dicha actuación constituya un delito”. (Rossi y Bazzaco, 2021, p.4).

² En cuanto a la reparación del daño, abarca más allá de la compensación económica y la responsabilidad civil derivada del delito racial. Se entiende que el proceso restaurativo debe alcanzar también a reparaciones sociales, colectivas y/o simbólicas. Los encuentros restaurativos junto con trabajos en beneficio de la comunidad podrían cubrir parte de estas carencias, contribuyendo en particular a identificar los daños y cuantificarlos de manera consensuada.

³ “Las reparaciones no solo deben equipararse con la compensación financiera. También incluyen medidas encaminadas a la restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, incluso por ejemplo, disculpas formales, conmemoraciones, reformas institucionales y educativas”, según el informe. “Las reparaciones resultan fundamentales para transformar las relaciones de discriminación y desigualdad, comprometiéndose mutuamente e invirtiendo en un futuro más sólido y resiliente de dignidad, igualdad y no discriminación para todos”. Un informe reciente sobre el racismo sistémico de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, “Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los africanos y los afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos por agentes del orden” (2021).

⁴ Esperanza o posibilidad de conseguir una cosa.

medidas para reparar a las víctimas de racismo estructural, y por último, se identifican **experiencias en procesos de mediación, facilitación y acompañamiento**⁵ en ámbitos territoriales.

6.5.1. Expectativas y medidas para favorecer la denuncia⁶

Las personas participantes mencionaron la necesidad de **informar** a las víctimas que han sufrido incidentes racistas sobre los derechos a los cuales pueden acceder y de qué forma ejercerlos. También comparten la **importancia de la denuncia** por romper el silencio, que alimenta la indiferencia y contribuye a perpetuar la discriminación y la violencia racial.

De la misma manera, las personas participantes hacen referencia a las **dificultades de presentar denuncias en el ámbito judicial y que no se obtengan las sanciones correspondientes**. Consideran que es complejo demostrar que se ha cometido un delito de odio racial tipificado en el Código Penal. En ese sentido, “los delitos de odio son de muy difícil prueba, lo cual no significa de nula prueba o de imposible prueba, pero sí que tienen unas dificultades respecto a otro tipo de delitos”. Un agente clave entrevistado para el Informe sobre el racismo en el Estado español del 2022 (Themme (Coord.) 2022, p.116) señalaba que:

“Hay que demostrar primero la motivación y no es fácil”. La motivación pertenece al fuero interno del autor y nosotros normalmente no contamos con la colaboración de ellos. Es decir, yo le he pegado porque soy un racista o porque soy un homófobo, esta colaboración no la hay, normalmente se acogen a su derecho de no declarar y has de ser tú el que deduzcas, mediante la prueba de indicios que la motivación, es una motivación con carácter principal racista, xenófobo, homófobo, por los delitos de discriminación, y eso a veces no es fácil. Eso comporta una buena recogida de indicios de datos por parte de la Policía, si es que ha dejado indicios, porque hay veces que no han dejado indicios. Pero si hay indicios es muy importante una buena recopilación en el atestado, de indicios que a tí te pueden llevar a la conclusión de que la motivación es racista”. (Miguel Ángel Aguilar, Fiscal Coordinador del Servicio de Delitos de Odio y Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona).

Así menciona uno de los participantes las dificultades en el fallo de las sentencias.

“Hay dificultad para que los jueces y operadores jurídicos en los juzgados vean el racismo o lo incluyan en las sentencias como reconocimiento del racismo. No tanto en las condenas, sino también para que la persona que sufrió racismo lo vea en una sentencia reflejada. Cuesta mucho”. (Grupo de discusión Catalunya, hombre, trabaja, máster y postgrado, 32 años, país de procedencia España, nacionalidad española).

⁵ Un acompañamiento restaurativo no se reduce a un solo encuentro, implica un proceso de facilitaciones graduales que pueden ser individuales o colectivas, incluso pueden implicar mediaciones con otros actores. “Si buscamos un enfoque restaurativo desde la primera atención, el acompañamiento y todo lo que este implica será la forma de aproximación más adecuada. Esto significa –sin perder de vista el lugar de poder que tiene la persona que se vincula desde una entidad/institución– que es necesario mantener la relación lo más simétrica posible, atendiendo a las demandas y manifestaciones de quien se nos acerca para explicar su experiencia y asumiendo el rol de promotor de un proceso que la persona misma llevará adelante”. (Rossi y Bazzaco, 2021, p.7).

⁶ En efecto, denunciar las situaciones de racismo estructural por parte de las instituciones públicas, privadas y particulares, a través de los recursos existentes como por ejemplo, la Oficina de Información y denuncia de SOS Racismo. Una de las medidas que actualmente lleva a cabo esta organización con el objetivo de restituir los derechos vulnerados y acompañar en la reparación del daño individual. A la vez que: “Identificar problemáticas estructurales para incidir en la transformación política y social”. Para más información ver: <https://sosracisme.org/es/said-5/>

⁷ Se destaca en negrita para resaltar palabras en el texto en este testimonio y en los siguientes.

6.5.1.1. Medidas para favorecer la denuncia

Se presentan a continuación una síntesis de propuestas aplicadas a los poderes públicos, el ámbito educativo, las ONG's y las asociaciones de personas migradas, racializadas, gitanas a partir de las opiniones individuales y colectivas recogidas del trabajo de campo realizado.

1. Poderes públicos: político, sistema judicial e instituciones

1. Luchar para combatir el racismo y la discriminación racial implica reconocer, desnormalizar, prevenir y hacer frente a las persistentes expresiones de racismo y xenofobia en las instituciones.
2. Elaborar indicadores de impacto y evaluación para los planes, objetivos y acciones de las estrategias adoptadas en las políticas públicas antidiscriminatorias.
3. Vigilar y actuar frente al límite de la libertad de expresión y el «discurso del odio» en mensajes emitidos por personas con cargos públicos y en las redes sociales que inciten a la discriminación y exclusión –cuando no a la agresión o la eliminación– de determinados colectivos por razón de sus características étnico-culturales, religiosas, origen nacional, sexo u orientación sexual, o factores análogos de vulnerabilidad.
4. Implementar una agenda política antirracista que promueva nuevas leyes o la aplicación de actuales normativas que prioricen la atención a la diversidad, la inclusión y la igualdad de derechos desde un enfoque interseccional con voluntad política y recursos necesarios para ejecutarse.
5. Reforzar la financiación de proyectos y planes de mediación comunitaria gestionados por ONG's y la expansión de servicios públicos en diversos ámbitos de la administración.
6. Subsanan los procedimientos burocráticos en relación a los trámites de extranjería que terminan reproduciendo discriminación por la brecha digital.
7. Mejorar el registro de delitos de odio y la recopilación de datos e indicios por parte de agentes y servicios.
8. Fortalecer la información y la colaboración entre servicios y agentes que recogen denuncias de discriminación racial y delitos de odio.
9. Mejorar la atención y la comunicación intercultural crítica⁸ con las personas denunciantes en las instituciones judiciales y policiales.
10. Mejorar la información a las personas denunciantes sobre los hechos que se van a investigar, o si la denuncia no prospera explicar los motivos de manera sencilla y empática.
11. Impulsar una formación especializada y de carácter obligatorio a personal que toma parte en los procesos judiciales y policiales⁹ con el fin de sensibilizar y ofrecer herramientas para la gestión de habilidades comunicativas interculturales.

⁸ Para más información ver: https://quadernsanimacio.net/index_htm_files/Competencias%20interculturales.pdf

⁹ Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, personal administrativo y funcionariado de las instituciones públicas como: trabajadoras sociales u otros profesionales.

- 12.** Garantizar medidas que permitan a las víctimas declarar sin tener que estar presentes en el mismo espacio físico que la/s persona/a agresora/s.
- 13.** Facilitar recursos de apoyo psicológico a las personas afectadas por el racismo cuando han denunciado incidentes racistas.
- 14.** Prohibir e impedir la perfilación étnica por ser racista. El perfil racial es discriminatorio y está prohibido por las normas internacionales de derechos humanos¹⁰.
- 15.** Facilitar mecanismos de denuncia para la población objeto de identificaciones y registros¹¹ sin ningún motivo ni justificación.
- 16.** Actualizar el Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación incluyendo los cambios que contempla la reciente aprobada Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- 17.** Elaborar propuestas públicas para evitar la discriminación en el acceso a las viviendas de alquiler, tomando como ejemplo la practica de Amberes¹².

1.1. Incidir en el ámbito educativo público

Como espacio apropiado para mejorar el impacto de las estrategias y acciones que combaten el racismo y la xenofobia, se proponen las siguientes medidas:

- 1.** Eliminar los materiales y contenidos educativos con los que se trabaja que incluyan estereotipos etnocéntricos (personajes, cuentos, películas, ilustraciones, etc.) y reemplazar por materiales diversos e inclusivos.
- 2.** Establecer acciones de formación para sensibilizar al personal de las administraciones públicas en temas de discriminación y racismo, puesto que la atención no puede depender de la predisposición de la persona que brinda un servicio.
- 3.** Contribuir a la formación del profesorado sobre la discriminación racial y los impactos psicosociales del racismo en las personas víctimas/sobrevivientes/denunciantes a través de programas y planes educativos de promoción de la diversidad e inclusión.
- 4.** Garantizar la permanencia frente al absentismo y abandono prematuro de la niñez y adolescencia migrante, racializada y gitana en situaciones de mayor vulnerabilidad para garantizar su continuidad en los servicios educativos en igualdad de condiciones.

¹⁰ Según la “Encuesta sobre identificaciones policiales basadas en uso del perfilamiento étnico y racial” Rights International Spain (2023) estipula que el “perfil” con más riesgo de sufrir paradas e identificaciones por parte de la policía corresponde a hombres percibidos como **“magrebíes, negros, latinos y gitanos” de 16 a 40 años** (p.10).

¹¹ Para más información ver: <https://www.pareudepararme.org/manifest/>

¹² El programa CURANT se dirigía, por una parte, a jóvenes de entre 17 y 21 años con estatuto de refugiado o protección subsidiaria, que habían llegado a Bélgica sin familia; y por otra, a jóvenes autóctonos de 20 a 28 años. El objetivo era facilitar la inserción del primer grupo mediante un acompañamiento integral y el hecho de compartir vivienda con personas del segundo grupo, las cuales prestaban un apoyo continuo al primer grupo.

Para más información ver: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/curant>

- 5.** Facilitar que el estudiantado de la ESO participe en campañas antirracistas que impliquen la creación de mensajes y narrativas haciendo incidencia local.
- 6.** Luchar contra la creación de "Escuelas Gueto" de alta presencia de población migrante / gitana garantizando que su presencia no suponga una desigual distribución del alumnado desfavorecido.

2. ONG's y entidades sociales

Se proponen medidas con el fin de favorecer la denuncia, además de seguir dando a conocer los recursos existentes, diagnosticar, sensibilizar y combatir el racismo, se torna un trabajo fundamental realizado por las entidades sociales y ONG's que registran denuncias y/o incidentes discriminatorios.

- 1.** Exigir a los organismos públicos el cumplimiento de las recomendaciones y sugerencias en materia de antidiscriminación y antirracistas impulsadas por el Parlamento Europeo, organizaciones defensoras de los derechos humanos o el Defensor del Pueblo.
- 2.** Brindar mayor información sobre los servicios y recursos gratuitos y especializados de otras entidades sociales y ONG's para favorecer la denuncia.
- 3.** Mejorar la coordinación entre organizaciones sociales y servicios públicos que registran denuncias así como las actuaciones derivadas a fin de realizar una labor más cooperativa.
- 4.** Valorar dentro de los procesos de selección en puestos la contratación de profesionales de origen migrante/racializado/gitano relacionados con la atención a víctimas de actos racistas o xenófobos.
- 5.** Mejorar la información sobre los derechos de las personas denunciantes o posibles víctimas de actos racistas, sobre qué hacer ante un incidente discriminatorio, a dónde acudir, qué pruebas reunir y qué servicios o recursos se ofrecen en diferentes territorios. Esta información debe ser comunicada en códigos que utilizan las personas migrantes, racializadas y gitanas.
- 6.** Incidir en una labor de vigilancia frente a situaciones y violencias discriminatorias a fin de detectar la infra denuncia en los incidentes racistas y delitos de odio.
- 7.** Fomentar la acción de denuncia directa de las organizaciones sociales en los ámbitos del racismo, la discriminación y discurso del odio.
- 8.** Favorecer el conocimiento de esta realidad a través de la realización de estudios de base sobre esta realidad.
- 9.** Divulgar y dar mayor visibilidad a los logros que se alcanzan favoreciendo la denuncia y la reparación.
- 10.** Enfocar en casos de éxito en personas e instituciones agresoras en lugar de las víctimas que puedan ser expuestas a ataques en redes sociales.
- 11.** Evitar la *hiper* visibilización de la persona víctima en casos de denuncia pública.

- 12.** Incidir en la importancia de una escucha activa, el reconocimiento de la persona denunciante y preguntar sobre las expectativas que tiene en cuanto a la denuncia que interpone.
- 13.** Realizar un reconocimiento inicial de que la denuncia, es solo un primer paso, que no necesariamente repercute en justicia o reparación para la víctima.
- 14.** Hacer ver a la persona víctima que más allá de la consecución de hitos y/o indicadores, la denuncia pone evidencia el racismo y comportamientos discriminatorios que atentan contra la dignidad humana.
- 15.** Ofrecer un acompañamiento jurídico a las personas denunciantes.
- 16.** Facilitar un acompañamiento psicológico según la demanda de la persona denunciante cuando así se requiera y/o necesite.
- 17.** Mejorar los mecanismos de actuación en el acompañamiento a las víctimas desde un enfoque psicosocial.
- 18.** Apoyar la autonomía de las víctimas y acordar cómo para algunas personas puede ser positivo compartir su caso en redes sociales, siempre que la comunicación sea liderada por la víctima.
- 19.** Sensibilizar a través de campañas públicas contra el racismo y en favor de la igualdad e inclusión.
- 20.** Incentivar en las redes sociales, narrativas alternativas a problemáticas reales potenciando la sociedad civil organizada.

3. Medios de comunicación

Es importante fomentar un rol activo de los medios de comunicación a la lucha contra la discriminación, el racismo, la xenofobia y la incitación al odio. En este sentido, los medios juegan un papel esencial también en la transmisión de valores y en la prevención de este tipo de actitudes y comportamientos. Con tal fin las personas participantes recomiendan:

- 1.** Contrastar la información con el fin de evitar caer en estereotipos y en bulos así como condenar los discursos de odio y de discriminación racial en la política y aquellos que se reproduzcan en los medios de comunicación.
- 2.** Formación de profesionales de la comunicación sobre pautas del tratamiento informativo de situaciones discriminatorias y violencia racial.
- 3.** Generar narrativas transformadoras que desmonten los discursos de odio destinados a intimidar, oprimir o incitar al odio y la violencia contra una persona o grupo.
- 4.** Dar espacio divulgativo e informativo a propuestas y/o experiencias antirracistas.
- 5.** Difundir campañas de concienciación dirigidas al público en general y a las posibles víctimas de discriminación racial visibilizando las vulneraciones de derecho a la no discriminación e igualdad de trato en el ámbito laboral y en sectores con mayor vulnerabilidad y precariedad.

6. Facilitar el acceso e información de las denuncias racistas y discriminatorias en horarios de máxima audiencia, así como en las redes sociales.
7. Avanzar en la representación de la diversidad (étnico, cultural, sexual, identidad de género, etc.) en programas de radio y televisión, así como en las fuentes de información y espacios de opinión.

4. Asociaciones de personas migradas, racializadas, gitanas

1. Organizar y coordinar con apoyo económico; espacios y prácticas de participación política y de empoderamiento antirracista dirigido a la población racializada que genere nuevas referencias, experiencias y ciudadanía.
2. Facilitar procesos de liderazgo y de participación social en ámbitos públicos y no públicos de las personas migradas, racializadas y gitanas.
3. Hacer red con otras organizaciones a fin de denunciar y visibilizar las vulneraciones racistas.
4. Tener en cuenta la participación activa de la víctima en el proceso de denuncia.
5. Facilitar el acompañamiento en la denuncia por discriminación racial en los juzgados, si se trata de una agresión o vulneración realizada por Cuerpos y Fuerzas de Seguridad y en caso de una persona en situación irregular con miedo a acudir a una comisaría.
6. Potenciar círculos de la palabra y sanación a partir de experiencias, procesos de denuncia en organizaciones y/o servicios y no denuncia de actos racistas.
7. Impartir charlas para informar a los colectivos sobre los derechos que les asisten cuando una persona es víctima de discriminación racial o puede serlo¹³.
8. Generar redes de apoyo que se puedan utilizar para canalizar demandas e iniciativas políticas y/o sociales.

5. Nivel comunitario, grupo de activistas

1. Ofrecer información sencilla y asesoramiento en relación a los derechos de las personas migradas, racializadas y gitanas, especialmente sobre reconocer un acto racista a fin de cuestionar la normalización y aceptación del racismo.
2. Saber identificar qué hacer y dónde dirigirse frente a un acto racista o xenófobo, allanar el difícil acceso.
3. Motivar a la gente que tiene miedo a hablar, sin usurpar protagonismos.

¹³ Tener en cuenta cuando se denuncia el facilitar una serie de informaciones a ser posible de manera detallada. “Descripción del autor o autores, expresiones y comentarios lo más exactas posible. Parte médica en caso de lesiones. Fotografías, videos, capturas de pantalla, testigos, etc. Otra información relevante para el esclarecimiento de los hechos”.

4. Fomentar la participación de la ciudadanía a través de redes de apoyo social y la importancia de trabajar en la formación de las nuevas generaciones.
5. Generar sistemas de intervención comunitaria de base vecinal.

6.5.2. Expectativas y medidas para reparar a las víctimas de racismo estructural

Este apartado consistió en recabar información y explorar distintas expectativas y medidas concretas que se puedan aplicar en torno a la restauración del daño y la reparación ante discriminaciones racistas, delitos y discursos de odio. Se plantean en las expectativas, otros escenarios posibles y las reflexiones de las personas participantes explicando y describiendo la experiencia o valorando la misma.

Uno de los argumentos más presentes en cuanto a las expectativas, señalan varias de las personas participantes, es **poner en el centro a las personas y colectividades víctimas y/o afectadas por el racismo estructural así como disminuir los riesgos de victimización**¹⁴. En ese sentido proponen una política integral de protección como víctimas y posibles víctimas vulnerables e inciden en que las **medidas tienen que ser estructurales como lo es el racismo**.

“Que tú hayas sufrido discriminación racial o que estés pasando por un momento horrible porque no encuentras casa, porque nadie te quiere alquilar. No es una cuestión individual, es una cuestión estructural. A veces me da miedo toda esta retórica en el sentido de convertir algo que es estructural en algo individual. Y ahí es verdad que la retórica de la víctima creo que hay que tener mucho cuidado con ello. [...] estamos hablando de un sistema, que lo que habría que cambiar es la estructura, es el sistema. [...] hay veces que ponemos tanta carga en términos tan individualistas que le echamos más carga todavía a esa persona. Cuidado con victimizar más, cuidado con revictimizar, con mucha cautela, sin perder cuál es el eje de la lucha”. (E6 Bizkaia, mujer, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios doctorado, empleada).

Así mismo proponen que **la reparación no sólo tiene relación con la víctima sino con el conjunto de las personas y comunidades migrantes, racializadas, gitanas y la sociedad**. La restauración del daño, entienden, debería de partir de cambios estructurales, siendo el Estado y sus instituciones, responsables de implementar y fomentar esas medidas de reparación colectiva, a través de encuentros dialogados y mecanismos alternativos como “las prácticas restaurativas que desarrollen un sentido de comunidad y manejar el conflicto y las tensiones reparando el daño y forjando relaciones” (Schmitz, 2018, p. 22).

En ese sentido, comprenden que **las instituciones deben ser reparatoras pero, la sociedad también debe tomar parte** y no quedarse al margen.

“Deberían de reparar las instituciones, pero tenemos que tomar parte todos. Es un sistema, entonces si no estamos en el sistema no sirve de nada. Por mucho que las instituciones planteen una medida, si no tienen un destinatario no sirven”. (E9 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

¹⁴ En todos los procesos de mediación, facilitación y acompañamiento es importante proteger los intereses de la víctima y asegurarse que no exista una doble victimización.

De acuerdo con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: “Resulta relevante tener en cuenta que los actos discriminatorios se cometen en un contexto de discriminación estructural que explica las desigualdades históricas como resultado de una situación de exclusión social y sometimiento sistemático a través de prácticas sociales, creencias, prejuicios y estereotipos”. En ese sentido:

“El tratar ese racismo interiorizado y sutil de las personas, porque igual esa persona, no es que odie a los gitanos o lo ve menos importante, el tema, sería formar a las personas y normalizar muchas veces, por ejemplo, si los niños tienen un profesor negro, lo van a normalizar y no van a tener prejuicios sobre la gente negra”. (E6 Aragón, mujer, 22 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

“Si estamos asumiendo que hay un racismo estructural, si estamos trabajando a nivel institucional porque creemos que es importante luchar contra eso, poner el foco en las víctimas para reparar a nivel institucional, también sería importante. Aquí tenemos bastantes ejemplos de necesidad de reparación y de los efectos que tiene no reparar y desde las instituciones se está intentando, pues en el racismo igual hemos llegado más tarde, o de otra manera, pues también se debería de incorporar ahí”. (E3 Navarra, mujer, 46 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

Quién ha hecho daño consciente o inconscientemente tiene que reparar y responsabilizarse de sus actos, es uno de los discursos más presentes en las participantes.

“Debe reparar quien agrede, aunque lo haga sin querer, porque a veces puede ser que alguien agrede sin querer vale, pero hay el rollo este de la fragilidad blanca, que no se les puede decir nada ¿no? Y claro a veces hacemos daño a quien queremos [...] pero bueno, la responsabilidad de un Estado no es la misma que la de un niño que le dice al otro “vete, ponte el taparrabos” [...] Creo que ahí sí que tiene que haber responsabilidades”. (E7 Galicia, mujer, 52 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios doctorado, empleada).

Reconocer que el daño ocasionado no siempre es posible de reparar. En ese sentido restaurar y reparar se presenta complejo en el presente. Se debería poner el acento en la prevención, aseguran las personas entrevistadas.

“Puedo perdonar, pero olvidar no puedo. Ni yo, ni creo que cualquier otro. Yo creo que cada uno, hablando de psicología, pues tienes que hacer lo primero para reparar el daño en tu cabeza. Es importante tener en cuenta la reparación. No lo sé, reparar el racismo es muy difícil, porque no se olvida”. (E10 Gipuzkoa, hombre, 65 años, país de procedencia Yugoslava, 32 años de residencia, nacionalidad Serbia, con papeles, estudios de formación profesional, desempleado).

“Los funcionarios y policías se han acostumbrado y es ya la manera de trabajar. [...] Al final es una situación pura de racismo: todos ellos tratándonos verdaderamente como si fuéramos basura cuando no había hecho nada. Eso nadie te lo repara. [...] ¿quién te lo repara?”. (Grupo de discusión Catalunya, mujer, 32 años, trabaja, formación profesional, nacionalidad española, nacionalizada).

6.5.2.1. Medidas y propuestas para favorecer procesos de reparación

Las personas participantes en este estudio formulan propuestas de reparación integral ante el daño infringido centradas en los poderes públicos e institucionales así como una serie de reflexiones relacionadas con las medidas que trasladamos a continuación.

1. Poderes públicos: político, sistema judicial e instituciones

1. Luchar contra el racismo conlleva reconocimiento institucional y la implementación de medidas coercitivas deben darse a conocer en la sociedad como se visibilizan otros tipos de violencia.

“Hay una aceptación general frente a que uno no puede agredir verbalmente a una mujer públicamente, pero porque hay una aceptación general de que se puede agredir a un negro”. (E11 Bizkaia, hombre, 37 años, país de procedencia Colombia, 19 años de residencia, doble nacionalidad, grado universitario, empleado).

2. Desarrollar y aplicar leyes contra el racismo a nivel estatal, autonómico y local que faciliten un marco normativo con apoyo político y dotadas de recursos humanos y materiales.

3. Aplicar leyes sólidas contra el racismo y que no quede impune la discriminación racista o tenga un trato de favor el funcionariado o personalidades públicas.

4. Mejorar las políticas de evaluación con indicadores de procesos y resultados en la política pública antidiscriminatoria.

5. Diagnosticar las causas de las pocas sentencias y sanciones penales en el ámbito de la discriminación, el racismo y el odio.

6. Permutar las sanciones económicas por trabajos que supongan un beneficio para la comunidad.

7. Generar mecanismos seguros de denuncia y reparación ante casos de racismo institucional.

8. Realizar diagnósticos y estudios sobre la normalización de prácticas racistas y discriminatorias dentro de las propias instituciones públicas.

9. Aplicar otros modelos policiales basados en la convivencia y la cercanía de la población y no en formas represivas.

10. Fortalecer la atención a víctimas de discriminación por medio de la mediación comunitaria.

11. Impulsar formaciones específicas a profesionales en mediación comunitaria, procesos de restauración y la necesidad de reparación con el fin de abordar y paliar las discriminaciones raciales.

12. Proponer procesos de mediación como herramientas con el fin de evitar conflictos, facilitar que se establezca una nueva relación entre las partes, incluso evitar un proceso penal, si es lo acordado.

- 13.** Facilitar el acceso a servicios públicos a través de personas mediadoras y traductoras interculturales, que permitan salvar las barreras idiomáticas y culturales.
- 14.** Impulsar el reconocimiento público de personas y colectividades víctimas de discriminación histórica.
- 15.** Brindar apoyo emocional y psicológico así como facilitar recursos de salud mental a las personas afectadas por el racismo.
- 16.** Garantizar el acceso real a derechos sociales en igualdad de condiciones.
- 17.** Valorar que la reparación histórica para la comunidad gitana implica el reconocimiento institucional y de la sociedad en su conjunto.
- 18.** Proponer políticas inclusivas en el ámbito educativo y erradicar prácticas discriminatorias como el bullying racista¹⁵ en el ámbito escolar.
- 19.** Incidir en medidas estructurales entendidas como procesos de reparación que pongan el foco en mejorar las condiciones de vida de las comunidades y personas migradas¹⁶ y gitanas¹⁷.

“No es pedir más, es pedir básicamente que funcione igual que para los demás, ya sea, a la hora de sacarte un permiso de residencia o trabajo o cualquier otro trámite que no tenga tantas trabas. [...] Es decir, vamos a ver que estudios tenías allí y te voy a dar una facilidad para que aquí hagas algo relacionado y no tengas que estar tres años a la intemperie o te doy una oportunidad para las personas gitanas. Entonces creo que las medidas más importantes son las estructurales en cuanto a garantizar que la gente pueda vivir, residir y trabajar legalmente”. (E5 Aragón, mujer, 24 años, país de procedencia Brasil, 20 años de residencia, doble nacionalidad, estudios de máster y postgrado, empleada).

20. Potenciar los recursos y acciones positivas¹⁸ que faciliten la normalización de las personas y comunidades migrantes, racializadas y gitanas en diferentes órdenes de la vida social y laboral reconociendo el capital humano, talento y experiencia, con el fin de reducir la falta de oportunidades.

“En el caso de los gitanos no es racismo, tiene un nombre antigitanismo que es muy fuerte [...] la principal minoría, entonces necesita medidas para ese grupo, políticas afirmativas también, creo que sería interesante ¿no? de manera general. O sea beneficiar a las empresas que den oportunidad a los gitanos”. (E4 Galicia, mujer, 48 años, país de procedencia Brasil, 1 año de residencia, doble nacionalidad, estudios de doctorado, empleada).

21. Implementar las medidas necesarias para reparar en forma integral (económicas, simbólicas, etc.).

¹⁵ “La discriminación étnico-cultural está negativamente relacionada con la autoestima (Coker et al., 2009; Hunter, Durkin, Heim, Howe, y Bergin, 2010; Seaton y Yip, 2009). La discriminación étnico-cultural también parece guardar una relación negativa con el bienestar de los escolares en la comunidad educativa y con el establecimiento de vínculos interpersonales satisfactorios” (Rodríguez-Hidalgo; Ortega-Ruiz y Zych, 2014, p.194).

¹⁶ Inclusión de premisas que deben guiar a las políticas públicas, teniendo en cuenta las necesidades reales de todas las personas que viven en un territorio, más allá de la condición legal de ciudadanía.

¹⁷ “El 98% de las personas de la Comunidad Gitana está en riesgo de pobreza y exclusión social, frente al 27,8% de la población general española, lo que indica que muchas personas gitanas tienen dificultades para satisfacer sus necesidades más básicas”. Informe relectura gitana del desarrollo sostenible”. Asociación Nacional Presencia Gitana (ANPG), Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña (FAGIC) y La Fragua Projects (LFP), 2023, p.10.

¹⁸ Son medidas dirigidas a reducir prácticas de discriminación en contra de colectivos excluidos y marginados. Su función es la de paliar desigualdades.

“Reparaciones económicas inclusive, si es excesivamente grave, pues por el daño que han sufrido, ayudarles a recuperarse, ponerle a su disposición cualquier tema que puedan llegar a necesitar”. (E10 Bizkaia, mujer, 52 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios doctorado, empleada).

22. Tener en cuenta que la educación formal es uno de los espacios donde se transmiten las representaciones e instituciones que mantienen y refuerzan el racismo estructural contribuye al relato racista mediante un análisis simple y unidimensional de los pueblos no europeos, la exclusión -de manera deliberada o inconsciente- del rol de España en la historia del racismo, la esclavitud y el colonialismo, además de la invisibilización del aporte de otros pueblos al desarrollo humano, así como la invisibilización de la influencia cultural árabe, gitana y judía¹⁹(p.115).

“el Ministerio de Educación para que haya materiales, hablando sobre los gitanos obligatoriamente en todas las escuelas. Eso es importante porque cuando yo genero una escuela que habla de mi historia, eso para mi es esencial, [...] hablar de nuestra literatura, tener un autor nuestro de lectura obligatoria, considerar las contribuciones de este pueblo, [...] [que] son vistos desde los estereotipos y desde lo negativo de una historia pero esa inclusión en el material didáctico va a generar un cambio tanto en relación a que esas personas quieran seguir en la escuela, y que los jóvenes empiecen a tener otra visión ¿no? Hablar del holocausto gitano por ejemplo”.(E4 Galicia, mujer, 48 años, país de procedencia Brasil, 1 año de residencia, doble nacionalidad, estudios doctorado, empleada).

2. Organizaciones sociales de derechos humanos; de personas migradas y gitanas

Una de las necesidades a tener en cuenta de las personas denunciantes cuando interponen una denuncia en organizaciones, como han manifestado diferentes participantes, no sólo deciden dar ese paso por el incidente racista vivido sino con el fin de dejar constancia de lo sucedido, siendo estas las motivaciones para la incidencia y la transformación. En ese sentido las siguientes medidas:

- 1.** Sensibilizar sobre la importancia de denunciar los actos racistas como actos de reparación.
- 2.** Mejorar la información y coordinación entre organizaciones, servicios y colectivos migrantes y gitanos.
- 3.** Buscar alternativas al sistema judicial puede resultar en muchas ocasiones eficaz para lograr una reparación a la víctima.
- 4.** Facilitar procesos de reparación a través de personas mediadoras interculturales y mediación comunitaria dependiendo de los casos, el contexto y la infracción del delito.
- 5.** Favorecer prácticas restaurativas a través de apoyos sociales y comunitarios de sensibilización y denuncia del racismo, entre otros ámbitos.
- 6.** Fomentar el diálogo a través de círculos de conversación de personas víctimas de discriminación racial desde un enfoque restaurativo a fin de reparar el daño y restaurar las relaciones de autoestima y confianza.
- 7.** Reparar el pasado para mejorar el presente implica un carácter transformador de la justicia restaurativa.

¹⁹ Zúñiga, Hawthorne, Belmonte, Sam Momo, Aranda y Marques (2023) editado por SOS Racismo Madrid.

8. Recuperar la memoria histórica del exterminio y la persecución del pueblo gitano para avanzar hacia la reparación.

9. Reparar la restauración del daño que incluya medidas de acción positiva.

A continuación presentamos un ideario e incluso expectativas sobre las propuestas para favorecer procesos de reparación, según los discursos más presentes de las personas participantes y plantean un debate aún no abierto en las instituciones en el Estado español.

1. En los **procesos de reparación por racismo no se presentan posturas hegemónicas.**

2. Favorecer distintos procesos de **reparación atañen a medidas jurídicas y propuestas en el marco legal y político.** En particular la abolición de la Ley de Extranjería y otras normativas discriminatorias.

3. La **reparación colectiva implica la restauración de la memoria y pasado colonial para generar una conciencia colectiva.**

“Reconocimiento multidireccional de la aportación de las historias de quiénes somos y reconocimiento también de esa mirada sesgada, de ese trato diferencial, de esa responsabilidad que tiene cada persona e institución en esa relación de poder. Hay que reconocerlo, porque sino ¿cómo lo vamos a cambiar?” (Grupo de discusión Bizkaia, mujer, 43 años, agente social, empleada, estudios de doctorado, país de procedencia, doble nacionalidad).

4. La **reparación del daño implica el reconocimiento institucional de reparaciones colectivas²⁰.**

“Sería un paso que reconozcan que han tenido una trayectoria racista y con prejuicios contra una comunidad. Te hablo de la comunidad gitana como te puedo hablar cualquiera, pero te hablo de la comunidad gitana porque es la más antigua que hay aquí en España, llevamos 600 años, pues al menos que pidan perdón por los daños que se han vivido aquí, en los años anteriores”. (E9 Catalunya, hombre, 42 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios secundarios, empleado).

5. Se reconoce que **las comunidades vecinales pueden ser actores de procesos de mediación, en situaciones que no sean delitos de odio, incluso se puede solicitar intervención de alguna organización social.**

“Los procesos de mediación no solo de parte de las instituciones, sino que también de las vecinas y vecinos del barrio como comunidad en el caso de que no sean delitos. Bueno, en primer lugar, entiendo que las instituciones tienen que escuchar a las personas. En discriminaciones racistas entre particulares sí que sería necesaria esa petición de perdón por el agresor. A veces en según de qué estamos hablando, como cuando un neonazi agrede a un chico de raza negra, está claro de que es una causa perdida, pero entre personas normales (que no son extremistas) y que puedan tener una educación más o menos normalizada y dentro de esa estructura. Se parte de la educación evidentemente pero esa petición de perdón es importante”. (E1 Navarra, hombre, 47 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleado).

²⁰ El concepto de "reparaciones colectivas" se refiere a medidas o acciones tomadas en el marco de las políticas públicas de los Estados nacionales para compensar a un grupo o comunidad que ha sufrido injusticias históricas o sistemáticas. Estas reparaciones no se dirigen a individuos, como en el caso de reparaciones individuales, sino que se enfocan en grupos o comunidades que han experimentado discriminación, opresión o daños a lo largo del tiempo debido a factores como la racialización, la etnia, la religión o el género. Las reparaciones colectivas a menudo se plantean en el contexto de la justicia social y la igualdad, visibilizando sus complejidades y limitaciones.

6. Pedir perdón y trabajar en la comunidad procesos restauradores forma parte de la reparación que apuesta por procesos sociales más que institucionales.

“Eso siempre va a existir es lo que yo pienso, somos tantas las personas que venimos de un país, de diferentes países a un país ajeno y cómo somos migrantes, siempre va a existir esa diferencia acá y siempre va a afectar, pero depende de cada persona”. (E2 Aragón, mujer, 41 años, país de procedencia Perú, 1 año de residencia, nacionalidad española, con papeles, grado universitario, empleada).

“El daño lo tiene que reparar la persona que lo causa, si es en un entorno cercano, debería darse cuenta esa persona, pedirle perdón y repararlo. Porque a nivel político o institucional por muchas leyes que haya, si la gente de a pie no lo hace no va a servir de nada”. (E3 Gipuzkoa, mujer, 54 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

6.5.3. Experiencias en procesos de mediación, facilitación y acompañamiento

En este apartado se pretende identificar y divulgar diferentes propuestas públicas de administraciones autonómicas, entidades locales, ONG's y asociaciones de personas migradas, racializadas y gitanas, que permitan poner en común experiencias territoriales en la búsqueda de posibles soluciones frente a conflictos raciales a través de procesos de mediación, facilitación y acompañamiento desde distintos ámbitos de intervención social, comunitaria, lingüística, entre otros.

Incluyen nombres de servicios concretos, como veremos más adelante, pero también opiniones sobre las experiencias de las que tienen conocimiento, las personas participantes migradas, racializadas, gitanas y agentes sociales e institucionales que han participado en este estudio.

Tal como indicaron muchas de las opiniones y experiencias compartidas por las personas participantes, ha sido la apuesta por **la labor de las asociaciones vecinales ante conflictos comunitarios** entendiendo que los procesos de mediación, no sólo implican a la administración pública. Dentro de las comunidades de vecinos y vecinas se suscitan problemas internos o conflictos entre propietarios y propietarias. En ese sentido se expresa:

“Los procesos de mediación por parte de las instituciones o también en el tercer sector, incluso los propios barrios, [...] cuando algo sucede dentro del barrio, creo que las propias asociaciones de vecinas y vecinos del barrio tendrían que [intervenir]. [...] entiendo que cuando son conflictos vecinales, me consta que han surgido entre los propios vecinos, ese tejido asociativo que [el conflicto] no necesariamente tiene que salir de ese ámbito, según la gravedad evidentemente, cuando es delito no queda más que [intervenir policialmente]”. (E1 Navarra, hombre, 47 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleado).

A continuación se describen diferentes organizaciones públicas y entidades sociales que tienen experiencias en procesos de mediación, facilitación y acompañamiento a las víctimas en distintos territorios.

Ámbito estatal

- Accem²¹; Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales; CEAR; Fundación CEPAIM.
- Cáritas; Cruz Roja.

1. ARAGÓN: PROCESOS DE MEDIACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y FACILITACIÓN

Se menciona en el grupo de discusión que no conocen otras experiencias o iniciativas que favorezcan la denuncia y la reparación en procesos de mediación/acompañamiento/facilitación con estrategias de intervención social antirracistas, entre otras, debido a **la falta de difusión** de las mismas así como también a la **escasa coordinación y desconocimiento** entre entidades y servicios de los recursos ofrecidos.

Entidades sociales

- Fundación Cepaim, realiza intervención con jóvenes y familias.²²
- Fundación Secretariado Gitano, realiza acompañamiento para la escolarización, orientación y acompañamiento en el empleo, entre otros programas de intervención social.²³
- SOS Racismo Aragón²⁴. Oficina de Información y Denuncias asesora a personas que hayan sido víctima de discriminación racial así como testigos que desean contribuir a la denuncia antirracista. Se presta una especial atención a la discriminación interseccional de mujeres afectadas por el sexismo y el racismo.

Asociaciones

- Top manta²⁵
- Asociación senegalesa Kaolack²⁶, realiza acompañamientos y servicios de traducción como una forma de apoyar a la comunidad que consideran tiene un valor social pero, no es una forma de lucha, ni trabajo con valor político.
- Asociación Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza²⁷, se encuentran para tejer redes de cuidados, conocerse y luchar juntas por sus derechos.

Respecto a los procesos de mediación/acompañamiento/facilitación en conflictos raciales se nombró el **servicio de mediación escolar** coordinado por el CAREI²⁸ como servicio educativo prestado por una entidad mediante un contrato público, financiado por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón. Favorece la atención de alumnado que desconoce el entorno educativo, facilitando su acogida, integración social, escolar y prevenir posibles conflictos derivados de factores culturales o del proceso migratorio, promueve cambios para la mejora de la convivencia intercultural en los centros educativos, creando o restableciendo canales de comunicación efectivos entre la familia y el centro.

²¹ Para más información ver: <https://www.accem.es/donde-estamos-oficinas/#toggle-id-44>

²² Para más información ver: <https://www.cepaim.org/donde-trabajamos/aragon/zaragoza/>

²³ Para más información ver: <https://www.gitanos.org/aragon/zaragoza/servicios/>

²⁴ Para más información ver: <https://www.sosracismoaragon.es/quienessomos.php>

²⁵ Para más información ver: <https://www.instagram.com/topmantazaragoza/?hl=es>

²⁶ Para más información ver: <https://huauquipura.org/socios-locales/asociacion-kaolack-zaragoza/>

²⁷ Para más información ver: <https://www.zaragoza.es/sede/servicio/asociacion/4316>

<https://www.facebook.com/people/AsocTrabajadoras-del-Hogar-y-Cuidados-de-Zaragoza/100064781196821/>

²⁸ Para más información ver: <https://carei.es/>

2. GOBIERNO VASCO

Berdindu, Servicio del Gobierno Vasco de información y atención a personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como a su entorno²⁹.

Se reconoce que en Euskadi hay una larga trayectoria con los talleres antirumores, que es una iniciativa realizada por diferentes entidades públicas y sociales. Sin embargo, se señala que el racismo forma parte de un discurso políticamente correcto y mucho más sutil en la actualidad.

“Durante los últimos años el racismo ha ido cambiando un poco de cara y lo que antes era un racismo mucho más directo... Ahora con estos discursos de la extrema derecha se está volviendo a ver ese discurso políticamente correcto que hace que el racismo haya cambiado un poco de cara, pero, incluso es más complicado, sigue siendo racismo, por supuesto de una manera mucho más sutil”. (Grupo de discusión Bizkaia, hombre, 45 años, agente social, empleado, grado universitario, país de origen España, nacionalidad española).

3. CATALUNYA: PROCESOS DE MEDIACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y FACILITACIÓN

Entidades sociales

- SOS Racisme Catalunya; Unión Romaní; ATC llibertat.- Associació de trans, intersex de Catalunya.

Asociaciones/colectivos sociales

La Veu gitanas que trabajan contra el antigitanismo. Es una asociación que nació con un claro objetivo: contribuir a modificar la escasa, sesgada y estereotipada representación de las mujeres gitanas en los medios de comunicación.

La plataforma “Stop Racisme Lloguers”³⁰ (@racismelloguers) de la provincia de Girona.

Muchas de las personas participantes conocen o tienen referencia del trabajo realizado por SOS Racisme Catalunya³¹, consideran que se realizan procesos de mediación y de facilitación que tendrían que fomentarse también desde la administración pública. Inciden en el tema de la mediación restaurativa, que multando no se consiguen grandes avances, sino todo lo contrario. Se preguntan si ¿Realmente protege a las personas migradas, racializadas y gitanas, un procedimiento que se centra en el castigo? Por otra parte, inciden en reeducar, acompañar, hacer mediaciones restaurativas para que la persona agresora sea consciente del daño causado. Así valoró una participante:

“Muchas veces se dan problemáticas en las comunidades de vecinos desde el desconocimiento. Hay problemas de gente muy mayor con gente muy joven, llegada de fuera, donde como no se conocen, pues todo el mundo tiene su miedo. Se montan reuniones con las distintas comunidades de vecinos, se les da una charla, se habla con el presidente y se le dan unas cuantas instrucciones para que haga algo. Que la comunidad se conozca entre ellos”. (E3 Catalunya, mujer, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Úrsula Santa Cruz, Licenciada en Psicología, doctoranda en Psicología, cofundadora de la Asociación Sembrar y agente clave en esta investigación, explica:

²⁹ Para más información ver: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/berdindu/>

³⁰ Stop Racisme Lloguers es una plataforma sin ánimo de lucro creada en 2018 por un grupo de personas afectadas y voluntarias. Para más información ver: <https://stopracismelloguers.blogspot.com/p/qui-som.html>

³¹ Para más información ver: <https://sosracisme.org/>

“En relación a más que mediación, bueno, yo creo que es la oficina contra la discriminación que es del Ayuntamiento de Barcelona, después está la de SOS Racismo, por ejemplo en algunos barrios tipo Besòs y que forman parte, con planes de barrio que hay en algunos lugares o planes de desarrollo comunitario. Agentes Cívicos [...]son personas que están contratadas y que están en la calle, en esos barrios, informando, educando e intentando también digamos mediar, si es que ocurre algún problema en la calle. Después hay algunos proyectos, así que hablan de mediaciones, pero más interculturales, para un tema de interpretación o de manejos de dificultades a la hora de relacionarse con la administración, no conozco”.

Mencionan que el programa de interculturalidad del Ayuntamiento de Barcelona, pone más el foco en la acogida de las personas. De manera reciente se empieza a abordar la acogida desde una perspectiva de derechos. La Generalitat hace mayor incidencia en este abordaje. Tal y como expone:

“Todo lo que se trabaja relacionado con estos temas está muy dirigido a la acogida de las personas. [...]la Generalitat está metiendo más incidencia en el tema del racismo hace que dentro de esos espacios de acogida se empieza a trabajar más desde una perspectiva de derechos o que es una cosa muy incipiente, un poco eso. Enfocar el tema, es que puede tener muchos nombres, pero el tema de las relaciones, de la diversidad cultural... También es una perspectiva de derechos, se ha hecho mucho con el tema de LGTBIQ+, pero con este tema no, la perspectiva era una perspectiva de acogida, de apoyo, pero no se hablaba de derecho, sino vulneraciones de derechos”. (E6 Catalunya, mujer, 36 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, estudiante).

En el grupo de discusión en Catalunya se hizo referencia a la gestión de los conflictos y acompañamiento desde la perspectiva, al ser la mayoría de personas denunciantes de racismo, de pensar en apoyos o prácticas que echaron en falta o podría servir para mejorar el proceso. Respecto de las condiciones para que pueda haber justicia racial, también el discurso se orientó al resultado y la acción sobre la persona agresora. Se destacó la carencia del sistema judicial para acoger este tipo de vulneraciones y velar por los derechos de las víctimas de racismo.

4. GALICIA: PROCESOS DE MEDIACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y FACILITACIÓN

Servicio público

- Oficina asistencia víctimas en A Coruña³² realiza acompañamiento a las víctimas que lo soliciten en las diligencias judiciales³³.

Entidades sociales

- Ecos do Sur; Viraventos; Fundación Ronsel; SOS Racismo Galicia³⁴.

Asociaciones/colectivos sociales

Asociación ALAS; Las asociaciones gitanas como Phenjalipen; AMIZANDO - Colectivo Trans; La Tribu de Malala; Oficina de Derechos³⁵ de Marea atlántica.

³² Para más información ver: https://www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/ServletControlador?apartado=buscadorPorProvincias&ente=1503093350000&lang=es_es&origen=&tipo=ATV&provincia=15

³³ Para más información ver: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/recursos/estadoAlarma/docs/Triptico_Oficinas_Atencion_Victimas.pdf

³⁴ El proceso de mediación que realiza SOS Racismo Galicia, consiste en acompañamientos a las personas a los centros médicos y de facilitar o resolver los conflictos raciales. Así mismo, organizan encuentros y jornadas que reúnen distintas propuestas desde el antirracismo.

Algunas de las participantes estiman que el Estado español debería asumir los procesos de mediación, facilitación y acompañamiento a las víctimas como una política estatal, trabajando con el Tercer sector y asociaciones de personas migradas, racializadas y gitanas, puesto que las violencias racistas, no van a cesar.

Muchas de las participantes reflexionan sobre la carencia de un servicio de mediación intercultural e interlingüístico en diferentes ámbitos de la administración y que pueden ser susceptibles a incorporarse desde una perspectiva de derechos al trabajo antiracista. Este trabajo es realizado por profesionales en la mediación intercultural, cuyo objetivo es crear un marco común de convivencia entre personas de diferentes orígenes geográficos, realidades idiomáticas y personal que trabaja en ámbitos públicos de la salud, jurídico o educacional. Así se manifiesta una participante:

“La falta de mediación intercultural y lingüística muchas veces ¿no? en el campo de la salud, en la vivienda... pues supongo que Provivienda y algún grupo de estos harán si, en principio de todos estos ámbitos es posible hacer mediación y es buena, creo que es uno de los caminos. Así también en un proyecto del que participé que se enfocaba mucho en la mediación lingüística, [...] por ley tiene que estar en la comisaría, en la justicia y en la sanidad. No existe en los servicios sociales y esto es un problema gravísimo para la gente inmigrante o que quiere pedir asilo porque no se respetan los derechos lingüísticos y no se puede trabajar con ellos porque tú si eres trabajadora social y no te pueden entender... tu herramienta es la comunicación ¿no? y entonces esta mediación, facilitación siempre es muy importante. Este proyecto era de la Universidad de Vigo y que se va a publicar este año seguramente, de gente del área de traducción y nos convidaron de áreas de sociología, antropología y entrevistaron a gente que trabajaba en ONG's, yo creo que había de Ecos do sur, de Coruña, de Pontevedra y de Vigo, no sé si alguna de Santiago. Había un batiburrillo de personas tipo trabajadoras sociales o mediadores”. (E7 Galicia, mujer, 52 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios doctorado, empleada).

5. GIPUZKOA: PROCESOS DE MEDIACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y FACILITACIÓN

Uno de las agentes institucionales manifiesta que:

“En la justicia prestar servicios de interpretación. Conozco experiencias en educación, vivienda, servicios sociales, justicia, a nivel comunitario, asociativo y de SOS Racismo”. (E9 Gipuzkoa, hombre, 51 años, país de procedencia España nacionalidad española, estudios máster y postgrado, empleado).

“Hay una asociación de mujeres gitanas que hacen charlas en los colegios. Hay otras asociaciones, como las asociaciones de familias adoptantes y se trabaja mucho contra el racismo”. (E3 Gipuzkoa, mujer, 54 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Una agente institucional comparte la siguiente experiencia de **mediación comunitaria en el ámbito de la vivienda**.

“Cuando se da un conflicto, a nivel comunitario o a nivel de una vivienda, se trabaja con las dos partes y lo dirige un mediador. Para no llegar a la vía judicial. Sí que he tenido una experiencia

³⁵ Servicio gratuito de asesoramiento a personas en situación de vulnerabilidad, para orientarles y apoyarles en su relación con la administración, en la solicitud de prestaciones o en la defensa de sus derechos. Para más información ver: <https://mareatlantica.org/oficina-dos-dereitos/>

de este estilo. Me ha parecido muy bien, porque al final, al menos no se llega a los tribunales y se puede resolver el problema que tengan. Fue una experiencia a nivel laboral, de usuarios míos. Fue un problema a nivel de vivienda. Normalmente suele ser entre vecinos”. (E1 Gipuzkoa, mujer, 30 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Se traslada una experiencia en el **ámbito educativo y la mediación escolar** como un método de resolución pacífica de conflictos generados en los espacios escolares. La mediación se da cuando las partes del conflicto no son capaces de resolver la situación por ellos mismos y necesitan que otra persona o personas de forma neutral intervengan para llegar a acuerdos. Reclaman más recursos para continuar con esta labor.

“En mi trabajo [centro educativo] sobre el conflicto racial estamos todos los días con esos temas. Nosotros llevamos a cabo mediaciones todos los días, cada vez que hay comentarios fuera de tono, un rechazo. En el día a día paramos, nos juntamos y solucionamos esos temas. Porque si dejas eso pasar, eso va a más. Al final se van a hacer problemas más serios. Yo creo que hacen falta más recursos para hacer esas mediaciones. Hay un colectivo muy grande de extranjeros con muchos problemas y con pocas posibilidades de mediar esos problemas que tienen. [...] voy a servicios sociales, voy aquí, van como pasando la pelota de uno a otro, pero en el fondo siguen teniendo problemas y nadie les atiende a nivel global”. (E2 Gipuzkoa, mujer, 47 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

Otra de las experiencias es la mediación, acompañamiento y facilitación en el ámbito educativo centradas en las familias y los centros educativos.

“Se ha creado un grupo que se llama familia laguna que cinco familias autóctonas se han comprometido a ayudar a cinco familias recién llegadas al centro a la hora de integración, papeleo, traducción, etc. Es un proyecto que empezó en Aitor Ikastola. Creo que este tipo de proyectos hacen ver que realmente hay gente que queremos que estas cosas desaparezcan. Hasta ahora, o por lo menos en todo el tiempo que llevo trabajando en educación, mi comunicación con las familias ha sido siempre en bilingüe, euskera y castellano. Ahora llevo como tres años que mis comunicaciones también son en árabe, para hacerles partícipes también de todo y que realmente lo entiendan a la perfección”. (E5 Gipuzkoa, mujer, 53 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

6. NAVARRA

Servicio público

- Servicio de atención frente al racismo y la xenofobia. Atención, acompañamiento y asesoramiento en situaciones de discriminación por motivos de racismo y xenofobia del Gobierno de Navarra.
- El Servicio de mediación intercultural e Intervención Comunitaria del Gobierno de Navarra. Se lleva a cabo en Pamplona-Iruña y en Tudela por la Cruz Roja con atención de un grupo de mediadores.
- HARROTU - Ayuntamiento de Pamplona.
- Defensor del Pueblo y la Asociación Navarra de Mediación³⁶.

Entidades sociales

- Asociación Haziak de tuteladas y ex tuteladas de Navarra. Entidad creada por personas que han pasado por el sistema de protección en Navarra. Realizan acompañamiento desde la experiencia vivencial y un trabajo de sensibilización.
- SOS Racismo Nafarroa. Oficinas de Denuncia, Atención y Sensibilización (ODAS).

Se trasladan a continuación una de las opiniones de agente institucional:

"La experiencia que conozco es porque he visto algunos vídeos de mediación con estos problemas sociales, sobre todo en escuelas. [...] hice el curso de mediación comunitaria [...]. Creo que es muy complementario [...] debe de ser primero la mediación, porque hay algunos delitos que no permiten mediación sino un juicio con una condena. Pero siempre que se pueda mediar, y si la mediación falla, establecer el proceso judicial respectivo. En un caso en el que no haya denuncia, la mediación podría ser una medida eficaz porque es rápida, está al alcance de todos, es gratuita y es una buena forma de tratar de dar una solución a ese problema, sobre todo entre vecinos porque son personas que se conocen o que habitan cerca. Es difícil establecer una mediación (entre desconocidos) por ejemplo si alguien pasa y te dice algo en la calle". (E7 Navarra hombre, 56 años, país de procedencia Venezuela, 2 años de residencia, nacionalidad venezolana, con papeles, estudios de formación profesional, empleado).

En ese sentido, uno de los participantes traslada que existen experiencias mediadoras para resolver conflictos raciales que se instauran cada vez más o se piden figuras mediadoras, al menos en lo sanitario, en los colegios, incluso se están preparando los profesionales en herramientas mediadoras.

"Cada vez está más enfocado en lo colectivo. La mayoría de mis compañeros hacen intervenciones más individuales de casos concretos, por los idiomas, árabe, búlgaro, de África. Se encuentra parte del acompañamiento cultural, con esas claves culturales y hacen el apoyo lingüístico". (E10 Navarra, mujer, 44 años, país de procedencia Ecuador, 23 años de residencia, doble nacionalidad, grado universitario, empleada).

Uno de los participantes indica que es **importante la formación en mediación comunitaria dirigida a los cuerpos policiales**. Observa en conflictos vecinales que subyace el racismo y la xenofobia como origen o como coadyuvante. Se están realizando experiencias en el barrio de la Milagrosa (Pamplona) donde personas de origen rumano están facilitando la mediación con personas gitanas de origen rumano pero aún son experiencias puntuales. De esta manera expresa:

"Hemos realizado como policía comunitaria mediaciones indirectas entre personas (ejemplo del niño que entraba a insultar a los trabajadores de un bazar). Como responsable del programa Pamplona frente al odio, se encuentra diseñando "la policía comunitaria del futuro" en la que la mediación jugará un papel fundamental en la prevención de conflictos vecinales". (E1 Navarra, hombre, 47 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleado).

³⁶ Para más información ver el convenio firmado de 2021. <https://www.defensornavarra.es/files/2021/12/convenio-con-la-asociacion-navarra-de-mediacion-16-de-abril-de-2021.pdf>

También se presentan experiencias en procesos de mediación, acompañamiento y facilitación **entre instituciones y entidades bancarias** ante las trabas y dificultades que enfrentan las personas migrantes para abrir una cuenta bancaria en estas entidades.

“En nuestro servicio [Protección Social Gobierno de Navarra] a nivel de bancos [...] amparados en la Ley de lucha contra el fraude fiscal y de prevención del terrorismo tienen como una serie de países, que tienen mayores controles de los flujos económicos. Hay bancos aquí que si no está muy claro el origen de los ingresos o las personas procedentes de estos países no tienen unos ingresos periódicos claros, no les dejan abrir cuentas. Nosotros hemos tenido la dificultad de la pescadilla que se muerde la cola, si no tienen una cuenta nosotros no le podemos pagar, no podemos conceder la renta si no tienen una cuenta. El trabajo con los bancos sí que lo hemos hecho, no hay problema. Hay un procedimiento, pero luego hay gestores en las sucursales. Entonces a veces intermediamos entre el banco para facilitar la apertura de cuentas, eso sí que hemos detectado y lo trabajamos”. (E3 Navarra, mujer, 46 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

Tal como indicaron varios participantes, los recursos económicos y humanos son limitados. En Navarra es un equipo reducido que se dedica a mediar cuando hay un conflicto racial con las restricciones y dificultades que se presentan.

“Sakana hasta hace poco había un mediador intercultural, se ha hecho un proceso para sustituirlo, pero se ha quedado vacante de momento. Entonces sí que cuando se veía que había un conflicto vecinal, por ejemplo, en Uharte Arakil hubo algún problema en una comunidad de vecinos y esa persona mediaba entre las partes del conflicto. Luego en Irurtzun también hubo un conflicto bastante potente, tuvo que intervenir la policía en una pelea. A raíz de aquella pelea sí que se hizo un proceso de investigación y están ahora llevando a cabo un programa de mediación, no sé ahora mismo, en qué punto están, pero sí que hay experiencias en ese sentido”. (E8 Navarra, mujer, 39 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleada).

Cerrando hilos, a modo de conclusión con los grupos de discusión

Un punto importante por la cantidad y calidad de las menciones fue el hecho de construir espacios seguros e interesados para que esta intervención en procesos de mediación, facilitación y acompañamiento pueda realizarse. En base a las manifestaciones en general, el hecho del reconocimiento como persona y la legitimación de la experiencia y el sufrimiento desde una perspectiva restaurativa fueron identificadas como fundamentales al igual que la convicción en la lucha antirracista.

Dicen desconocer experiencias europeas que apuntan a favorecer la denuncia y la reparación y sí se verbalizaron experiencias que hacen referencia a prácticas esperables. Respecto a la reparación, se hicieron comentarios muy puntuales que dan cuenta de la ineffectividad del sistema y la necesidad de seguir reforzando maneras de justicia alternativas a la penal a través de prácticas restaurativas.

Luego, ante la cuestión de cómo mejorar los procesos de mediación/acompañamiento/facilitación en conflictos raciales, la mayoría está de acuerdo en implementar formaciones, especialmente dirigidas al personal administrativo con el fin de mejorar los recursos.

“Creo que la base fundamental es la formación para profesionales que pueden ayudar, creo que también está el acercarse a los colectivos que son vulnerables, es importantísimo acercarnos a ellos y apoyando, diciendo, orientándoles”. (Grupo de discusión Galicia, mujer, racializada, agente social - Asociaciones de personas migrantes y racializadas; desempleada; estudios secundarios, 55 años, país de procedencia Perú, doble nacionalidad, 16 años de residencia en Galicia).

La mediación puede generar incomodidad en el funcionariado público que a la vez podría repercutir en su labor profesional, como vemos a continuación:

“[...] es triste que tenga que haber mediación, porque es lo que dices, si servicios sociales tiene que ser un espacio seguro, donde todas las personas puedan acudir para tener unos derechos básicos cubiertos ¿por qué tiene que ir una parte a mediar? Es verdad que está siendo necesario, pero que esa mediación no haga que repercuta en negativo a la persona que está yendo acompañada, sino que sea un “vengo a mediar”, no vengo a que encima el sistema se ponga en tu contra. Entonces hay que ver desde dónde van también las mediaciones o cómo se hacen”. (Grupo de discusión en Navarra, mujer, agente social, empleada, máster y postgrado, 25 años, España, nacionalidad española).

Ante ésta situación una agente institucional dudó de la efectividad de la mediación y propuso que en todo caso que la mediación no se realizará en el servicio.

“La propia administración tiene que tener su propio espacio donde tu (la mediadora) no vayas directamente a la profesional (funcionaria) que tendría que estar, sino que tu tengas un espacio como persona que acompaña a esta persona (usuario de los servicios), que está identificando esa dificultad, para poder corregirlo y que no sea directamente al servicio. [...] Cuando yo sistemáticamente veo que por la puerta entra un colectivo siempre acompañado, algo estoy haciendo mal. [...] Yo no se como cambiar esto, pero si lo que veo que se consigue a veces es el efecto contrario y es que el sistema se repliega y se auto defiende, parece que el foco está en mí como profesional... no me hago crítica yo, me defiendo porque es muy fácil venir desde “yo estoy muy agobiada” [...] A esto me refiero entonces, cuando me preguntas concretamente ¿la mediación sirve? pues no lo sé. (Grupo de discusión en Navarra, mujer, agente institucional, empleada, grado universitario, 50 años, España, nacionalidad española).

Además, se hace énfasis que estos procesos deben tener prioridad en los procesos de selección por personas migrantes/racializadx/gitanxs, educadores y educadoras sociales u otras más novedosas como la coordinación de bienestar con formación en mediación y facilitación.

“Hay una nueva ley sobre el 2021 en las escuelas y se introduce una figura qué es coordinador o coordinadora del bienestar y contra la violencia en general en la infancia y en los adolescentes. Por ejemplo, aprovechar desde la educación social la figura de la persona mediadora, educador o educadora social en la escuela”. (Grupo de discusión Galicia, mujer, agente institucional, trabaja, estudios de doctorado, 61 años, país de procedencia Estados Unidos, nacionalidad española; 32 años en Galicia, nacionalizada).

Por último, un agente institucional pone el foco en la mediación en el ámbito laboral.

“Donde pasan muchísimos abusos de racismo, yo creo que Recursos Humanos no vale, como dice alguien especialista tiene sus ámbitos para que un poco pueda mejorar esto, como digo

mejor en las empresas igual meter personas tanto en el tejido empresarial cómo educativo para poner en valor el hecho de que hay un problema real con el racismo como puede ser la muerte en tu ambiente laboral o puede ser otro tema”. (Grupo de discusión Galicia, hombre, trabaja, estudios de másteres y postgrado, 34 años, España, nacionalidad española).

Se propone buscar mecanismos que eliminen obstáculos, entre ellos el miedo a denunciar situaciones de discriminación racial. Se consideró importante que las personas afectadas puedan valorar las consecuencias personales y el beneficio que se puede obtener al llevar a cabo estos procesos. Además, se enfatizó en la importancia de buscar resultados que, aunque no generen una reparación tangible en casos individuales, contribuyan a evitar futuras discriminaciones y promuevan cambios en el sistema para eliminar mecanismos discriminatorios. Por último, uno de los participantes estimó que “la mediación puede ser mucho más positiva que el punitivismo, y puede facilitar procesos que den lugar a mejoras reales”.

Varias de las participantes destacaron, que si bien valoran la iniciativa social, consideran que existe una responsabilidad pendiente por parte de la administración pública. Aseguraron que ciertas funciones, como el servicio preventivo comunitario y el acompañamiento, estaban reconocidas como derechos en la cartera de prestaciones sociales en diferentes Comunidades Autónomas. Por lo tanto, opinaron que la administración debería asumir estas actividades en lugar de depender exclusivamente del tercer sector para llevarlas a cabo. Además, sugirieron que si fuera así la iniciativa social podría centrarse en desarrollar nuevas ideas y enfoques para abordar necesidades y desafíos emergentes.

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010). *Por una actuación policial más eficaz. Guía para entender y evitar la elaboración de perfiles étnicos discriminatorios*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
Recuperado de: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_ES.pdf
- Asamblea General de Naciones Unidas (2021). Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los africanos y los afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos por agentes del orden". (A/HRC/47/53).
- Asociación Nacional Presencia Gitana, Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña y La Fragua Projects (2023). *Informe relectura gitana del desarrollo sostenible*. Madrid: Asociación Nacional Presencia Gitana.
Recuperado de: <https://www.presenciagitana.org/RelecturaGitanaDesarrolloSostenible.pdf>
- Departamento de Juventud del Consejo de Europa (2026). *Guía breve Orientaciones para combatir el discurso de odio en internet a través de la educación en derechos humanos*. Budapest: Instituto de la juventud.
Recuperado de: <https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2019/10/orientacionesnohate-folleto-junio2019artefinal1.pdf>
- Díaz, Juan (2020). *Informe de delimitación conceptual en materia de delitos de odio*. Madrid: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
Recuperado de: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informe_Delitos_Odio_Final.pdf
- García Domínguez, I. (2020). El tratamiento penal de los delitos de odio en España con la adopción de una perspectiva comparada. ANIDIP, N° 8, pp. 1-27.
Recuperado de: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/anidip/a.9899>
- Gaslighting racial. El discurso político cala: negacionismo y Gaslighting racial. Newtral.
Recuperado de: <https://www.newtral.es/especiales/gaslighting-racial-discurso-politico/>
- España 2022. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, 13 de julio de 2022, pp.98071-98109. [Consulta: 21 agosto 2023].
Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15>
- Mazkarian, Mikel y Urionaguena Villa, Jone (Coord.) (2020). Reparar para curar: Guía de actuación para la resolución de incidentes y delitos de odio y discriminación con enfoque restaurativo. Federación SOS Racismo.
Recuperado de: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/06/20201217.-Reparar-para-curar.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra La Droga y el Delito (UNODC), Dandurand, Yvon y Griffiths, Curt T. (2006). *Manual sobre Programas de Justicia restaurativa*. Nueva York: Publicación de las Naciones Unidas.
Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf
- Ortega, Mary y Sayas, Rafaela (2015). El concepto de reparación colectiva en el marco de la justicia transicional. *Revista VIS IURIS*, N° 3, Vol. 2, pp. 37 - 55. Enero-Junio. Universidad Sergio Arboleda. Escuela de Derecho. Seccional Santa Marta, Sede Centro.

- Ouled, Youssef (2023). Encuesta sobre identificaciones policiales basadas en uso del perfilamiento étnico y racial. Rights International Spain.
Recuperado de: <https://rightsinternationalspain.org/wp-content/uploads/2023/05/Encuesta-sobre-identificaciones-policiales-basadas-en-uso-del-perfilamiento-etnico-y-racial-4.pdf>
- Pérez, Esteban; Ramos, Jesica; Gómez, Juan de Dios; Ruiz, Miguel; Pérez, Sara; Gálvez, Virginia (2023). *Discriminación residencial y justicia restaurativa: una aproximación para la reparación del daño*. Provivienda.
Recuperado de: <https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Discriminacion-residencial-y-justicia-restaurativa.-Una-aproximación-para-la-reparacion-del-dano.pdf>
- Parlamento Europeo (2022). Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de noviembre de 2022, sobre justicia racial, no discriminación y antirracismo en la Unión.
- Rossi, Paula y Bazzaco, Edoardo (2021). *Guía para la incorporación de los enfoques psicosocial y restaurativo en los servicios de acompañamiento a víctimas de incidentes y delitos de odio y discriminación*. Barcelona SOS Racisme Catalunya.
Recuperado de: <https://www.idhc.org/arxius/recerca/GuiaEnfoqueRestaurativo.pdf>
- Schmitz, Jean (2018). *Prácticas restaurativas para la prevención y gestión de conflictos en el ámbito educativo. Guía de formación*. La Paz: ProgettoMondo Mlal, Fundación la paz para el desarrollo y la participación, Fundación Educación y Cooperación EDUCO.
- Tejada, María (Coord.) y Domínguez, Gloria (2018). *Impacto de las Brechas Digitales en la Población Extranjera*. Accem.
Recuperado de: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Brechas.pdf>
- Themme, Cecilia (Coord.) (2022). *Informe anual sobre el racismo en el Estado español. Denuncia e infra denuncia en el ámbito de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva victimocéntrica*. Federación SOS Racismo.
Recuperado de: <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo.pdf>
- Unidad de Gestión de Proyectos basada en las aportaciones de: Rajeb, Souad; Migallón, Jesús Jamal, Bahija; Lala, Hakima y García, Ana (2022). *Manual de formación en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia. Destinado al personal de las entidades locales y representantes políticos a nivel local*. Madrid: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.
Recuperado de: https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/Guia_CCLL_ES.pdf
- Zapata, Giovanni (2017). Pedagogía crítica y justicia restaurativa: una relación virtuosa para la formación ciudadana. *Estudios de Derecho*, N° 74 (164), pp. 207-222. DOI: 10.17533/udea.esde.v74n164a09
- Zúñiga, Ricardo; Hawthorne, Amanda, Belmonte, Jean-Eric; Sam Momo, Cristina; Aranda, Virginia y Marques, Barbara (2023). *Aprendiendo racismo. Racismo estructural en libros de texto*. SOS Racismo Madrid.

6.6. Iniciativas y recursos en políticas públicas antidiscriminatorias

En este capítulo se exponen distintas valoraciones, estrategias, protocolos y propuestas de intervención en políticas públicas antidiscriminatorias y antirracistas a nivel nacional y local, principalmente, y en menor medida de otros países europeos.

Se registran diversas aportaciones que las personas participantes en este estudio nos trasladaron en el trabajo de campo. No son las únicas referencias en esta materia, ni pretende ser una lista terminada. Todo lo contrario, representa una enumeración inacabada que identifica distintas experiencias en ámbitos de las políticas públicas en distintos niveles, que también incluye a organizaciones sociales y/o asociaciones.

En este contexto abordamos la entrevista realizada en el mes de junio de 2023 a Jose M. Sánchez Tomás, Doctor en Derecho, Profesor Titular de Derecho Penal de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y Letrado del Tribunal Constitucional (agente clave en esta investigación) sobre su **valoración del actual marco legislativo. A lo que responde:**

“El marco normativo antirracista, al margen de los principios generales reconocidos en la normativa internacional, regional y nacional de los derechos humanos, aparece ahora prevista dentro de la normativa antidiscriminatoria general establecida en la Ley 15/2022¹. Esta ley resulta un muy meritorio esfuerzo por dotar a la legislación española de un marco normativo en materia de igualdad de trato y la no discriminación puntero en el contexto internacional. No obstante, esta regulación aparece lastrada por dos tipos de deficiencias. La primera es que la normativa específicamente antirracista, que plantea determinadas singularidades, ha quedado diluida dentro de una normativa general antidiscriminatoria. Es preciso avanzar todavía hacia la elaboración de normativas antirracistas específicas, a la imagen de lo que suponen las normativas antidiscriminatorias por razones de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) o de expresión de diversidad de género o afectivo-sexuales (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI). Esa nueva normativa debería ser el marco más adecuado para el desarrollo de las medidas de acción positiva en favor de individuos y colectivos sujetos de manifestaciones antirracistas.

La segunda deficiencia es que, estando vinculada la discriminación racial de una manera muy singular al origen étnico y nacional, la Ley 15/2022 impone en su disposición adicional cuarta, que “Lo dispuesto en esta ley se entiende sin perjuicio de la regulación establecida en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en su normativa de desarrollo”; en lo que se aventura será una muy difícil convivencia.

Las posibilidades de tutela judicial en este campo se ha visto muy seriamente limitada por la deficiente regulación sustantiva y procesal de la tutela de los derechos fundamentales en el sistema jurídico español. Esta limitación puede ahora ser paliada en parte por la Ley 15/2022 a partir, por ejemplo, del reconocimiento de que las conductas discriminatorias dan lugar a la presunción de un daño moral y no

¹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

solo al resarcimiento de los eventuales daños materiales (art. 27), la ampliación de la responsabilidad a los prestadores de servicios por las actuaciones en su ámbito de organización (art. 28), la habilitación de organizaciones de la sociedad civil en su tutela (art. 29) o la inversión de la carga de la prueba (art. 30). Sin embargo, sigue jugando en su contra el hecho de que los tiempos de resolución de los procedimientos judiciales de tutela de los derechos fundamentales (sea en los órdenes civil, contencioso-administrativos o social) siguen siendo en exceso dilatados”.

Un año después de la Ley 15/2022 ¿Cómo valoras su incidencia?

“Un año es un plazo muy corto en términos legislativos para hacer una valoración de su incidencia. No obstante, hay elementos indiciarios que apuntan a que su incidencia va a quedar muy limitada por la necesidad de que se constituya y entre en funcionamiento con los medios personales y materiales adecuados la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. No es un buen presagio que, a ese respecto, ya se haya producido el incumplimiento del plazo de seis meses previsto en su disposición adicional primera respecto de la constitución de esta autoridad independiente, cuya vocación es ser la institución dinamizadora de la efectividad de la multiplicidad de derechos antidiscriminatorios previstos en esta ley.”

¿Cómo se puede revertir desde el punto de vista jurídico (en otros ámbitos serviría también) para mejorar la situación?

“Desde un punto de vista del desarrollo normativo, las ventajas de tener una ley integral en materia antidiscriminatoria es que de manera codificada se desarrolla toda la normativa sobre esa cuestión. Sin embargo, tiene en su contra que muchos de los derechos reconocidos en cada uno de los ámbitos de actividad corren el riesgo de pasar desapercibidos para los actores de esos ámbitos de actividad que suelen estar mucho más atentos a sus normativas sectoriales respectivas. Ello implica un superior esfuerzo de comunicación y concienciación sobre las medidas legislativas que incorpora en cada uno de los sectores por lo que, quizá, y a riesgo de que en puridad normativa pueda resultar heterodoxo, habría que propiciar para acelerar su incidencia real una reforma de las respectivas legislaciones sectoriales para incluir en cada una de ellas las medidas antidiscriminatorias previstas en la Ley 15/2022. Por otro lado, en línea con lo señalado anteriormente, es preciso dirigir los esfuerzos de incidencia política en el desarrollo de una específica normativa antirracista para dar un tratamiento a sus singularidades específicas y enmarcar en ellas las políticas de acción positiva en la materia.

Por otra parte, para mejorar la situación real, resulta preciso, una vez dotada la legislación española de un marco normativo adecuado, desarrollar y poner en marcha de la manera más diligente posible los instrumentos normativos e institucionales previstos en esa normativa para garantizar su aplicación como es el caso, comentado anteriormente, de la Autoridad Independiente.

También resulta preciso que la sociedad civil especializada (i) abra, en los términos habilitados por el art. 29 de la Ley 15/2022, un proceso de tutela de estos derechos mediante litigios estratégicos que permita su consolidación y clarificación, además de su publicitación; y (ii) oriente aspectos de su actividad, en los términos habilitados por el art. 12 de la Ley 15/2022, en la formación y sensibilización no solo social sino también institucional para acelerar las posibilidades de que los operadores jurídicos privados y públicos encargados de aplicar la normativa antidiscriminatoria en todos los ámbitos de la actividad conozcan esta normativa y puedan hacerla efectiva.”

6.6.1. Estrategias nacionales y locales, protocolos: Propuestas para la política antidiscriminatoria

A la hora de analizar acciones de intervención antidiscriminatoria hemos tenido uno de los principales retos de esta investigación dado el ingente número de iniciativas que se están dando en nuestro contexto. Después de muchas vueltas, hemos decidido enumerar un listado de propuestas de intervención partiendo desde las que se realizan desde el Estado, y acabando en las más apegadas al terreno.

No obstante, este capítulo en el contexto de esta investigación, y una vez leídos los testimonios de las personas participantes, nos tiene que llevar a una importante reflexión sobre el impacto real de este tipo de proyectos dado que resulta paradójico el número de iniciativas de éxito en un contexto en el que las personas participantes no observan grandes avances.

La Sra. Rita Basoho Gori, Directora General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial del Ministerio de Igualdad (agente clave en esta investigación), nos traslada las más importantes estrategias en políticas públicas antirracistas se han impulsado desde esta dirección.

1. Reforzar el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica CEDRE² que depende de la Secretaría de Estado y está coordinado con la Dirección General para la Igualdad de Trato. Los recursos se han triplicado contando casi con un millón de euros, que se dirige directamente a la atención a las víctimas. Hay un servicio reciente de 24 horas. Se han aumentado en 23 Oficinas de Atención a las Víctimas.

2. Semanas antirracistas; se proyectan las líneas de trabajo que se están materializando en la Dirección General para la Igualdad de Trato con diferentes mesas de representación internacional, nacional, temáticas sobre el discurso de odio, la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, pendientes de que se implementen.

3. Llevamos a cabo un minuto de silencio en la puerta del Ministerio de Igualdad, recordando la **trata transatlántica del tráfico de esclavos y la esclavización de personas negras**. Eso nunca se había hecho en nuestro país.

4. Se han publicado distintos estudios³ como “Aproximación a la población africana y afrodescendiente en España. Identidad y acceso a derechos” (Cea y Valles, 2021); “Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales” (Provivienda, 2022).

5. Ley Orgánica contra el Racismo, la discriminación racial y las formas conexas de intolerancia, salió de esta Dirección, se ha redactado, además con una alta participación de la ciudadanía, que ha enviado sus propuestas y que están integradas en el propio marco de la ley. Lamentablemente por las circunstancias actuales de elecciones próximas, no se ha podido elevar esta Ley Orgánica contra el Racismo, la discriminación racial y las formas conexas de intolerancia al

² El CEDRE es un organismo que se plantea su desarrollo desde el 2007. A nivel europeo, hay una Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, que obliga a todos los Estados a tener un organismo de igualdad, que vele por la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Para más información ver: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307>

³ Para más información ver: <https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigualdadtrato/>

Consejo de Ministros, que es el paso previo a que se empezara a implementar y que se pudiera debatir en el Congreso de los Diputados.

6. Llevamos prácticamente, tres años [desde el 2020] tratando de **sensibilizar, que la recogida de datos es imprescindible para reconocer las opresiones que viven diferentes grupos poblacionales y que de ello derive poder diseñar políticas públicas desglosando los datos que sean fiables en función del origen étnico y luego la posibilidad de activar medidas propositivas que también lo plantea el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025⁴.**

En cuanto a los retos: “Hay otro bloque que nosotros llamamos la organización del Estado y la actualización de los poderes públicos, que sería una nueva regulación de la segregación racial, que planteamos también en el estudio, que se explica, por ejemplo, en el preámbulo de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CER), recogemos los datos de la conversión del CER y el Estatuto de la Corte Penal Internacional para una nueva definición de propuestas, de criterios para medirlas en artículos del Código Penal, distinguiendo la segregación racial y perseguible penalmente y civilmente. Luego un régimen de infracciones sancionadores, infracciones y sanciones, muy concretos”.

Así mismo indica, “que las víctimas históricas del racismo en la ley, deben ser reconocidas por ejemplo los afrodescendientes, las personas gitanas, el antisemitismo, la islamofobia en la ley. Bueno todas estas cuestiones novedosas planteamos en la ley, el tema del “perfil racial”, que debía reconocerse, expresamente prohibido, sin una justificación objetiva”.

Con respecto a la Ley de Igualdad de Trato, valora que “estuvo muchísimos años en el cajón y las organizaciones, las ONGs, pelearon muchísimo para que esa ley se aprobara”. Finalmente apunta la Sra. Rita Basoho Gori, Directora General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnica a:

- La aplicación de planes de sensibilización que tengan la perspectiva de planes antirracistas como el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025⁵ siendo también un eje vertebrador para las propias administraciones públicas.
- Dirigir recursos públicos a luchar contra el racismo, es una buena medida desde los organismos públicos y tienen que entender que es necesario implementar política pública, seguida de recursos tanto públicos, personales, como económicos. Eso sería como un primer paso absolutamente necesario.

Según nos traslada, una segunda agente clave es la Sra. Karoline Fernández de la Hoz Zeitler, Directora del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia⁶ (agente clave en esta investigación): “El OBERAXE es un Observatorio que entre sus principales funciones están: *el análisis de la situación de racismo y xenofobia* en España y la situación de discriminación en distintos ámbitos y distintos grupos de población, que nosotros lo hacemos a partir de una serie de estudios e investigaciones. Otra de las funciones es *promocionar la igualdad de trato y la no discriminación* y eso generalmente lo hacemos a través de proyectos concretos que normalmente están financiados con fondos de la Unión Europea en los que participan diferentes socios nacionales y europeos”.

A continuación se exploran 8 proyectos en los que participa y/o lidera el OBERAXE en distintos ámbitos y con diferentes actores, explicados por la propia Directora del Observatorio.

⁴y⁵ Para más información ver: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

⁶ Por sus siglas en español OBERAXE.

1. Prevención del racismo y la xenofobia en las aulas, a través de un proyecto financiado en **2015** "**Frida**" y que ha continuado con fondos del Ministerio. Hicimos un **Manual**⁷ para comprender qué es el racismo y la xenofobia; que puede ocurrir en las aulas; cómo se puede educar en interculturalidad; cómo se puede evitar, prevenir o tratar con incidentes xenófobos. Posteriormente se organizaron una serie de seminarios en distintas **Comunidades Autónomas**, en colaboración con las **Consejerías de Educación**. En esos seminarios se debatían los contenidos del Manual mencionado; se compartían buenas prácticas de distintas Comunidades Autónomas.

2. En el ámbito de la **salud**, se ha trabajado con **profesionales sanitarios** en un proyecto que se llamó "**Proyecto para la atención y notificación de incidentes de discriminación, odio y racismo en centros sanitarios -Pandora-**". Consistió en sensibilizar a profesionales sanitarios de centros de salud y de servicios de urgencias para que fueran capaces de identificar posibles delitos de odio en personas agredidas que hubieran acudido a buscar atención sanitaria. Se les formó en lo que son los delitos de odio y cómo identificarlos, con una serie de preguntas, que son parecidas a las que utiliza la policía como indicadores de polarización cuando alguien agrede (si los agresores eran desconocidos, que no mediaron ninguna interrelación previa o que a esa persona le ha empezado a insultar con insultos relativos a sus características personales, etc.)⁸.

3. El OBERAXE lleva años trabajando con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. "Empezamos a trabajar con la **Policía Nacional** en el año **2012** en un proyecto que se llamaba "**Formación para la Identificación y Registro de Incidentes Racistas**" **FIRIR**⁹ que tenía como objetivo formar a las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** en la identificación de posibles delitos de odio. Participaron Policía Nacional, Guardia Civil y Policías Autonómicas. Eso fue una buena colaboración con el Ministerio del Interior y a partir de ella, el **Ministerio del Interior** incluyó los delitos de odio en su **Sistema Estadístico de criminalidad**; elaboró una serie de protocolos y realizó un enorme esfuerzo para mantener la formación de los cuerpos policiales en estos temas tanto al inicio como en la formación continuada. Luego el Ministerio del Interior ha generado sus planes de **Lucha contra los Delitos de Odio**, el primero y el segundo a los que dedican un presupuesto importante".

4. Otro proyecto se llamaba **Proximity**¹⁰ que lo lideramos desde el OBERAXE con socios nacionales e internacionales. El objetivo de este proyecto fue desarrollar herramientas para policías locales que quisieran ser policías de proximidad. Se trata de herramientas sobre cómo atender a las víctimas, cómo relacionarse con las organizaciones de la sociedad civil de su municipio, cómo tienen que ser las instalaciones policiales para ser amables, cómo patrullar, etc. Es decir una serie de herramientas que les permitan desarrollar estrategias para no sólo, intentar combatir el delito, sino también colaborar con la sociedad, la ciudadanía de su entorno geográfico, para poder prevenir y resolver problemas.

⁷ Para más información ver: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Triptico_PreencionYDeteccionDelRacismo_es.pdf

⁸ "Esta formación para profesionales sanitarios permitía que pudieran identificar posibles casos de delitos de odio, y que de este modo remitieran a las víctimas a organizaciones de apoyo (para apoyo psicológico, ayuda a la denuncia, etc.), lo que ayuda a las víctimas ya que se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad; y además que los sanitarios registraran estas agresiones en sus partes de lesiones. Esto último constituye una nueva fuente de información de incidentes de odio y permite desencadenar una investigación del caso, ya que los partes de lesiones se remiten al juez." Karoline Fernández de la Hoz Zeitler, Directora del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (agente clave en esta investigación). Para más información ver: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/ejes/sanidad/index.htm>

⁹ Para más información ver: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/ejes/coordinacion/ffccseguridad/index.htm>

¹⁰ Es un proyecto transnacional aprobado en 2016, en el marco del Programa "Derechos, Igualdad y Ciudadanía" de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea y liderado por la Secretaría General de Inmigración y Emigración, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. Para más información ver: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/ejes/ffccs/proximity/index.htm>

El objetivo es contribuir a la sensibilización y prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia y a la promoción de la no-discriminación y la convivencia a nivel local con la policía municipal, en su papel de prevención y de mediación en conflictos vecinales.

5. El proyecto Clara¹¹ liderado por la **Policía Municipal de Madrid** en el que participaron varias Policías Locales de Leganés, Getafe, Pamplona, Elche y Málaga, además de la Universidad de Salamanca, el OBERAXE, Dinamia y la Bradford Hate Crime Alliance (Reino Unido). El objetivo era establecer comunidades de aprendizaje de policías con las organizaciones de la sociedad civil de su municipio. Ese proyecto ha tenido mucho éxito y se han conseguido resultados más allá de los productos planeados: se han creado unidades de gestión de la diversidad en los municipios que participaron en el proyecto; se han creado mesas de convivencia en muchos de ellos también; se han elaborado protocolos de atención a víctimas.

6. Posteriormente al proyecto anterior se llama **CISDO (Cooperación Interpolicial y Social contra los Delitos de Odio)**¹², en el cual están participando, dos unidades de Guardia Civil, dos de Policía Nacional y dos municipios, con la Policía Municipal de Palencia y la de Móstoles. En este caso se desarrollarán Comunidades de Práctica también junto con la sociedad civil.

7. Trabajamos en la monitorización del **discurso de odio en redes sociales**, y en otros proyectos europeos para profundizar en el análisis de los discursos de odio. Por ejemplo, hemos hecho **algoritmos informáticos** que nos permiten analizar el discurso de odio que hay en redes sociales, que lo pondremos a disposición de organizaciones y de otras instituciones en cuanto sea posible.

8. Un proyecto financiado por la Unión Europea que se llama **REAL-UP**¹³ en el que **analizan posibles estrategias de contranarrativa**, que puedan poner a disposición de la ciudadanía. Esto es importante porque la mayoría del discurso de odio que hay en redes sociales no es delito, pero hace mucho daño a las víctimas y a la convivencia de toda la ciudadanía.

9. En el “Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión contra la xenofobia y el racismo 2023-2027”¹⁴ en el que estamos trabajando se plantea atender a estas cuestiones en distintos ámbitos (vivienda, educativo, laboral, etc.).

Una vez propuestas algunas iniciativas antidiscriminatorias estatales, analizaremos a continuación **iniciativas regionales y locales que se están llevando a cabo en distintos gobiernos autonómicos, entidades locales, ONGs y asociaciones propuestas por agentes institucionales, sociales y personas entrevistadas.**

Sin embargo, en esta recapitulación de iniciativas, se hacen referencias a cuestiones de extranjería, migraciones y acogida, que a pesar de preguntar por medidas específicas contra el racismo estructural, se acaba hablando de estas medidas, lo cuál no deja de ser un planteamiento (por unos y otras) basados en la otredad.

Otras medidas que señalan las personas participantes en la investigación.

¹¹ El proyecto CLARA (Comunidades Locales de Aprendizaje contra el Racismo, la Xenofobia y los discursos de odio. Para más información ver: <https://proyectoclara.es/>

<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/ejes/ffccs/clara/index.htm>

¹² El objetivo general del proyecto CISDO es mejorar las capacidades de las Fuerzas Policiales a nivel nacional y local, en cooperación con las organizaciones de la sociedad civil, para prevenir, identificar y responder a los incidentes racistas y xenófobos, así como a los delitos de odio, mejorando el conocimiento mutuo y creando lazos de confianza, para evitar que no se denuncien los delitos de odio, y para proporcionar una mejor asistencia a las víctimas de los mismos. Para más información: <https://cisdo-project.eu/>

¹³ Para más información ver: <https://real-up.eu/antecedentes/>

¹⁴ Para más información ver: https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/MARCO ESTRATEGICO_VERSION_04_07_2023.pdf

1. Red de entidades locales contra el racismo

Los objetivos de este consorcio son construir un “modelo” de estructura municipal referente (Antenas) para la gestión de la diversidad y la lucha contra la discriminación, el racismo, la xenofobia, los delitos de odio y otras formas de intolerancia asociada, crear una red de aprendizaje e intercambio mutuo de Entidades Locales, por la inclusión social y la igualdad de trato y contra la discriminación, el racismo, la xenofobia, los delitos de odio y la intolerancia asociada y generar un conjunto de lecciones aprendidas que puedan transferirse a otros municipios, tanto españoles como europeos.

“Participamos dentro del proyecto LEARN¹⁵, que es a nivel estatal, que consiste en ayuntamientos que estamos motivados por este tipo de cuestiones y que hemos creado una red de antenas municipales contra el racismo y la xenofobia”. (E9 Bizkaia, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

1. PAÍS VASCO/ EUSKADI

VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022-2025¹⁶

*“Hay dos instrumentos, también **generales vascos** que tienen aplicación en todo el territorio y con los que estamos en coordinación y trabajamos conjuntamente desde el Ayuntamiento de Bilbao que serían, por parte del gobierno vasco, **BILTZEN, el Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural y la red ERABEREAN**, que es la red de lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad de trato que tiene antenas en entidades sociales que trabajan en diferentes aspectos, que serían la diversidad de género, la diversidad sexual o de orientación, el pueblo gitano y la cuestión migratoria”. (E9 Bizkaia, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios máster y postgrado, empleado).*

*“Hay una buena práctica que destacar y que sobrellevar, que no sólo es propia de Bilbao, sino que está generalizada dentro de Euskadi, que es el **Pacto Social Vasco por las Migraciones** que se generó de forma colectiva, compartida, teniendo en cuenta desde los grupos políticos a administraciones, entidades del tercer sector y ciudadanía, a la hora de establecer un discurso mínimo y denominador del discurso que sacara del debate político-social las cuestiones de la inmigración y al que se ha ido adhiriendo formalmente, de forma progresiva, pues buena parte de todos estos agentes, incluido el Ayuntamiento de Bilbao. Yo creo que ese es el instrumento que unifica este tipo de discursos y de formas de gestión a nivel de Euskadi que sería la buena práctica más destacable”. (E9 Bizkaia, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).*

*“El **Pacto Social Vasco con la Migración** pero le faltan muchas herramientas concretas, presupuesto, políticas, transversalizar todo eso. Pero bueno, sí que hay buenas prácticas, eso yo creo que tampoco se puede negar. Vivimos en un sistema económico que es capitalista, patriarcal y racista, por tanto, todo lo que vayamos a hacer son cosas que van a ir transformando, pero tenemos que transformar todo el sistema. En España necesitamos la ley de igualdad de trato y no de discriminación cuanto antes [...] se acaba de aprobar en Navarra, La Ley Contra el Racismo [...] hay gente que la valora de forma positiva”. (E12 Bizkaia, hombre, 36 años, país de procedencia España nacionalidad española, estudios máster y postgrado, empleado).*

¹⁵ Para más información ver: <https://proyectolearn.eu/consorcio/>

¹⁶ Para más información ver: VIPLAN_INTERCULTURAL_es.pdf (euskadi.eus)

Red Vasca Antirumores (ZAS!)

“ZAS! es una red de agentes sociales e institucionales que desarrolla una estrategia de sensibilización social para prevenir la discriminación y la xenofobia, mejorar la convivencia y aprovechar el potencial de la diversidad cultural. ZAS! contribuye a desmontar estereotipos y prejuicios, en una estrategia de largo plazo, a modo de sirimiri, porque tiene que calar suave y densamente. Muchas estrategias consistentes en negar rumores y bulos con datos reales, aunque importantes, son insuficientes, porque el cambio de marcos de visión e interpretación requiere de una insistencia para la cual es fundamental crear redes en las que los agentes retroalimenten sus puntos de vista desde la pertenencia a una comunidad”¹⁷

“Ayuntamiento de Bilbao participa en ZAS, que es la Red Vasca Antirumores, de forma que estos serían no solo iniciativas propias, sino coordinadas dentro de una red mayor para potenciar y perfeccionar esos mensajes”. (E9 Bizkaia, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

Planes de integración y la gestión de la diversidad

Aunque es una práctica habitual en los municipios vascos, procedemos a seleccionar una de ella:

“Tendríamos que hablar en primera persona cómo Ayuntamiento de Bilbao y poner en valor o visibilizar aquí el tipo de procesos y de campañas que desarrollamos. Todas están incluidas dentro del Tercer Plan Ciudad Intercultural, que tiene un aspecto de sensibilización y de denuncia que incluye, entre otras, una estrategia de sensibilización social antirumores. Dirigida a la ciudadanía, de forma que se puedan hacer llegar narrativas que luchen contra el prejuicio, contra el rumor, contra los malos entendidos o ideas preconcebidas que son las que pueden generar unas actitudes que terminen en la discriminación. Con no solo campañas que se desarrollan por parte del ayuntamiento, sino impulsando la colaboración ciudadana a través de personas que se convierten en agentes antirumores, formando redes en los propios distritos del municipio y con un énfasis especial en las personas jóvenes, con las que también se trabaja en los gaztegunes, en los espacios juveniles del ayuntamiento y en los centros educativos” (E9 Bizkaia, hombre, 51 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

Planes y protocolos de Acogida

Al igual en el caso anterior, hemos seleccionado algunas prácticas:

“El protocolo de bienvenida del Ayuntamiento de Lemoa (Bizkaia) cuando una persona se empadrona en Lemoa, se le ofrece un tríptico de servicios y una guía de Lemoa en la que se indica el ayuntamiento, la escuela, el centro, si quieres aprender euskera, las actividades culturales existentes, en diferentes idiomas. [...] se les pide que rellenen una hoja donde se muestran qué idiomas son los suyos, en cuáles hablan, cuáles pueden llegar a entender, qué actividades de ocio tienen. [...] Si han llegado solas o con familia, niños o niñas. Voy archivando y así para ver un poco qué perfiles tenemos. Una vez al año, se realiza un día de bienvenida a todas las personas que se han empadronado en ese año, se le envía una carta a casa para que vengan al ayuntamiento a la tarde para que se les presente el pueblo. Habitantes tenemos 2.500”. (E8 Bizkaia, hombre, 32 años, país de procedencia España, nacionalidad española, grado universitario, empleado)”.

¹⁷ Para más información ver: <https://zas.eus/zas/>

Ayuntamiento de Hernani (Gipuzkoa) “el principal objetivo del proyecto de acogida es proporcionar una buena acogida a todo vecino o vecina que llegue a Hernani, garantizándoles toda la información y orientación necesarias con respecto a los recursos disponibles en el municipio. En 2006, se creó una Guía de Bienvenida para informar sobre los servicios municipales a las personas que vienen a Hernani. La guía fue publicada en seis idiomas: euskera-árabe, euskera-rumano, euskera-inglés, euskera-castellano y euskera-francés. Estos serán sus objetivos: Fortalecer las relaciones interculturales, garantizar la información sobre los recursos disponibles en Hernani y en los alrededores, acercamiento del nuevo vecino a espacios y actividades del municipio, o facilitar el proceso para ello, fomentando el conocimiento mutuo entre los vecinos y vecinas, etc”.¹⁸

El Ayuntamiento de Galdakao (Bizkaia) “quiere reconocer el valor de esta diversidad y fomentar una convivencia intercultural que garantice la igualdad de trato y la ausencia de discriminación entre todas las personas que habitan el municipio. Por lo tanto, el objetivo del servicio de migrantes del Ayuntamiento de Galdakao es garantizar a las personas migrantes del municipio los mismos derechos del resto de la población, para que vivan con nosotros y entre nosotras. Para conocer la situación, el Ayuntamiento realizó un exhaustivo estudio diagnóstico, junto al Observatorio Vasco de Inmigración Ikuspegi, tal y como se especificaba en punto número 56 del Plan de Gobierno para esta legislatura”.¹⁹

Ayuntamiento de Durango (Bizkaia) “apuestan por una convivencia intercultural e igualitaria entre las personas que residen en él, autóctonas y extranjeras. Así como facilitar a todo el vecindario una participación activa económica, social y cultural del Municipio. Han puesto a disposición una Guía de Recursos con información sobre las gestiones básicas en los temas más fundamentales para todas las personas de cualquier origen llegadas recientemente al Municipio, con la que se pretende ayudar en la etapa de llegada y primer contacto con la sociedad”.²⁰

Otras iniciativas de interés:

Ayuntamiento de Bilbao. SCORE es un Proyecto europeo con otras ciudades y entidades locales europeas para la promoción del deporte inclusivo, así como la prevención y la lucha contra el racismo, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia en el ámbito deportivo. Actualmente está participando este ayuntamiento. Liderado por OBERAXE (Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) con diferentes socios.

2. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Plan de Acogida a personas migrantes de Navarra 2021-2026²¹

Plan de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia en Navarra 2021-2026.

Ley Foral 13/2023, de 5 de abril, de Lucha contra el racismo y la xenofobia.

¹⁸ Para más información ver: <https://www.hernani.eus/es/kulturartekotasuna1>

¹⁹ Para más información ver: <https://www.galdakao.eus/migracion>

²⁰ Para más información ver: <http://www.durangonbizi.net/>

²¹ Para más información ver: [plan_de_acogida_a_personas_migrantes.pdf \(navarra.es\)](#)

En relación con la reciente Ley aprobada de Lucha contra el racismo y la xenofobia, uno de los participantes hace referencia a la creación del Consejo Navarro contra el Racismo. Pero a la vez indica que esta ley tiene que dotarse de medidas estructurales. Como comprobamos en el siguiente testimonio.

“La propia elaboración de la ley ha sido muy importante porque ha permitido a las personas racializadas en las entidades tomar conciencia de sí misma y trabajar juntas en un objetivo común. No somos tan ingenuos de pensar que por el hecho de que sacamos una ley solucionamos el problema, es que esto tiene que ser una evolución social y además tiene que ir acompañada de muchas más cuestiones estructurales, que no aborda únicamente un departamento como el nuestro de Políticas Migratorias, sino que tiene que venir la Dirección General de Vivienda, desarrollo económico, empleo... Hay una serie de elementos que tienen que ir en paralelo y que son los que contribuyen a solucionar un problema, que es muy complejo y que también abarca a la población en general, con lo cual, si haces medidas muy sectoriales, lo que puedes acabar es generando una reacción, es decir si tú haces medidas que se perciban por parte de la población como una discriminación positiva, puede generar una reacción racista”. (E2 Navarra, hombre, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

En esta legislatura, en Navarra se ha aprobado una **Ley de Justicia Restaurativa**²². Actualmente con los recursos centrados en organizar el servicio y en generar un protocolo con Juzgados y Tribunales, entre otras cuestiones. Nos traslada el siguiente entrevistado:

“Es un tema más general, pero el hecho de que Navarra puede apostar por la justicia restaurativa como un método complementario de resolución de conflictos significa abrir un campo tremendo y sobre todo porque la ley también establece la posibilidad de hacer prácticas restaurativas comunitarias. Es decir, subvencionar y plantear desde el punto de vista de la calidad y la formación que las entidades sociales, los ayuntamientos, las organizaciones vecinales puedan generar servicios comunitarios, y eso puede permitir el abordaje de conflictos de este tipo desde un punto de vista local y con conocimiento”. (E2 Navarra, hombre, 49 años, país de procedencia España nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleado).

En el siguiente testimonio se hace referencia a la **intervención socio comunitaria en materia de vivienda** que se realiza desde el servicio de Inclusión social de la Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo del Gobierno de Navarra.

“A nivel vecinal, que se trabajan equipos de intervención socio comunitaria, equipos de intervención en materia de vivienda, se trabajan conflictos vecinales y muchos tienen origen en la diferencia y los conflictos entre grupos en los que intervienen diferentes factores, pero hay una parte también de racismo estructural. [...] Los equipos de intervención en materia de vivienda entran muchas veces, a mediar en ese tipo de conflictos, a evitar bloques igual más guetizados, ese tipo (conflictos)”. (E3 Navarra, mujer, 46 años, país de procedencia España nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

Se presenta el caso de la mediación en conflictos que subyacen en colectivos que tienen cierta representación en **ámbitos laborales, como el régimen agrario en coordinación con el servicio social y las entidades sociales**.

²² Para más información ver: Ley foral 4/2023, de 9 de marzo, de Justicia restaurativa, mediación y prácticas restaurativas comunitarias.

“[...]también con el sindicato agrario para poner en relación oferta y demanda a veces, pues porque el sindicato agrario, por ejemplo lo que traslada es que las personas no quieren trabajar y lo que las personas trasladan es que para eso (por ese salario) no voy a trabajar. Entonces poner a hablar esas dos partes, qué parte tiene de dignificación el trabajo, qué parte tiene la falta de formación, o de expectativas. Han hecho un trabajo bastante interesante con el colectivo magrebí y con todos los sectores productivos de la zona. La actitud que tengan los servicios ante el racismo y la discriminación dependen en gran medida de la persona a cargo del servicio”. (E3 Navarra, mujer, 46 años, país de procedencia España nacionalidad española, estudios de máster y postgrado, empleada).

El **proyecto Kabia** busca generar lazos interpersonales entre personas locales y migrantes a través de cuadrillas de acogida. Con un proceso de 6 meses, incluyendo un campamento y actividades de ocio, se establecen relaciones y se fomenta la integración. Además, el proyecto ofrece formaciones sobre diversos temas y encuentros abiertos para romper estereotipos. El impacto psicosocial en los jóvenes participantes es significativo, fortaleciendo la cohesión social.

Haritu, Sindicato de vivienda-Dispensa solidaria, son espacios de militancia mixtos en Iruña, permiten generar comunidad política, compartir información y crear oportunidades de participación y empoderamiento compartidos. Aunque se reconoce que siempre habrá relaciones de poder presentes, se enfatiza en la importancia de buscar relaciones más compartidas y horizontales. Estas experiencias son ejemplos concretos de cómo se puede promover la información, acción, implicación política y la generación de espacios de convivencia y participación no tan probables, para luchar contra el racismo.

“La mejor práctica que está habiendo es que precisamente la gente racializada sí se está sintiendo empoderada en muchos ámbitos o están teniendo unos procesos de empoderamiento donde están creando y generando entidades propias: asociaciones de gente racializada que ellas mismas están reivindicando todos estos derechos y para mí esa es la mejor práctica, el ejercer tu ciudadanía plena y el poder organizarte tú mismo”. (E5 Navarra hombre, 32 años, país de procedencia Colombia, 22 años de residencia, doble nacionalidad, estudios de máster y postgrado, empleada).

A pesar de que sólo hemos señalado algunas iniciativas que han sido recogidas en el trabajo de campo, existen otras iniciativas análogas en el resto de territorios participantes. Dado que en el caso del País Vasco y Nafarroa han participado agentes clave que desarrollan su trabajo en las administraciones públicas, nos permite tener una visión privilegiada y un mayor conocimiento de dichas iniciativas frente a la información recogida en otros territorios que enumeramos a continuación de forma sintética, animando a las personas que leen esta investigación a conocerlas en más detalle.

3. GALICIA

Protocolo de atención a los delitos de odio y otros incidentes discriminatorios (Policía Local de A Coruña).

Observatorio Gallego contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Dirección Xeral de Inclusión Social. Servicio de Atención a las Personas Inmigrantes.

4. CATALUNYA

Taula de Ciutadania i Immigració (Generalitat de Catalunya).

Xarxa BCN Antirumors.

Mesa de la Diversitat del Consell d'Audiovisual de Catalunya.

Observatorio Contra la Homofobia de Catalunya.

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

Plan de Ciudadanía y de las migraciones 2017-2020 (prórroga 2022)²³.

5. ARAGÓN

Plan Integral para la Gestión de la Diversidad Cultural de Aragón 2022-2025²⁴.

Servicio Gratuito de Asesoramiento y Orientación Jurídica para Inmigrantes.

6.6.2. Experiencias/campañas que luchan contra el racismo

Se comparten a continuación, **campañas y experiencias específicas de sensibilización contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el ámbito autonómico/local y/o que fomenten la inclusión**, que ponen de relieve las personas participantes en este trabajo. Aunque estas campañas de sensibilización se consideran necesarias pueden generar opiniones diferenciadas.

“Últimamente en el gobierno de Navarra ha habido campañas del Departamento de políticas migratorias, así que se puede reconocer esa campaña de visibilización. A veces dicen “¿Para qué tanto gasto económico en cuestiones que solo quedan en marketing?”, pero que puede ser para unas personas para otras personas pueden lanzar una información genuina: "Estamos ahí en esa foto también, mi colectivo, mi comunidad está representado en eso", ver un himno de colores cantado para las fiestas donde salían varias personas de diferentes comunidades, de diferentes sitios y cantando el himno de Navarra, con música o bailando un brasileño. [...] Entiendo que es un marketing que al final habrá costado. Luego de ahí reclama la gente de que "pero luego ¿eso en que se ve?" ya es cierto pero es necesario también lo otro. Es necesaria esa foto donde salga una campaña en donde diga Navarra somos todos y esos todos se vean reflejado en diferentes

²³ Para más información ver: pla_ciudadania_migracions_2017_2020.pdf (gencat.cat)

²⁴ Para más información ver: Plan Integral para la gestión de la diversidad cultural de Aragón, 2022-2025 - Aragón Gobierno Abierto (aragon.es)

fenotipos, procedencias, también es importante”. (E10 Navarra, mujer, 44 años, país de procedencia Ecuador, 23 años de residencia, sobre nacionalidad, grado universitario, empleada).

Uno de los participantes se refiere a la eficacia de las campañas, depende según quién la hace y los objetivos de las propias instituciones, organización o servicio.

“[...]muchos colectivos afro, lgtb, son gente que está intentando hacer cosas para la comunidad pero claro, lo que pasa es que personalmente en Zaragoza muchas campañas que se hacen intentando como ayudar o apoyar a la comunidad migrante no son eficaces. [...] hace años como crearon una campaña anti rumores, pues era un proyecto para combatir el racismo o las discriminaciones, es que al final con gente que no sabe que es el racismo, va a decir que el racismo es un rumor. [...]”. (E8 Aragón, hombre, 28 años, país de procedencia Senegal, nacionalidad senegalesa, con papeles, estudios formación profesional, empleado).

Y por último, una reflexión sobre la efectividad de las campañas de sensibilización para profundizar en la erradicación del racismo.

“Una de las cosas más difíciles que me parece hacer es una campaña antirracista. ¿Por qué? depende de cómo lo enfoques, puedes lograr lo contrario de lo que quieres. Es un tema tan resbaladizo que creo la puedes liar parda. Es complicado acertar, y más en el mundo de día de hoy de medios de comunicación, redes, etc.”(E6 Bizkaia, mujer, 49 años, país de procedencia España, nacionalidad española, estudios doctorado, empleada).

Ámbito estatal

- **Sí es racismo²⁵**, con el objetivo de luchar contra el racismo y la discriminación racial y dar a conocer el Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica del CEDRE²⁵.
- **Fundación Secretariado Gitano. Gitanos con estudios, gitanos con futuro²⁶.**
- **Atlas de refugio²⁷. Campaña de Accem.**
- **Cáritas²⁸.**
- **Movimiento por la paz²⁹.**
- **Top manta³⁰.**
- **Adhesión al manifiesto | Masacre de Melilla: un año sin justicia, un año de impunidad, liderado por el movimiento antirracista y respaldado por 300 organizaciones³¹.**

²⁵Para más información ver: <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/campanas/campana-si-es-racismo/>

²⁶Para más información ver: <https://www.youtube.com/watch?v=fHgpaDWigW4>

²⁷Para más información ver: <https://www.accem.es/dia-mundial-del-refugiado/>

²⁸Para más información ver: <https://www.caritas.es/que-decimos/campanas/>

²⁹Para más información ver: <https://www.mpd.org/comunicados/global/derechos-humanos/ante-discriminacion-no-te-calles-participa-discriminacion#sthash.UTu2AJtd.dpbs>

³⁰Para más información ver: <https://manteros.org/>

³¹Para más información ver: <https://www.elsaltodiario.com/melilla/una-jornada-denuncia-impunidad-fronteras-racistas-primero-aniversario-del-24j>

- Oxfam Intermón en una campaña sobre desmentidos de bulos³² con Maldita.es.
- Colectivas migrantes y antirracistas autoorganizadas, EXIGIMOS³³ #RegularizacionYa
- Campaña #TeCedoMiVoto Hijadeinmigrantes @SafiaElaaddam
- Poder migrante³⁴.
- Catàrsia³⁵. Denuncia▪ #nosoyunvirus durante el COVID-19, fue tendencia un hashtag que era "no soy un virus" impulsada por personas asiáticodescendientes por los ataques violentos que se produjeron en ese contexto.
- ¿De qué color es un lápiz de color carne? Angelica Dass, fotógrafa³⁶

Ámbitos provincial

- Ayuntamiento de Zaragoza. Campaña Antirrumores³⁷.
- Gobierno de Aragón. Campañas contra el racismo y la xenofobia³⁸.
- Ayuntamiento de Barcelona³⁹ Por una Barcelona antirracista 2022-2025. El Ayuntamiento lanzó una campaña en las redes sociales utilizando el hashtag #StopRacisme el 21 de marzo de 2020, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.
- Campaña de rumores Catalunya⁴⁰.
- L'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet. Santa Coloma combat el discurs d'odi en línia amb l'International Camp⁴¹.
- Gobierno de Navarra. Navarra de colore⁴².
- Escuelas sin Racismo impulsado por la Asamblea de Cooperación por la Paz⁴³.

³² Para más información ver: <https://frenayverifica.maldita.es/>

³³ +Info: <https://linktr.ee/regularizacionya>

³⁴ Para más información ver: <https://podermigrante.es/>

³⁵ Para más información ver: <https://www.edgefurnish.com//ca/denuncia/accion-nosoyunvirus/>

³⁶ Para más información ver: ¿De qué color es un lápiz de color carne? Angelica Dass, fotógrafa

³⁷ Para más información ver: <https://www.zaragoza.es/sede/portal/servicios-sociales/casa-culturas/antirrumores/#difusion>

³⁸ Para más información ver: <https://www.aragon.es/-/campana-contra-el-racismo-y-la-xenofobia-2020->

³⁹ Para más información ver: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Medida%20gobierno%20anti-racista_0.pdf

⁴⁰ Para más información ver: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/es/estrategia-bcn-antirumores/comunicacion/recursos-y-campana>

⁴¹ Para más información ver: <https://ajuntamentinforma.gramenet.cat/info-local/santa-coloma-combat-el-discurs-dodi-en-linia-amb-linternational-camp/>

⁴² Para más información ver: <https://decolores.navarra.es/es/>

⁴³ Para más información ver: <https://red.escuelasinracismo.org/>

- **Comunidad negra africana y afrodescendiente de España⁴⁴.**
- **Festival Conciencia Afro⁴⁵.**
- **Podcast África en 1 click⁴⁶.**

Aragón, entidades sociales, asociaciones

- **Fundación Familias Unidas⁴⁷. Atención integral a mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados.**
- **Asociación de Trabajadoras del hogar y cuidados de Zaragoza⁴⁸. Realizó una campaña para visibilizar la situación de las mujeres trabajadoras del hogar, colocando fotos en la calle, en los buses, en la universidad y en centros de mayores contando sus historias, para luchar contra la discriminación racial.**
- **Plataforma contra la discriminación en el trabajo y la exclusión laboral. Centro Social Comunitario Luis Buñuel. Discriminación laboral por sexo, nacionalidad o cualquier motivo; parados de larga duración de más de 45 años⁴⁹**

Bizkaia, entidades sociales, asociaciones

- **Ongi Etorri Errefuxiatuak-Bizkaia⁵⁰.**
- **Arroces del Mundo celebró su vigésimo aniversario. Encuentro gastronómico de carácter festivo, intercultural y reivindicativo del barrio de San Francisco, Bilbao⁵¹.**
- **Mujeres racializadas, migradas y gitanas sin derecho a huelga⁵².**

⁴⁴ Para más información ver: Dedicada a adentrarnos en el marco político para erradicar el racismo estructural, promover el reconocimiento, justicia y desarrollo para los africanos y afrodescendientes residentes en el país. <https://cnaae.org/>

⁴⁵ Para más información ver: <https://www.conciencia-afro.com/>

⁴⁶ Para más información ver: https://www.ivoox.com/podcast-afrika-1-click_sq_f11200795_1.html

⁴⁷ Para más información ver: <https://www.fundacionfamiliasunidas.org/que-hacemos/proyectos-accion-social/atencion-integral-a-mujeres-migrantes-trabajadoras-hogar-y-cuidados/>

⁴⁸ Para más información ver: <https://reasaragon.net/project/trabajadoras-del-hogar/>

⁴⁹ Para más información ver: <https://centroluisbunuel.org/wp-content/uploads/2023/02/Actividades-bunuel-2022.pdf>

⁵⁰ Para más información ver: <https://ongietorrierrefuxiatuak.info/es/actividades-y-acciones/>

⁵¹ Para más información ver: <https://www.ecuadoretxea.org/arroces-del-mundo-celebra-su-20-aniversario-con-un-libro-de-recetas-e-historias/>

⁵² Para más información ver: <https://www.pikaramagazine.com/2023/11/mujeres-racializadas-migradas-y-gitanas-sin-derecho-a-huelga/>

Catalunya

- Mujeres Pa'lante⁵³
- Sindihogar Sindillar. Sindicato feminista, antirracista e independiente de trabajadoras del hogar y lo cuidados en Barcelona⁵⁴.
- Ecomuseo Gitano Urbano de Barcelona⁵⁵.
- Fundación Ficat y la Coordinadora Obrim Fronteres campaña para acompañar a las personas a empadronarse en los ayuntamientos que dificultan el ejercicio de este derecho⁵⁶.

Galicia

- SOS Racismo Galicia⁵⁷.
- ONGD Viraventos⁵⁸.
- Campaña galega: "Normalizar dereitos" Foro Gallego de la Inmigración, SOS Racismo, Resistencia en Terra Allea, Raías Travesseiras, Asociación Fuco Buxán y ODS-Coia.

Gipuzkoa

- Asociación Jatorkin Al-Nahda⁵⁹.
- Bidez Bide Elkarte Gipuzkoa⁶⁰.

Navarra

- Bidean. Abogados y psicólogos voluntarios ofrecen asesoramiento gratuito a inmigrantes en el barrio pamplonés de la Rochapea⁶¹.

⁵³ Para más información ver: <https://www.mujerespalante.org/es/servicios/>

⁵⁴ Para más información ver: <https://sindillarsindihogar.carrd.co/>

⁵⁵ Para más información ver: <https://www.museuvirtualgitano.cat/es/>

⁵⁶ Para más información ver: <https://www.ficat.org/publicaciones>

⁵⁷ Para más información ver: https://www.youtube.com/watch?v=7__F2WCNMho

⁵⁸ Para más información ver: <https://viraventos.org/es/contra-o-racismo/>

⁵⁹ Para más información ver: <https://jatorkin.com/>

⁶⁰ Para más información ver: <https://bidezbide.org/nuestro-trabajo-que-hacemos/campanas/>

⁶¹ Para más información ver: <https://www.noticiasdenavarra.com/sociedad/2017/10/01/bidean-puerta-abierta-camino-integracion-2603825.html>

7. Conclusiones y reflexiones generales

El “Informe sobre el racismo en el Estado español. Límites, impactos y propuestas frente al racismo estructural” (2023) plantea abordar y comprender la complejidad de este fenómeno profundamente arraigado en nuestra sociedad. En este informe se busca explorar e identificar qué es el racismo estructural desde las propias personas afectadas y agentes clave identificados. No sólo hay una voz, sino una pluralidad de voces y demandas y a veces el diálogo entre las partes implicadas aporta un mayor valor comprensivo. De esta manera las prácticas, interacciones y significados surgen a partir de experiencias o de las historias particularmente vividas por actores sociales, las personas participantes en este informe, que revelan rupturas, continuidades, procesos inacabados o crisis. De tal manera que permite una exploración a fondo de un entorno particular, contribuyendo así a una comprensión más completa y contextualizada del racismo estructural.

El racismo, a pesar de la diversidad de conceptos existentes, es un término polisémico. Algunas nociones ponen el foco en la diferenciación y jerarquización de la racialización, la cultura, la diferencia de clase (Taguieff, 1995) o la historia colonial y la colonialidad vigente (Quijano, 2000). En todas las perspectivas, la ideología racista se materializa en lógicas estructurales, prácticas (políticas, sociales, culturales...) y hechos discriminatorios injustificados que se reproducen y permean en las instituciones de las sociedades y en las personas que forman parte de las mismas generando sistemáticamente segregación, situaciones de desigualdad y de vulneración.

Esta polisemia, se ha reflejado en todas estas páginas, de forma que más que conclusiones hemos obtenido diferentes reflexiones y miradas que a continuación adjuntamos de forma resumida:

- 1.** Existe un cierto consenso entre todas las personas participantes sobre lo que es el racismo estructural y la necesidad de abordarlo de forma urgente.
- 2.** Existe una visión compartida entre todas las personas participantes que aunque esta lucha sea importante no trasciende más allá de las personas implicadas (por pertenencia al colectivo, por militancia, interés o desarrollo político/profesional) lo cual es uno de los principales hándicaps a la hora de establecer estrategias de impacto real en la sociedad.
- 3.** Existe un disenso importante entre la alta valoración de las instituciones sobre el interés e implicación de éstas en la lucha contra el racismo, frente a una valoración baja de las personas participantes del interés de la agenda política dado que “no da votos”.

4. Existen muchas dificultades para traspasar el plano simbólico y teórico del racismo estructural y entrar en el plano de las propuestas prácticas, lo que nos lleva a la dificultad de establecer mecanismos reales y concretos de lucha contra el racismo en el corto y medio plazo.

Un ejemplo de este punto se ha mostrado a la hora de analizar las perspectivas discursivas de las personas participantes que se han agrupado en torno a la “racialización de las diferencias”, “contextos históricos del racismo estructural que sufren determinados grupos poblacionales pudiendo ser heredables”, “el racismo como uno de los elementos fundacionales de la sociedad española y de las sociedades modernas en general”.

5. Uno de los elementos más importantes de esta investigación es que en el contraste, se confirma las tesis expuestas por Aguilar / Buraschi, sobre la importancia de las variables de la dimensión interpersonal que tiene un componente actitudinal: estereotipos, prejuicios, etc. y un componente conductual: como nos comportamos las personas individual y colectivamente; tiene otra dimensión cultural que tiene que ver con todos estos horizontes e influencias de carácter histórico, cultural, estructural, etcétera en que nos hemos socializado: escuela, medios de comunicación, expresiones artísticas, el sistema económico.”

Este elemento tiene su importancia porque dibuja líneas de actuación mucho más concretas que las expresadas en el punto anterior, dibujando áreas de influencia e intervención.

6. Entrando en los principales problemas que se plasman a lo largo de la investigación es la inexistencia de diálogo entre la política y la institución e incluso con las organizaciones intermediarias con las personas víctimas, lo que lleva a la realización de intervenciones inconexas y a menudo contrapuestas que no responde a los intereses de ninguna de las partes implicadas en la lucha contra el racismo estructural y la creación de una sociedad antirracista.

7. En línea con el punto anterior, existe un consenso por parte de las personas víctimas y de algunos agentes sociales sobre los impactos psicosociales del racismo estructural en la vida de las personas racializadas. No obstante, la visión de las personas participantes es que no existen recursos suficientes (ni interés político) para abordar esta problemática específica.

8. Las discriminaciones raciales tienen un impacto negativo en la salud mental de las víctimas del racismo estructural, así como en sus oportunidades de participación en la sociedad.

9. Situaciones que incluyen el desempleo, el acceso a la vivienda o a una vivienda adecuada, la inestabilidad económica, la discriminación, el aislamiento social, la ruptura de redes de apoyo y la separación de sus lazos familiares y sociales, que definitivamente influyen en la calidad de su vida.

10. El proceso de marginación puede alterar la identidad de una persona y contribuir a una sensación de sentirse desvalorizada. Las personas migradas, racializadas o población gitana pueden ser más visibles y, por lo tanto, vulnerables a ser estereotipadas y discriminadas.

11. Desconocimiento por parte de las personas entrevistadas de muchos de los recursos disponibles, lo cual genera una sensación de desafección respecto a lo público por una mala comunicación de ésta.

12. Uno de los principales problemas que se muestran es el enfoque cortoplacista reactivo actual de “la lucha contra el racismo” frente a enfoques constructivos de sociedades antirracistas basadas en la justicia social.

13. Un elemento para valorar en futuras investigaciones y que ha aparecido a lo largo de esta investigación, así como en el informe 2022, es la relativa a la identidad y a la pertenencia. Este elemento debe plantearse en el corto y medio plazo como uno de los elementos más importantes para el estudio, dado que observamos ciertos patrones en el eje pertenencia / no pertenencia y en el de identidad vinculados a actos racistas.

8. Decálogo

Seis meses después de la publicación de nuestro informe cualitativo 2023, volvemos a tratar de reelaborar nuestras propuestas para no sólo tratar de erradicar el racismo estructural, sino también como instrumento para construir una sociedad antirracista basada –entre otras– en la justicia racial.

Seis meses en los que, a pesar del ruido de las elecciones (y del sorprendente silencio en torno a la realidad del racismo) hemos hablado con más de 120 personas sobre el racismo estructural, tratando de dibujar el terreno de juego sobre el que delimitar este concepto, así como los impactos y medidas a implantar para mejorar la situación.

A pesar del consenso inicial entre todas las partes implicadas (política, administración, instituciones, operadores sociales y jurídicos, personas racializadas, gitanas y migrantes), éste se acaba en este punto. A partir de este momento los diferentes perfiles centran su análisis en diferentes prismas, que aunque puedan parecer excluyentes, componen la complejidad de una realidad como esta y nos han permitido construir este decálogo.

A pesar de ello, una de las principales lecciones que hemos aprendido como equipo, ha sido la necesidad de cambiar la metodología de trabajo para la definición y evaluación de políticas públicas, debiéndolas hacer más plurales y con tiempos alejados de las necesidades de las instituciones. De esta forma, conseguiríamos al menos eliminar parte del ruido existente en torno a estas políticas haciendo que sean más representativas de una sociedad plural y diversa como la nuestra.

Por otro lado, y tal y como ha sucedido en los últimos informes, esta investigación nos muestra algunos temas que consideramos importantes para futuras investigaciones y que aunque son impactadas por el racismo estructural y tiene su peso en esta investigación, merece un mayor conocimiento a futuro.

Temas como la diversidad, la(s) identidad(es) –autopercebidas por parte de la persona y percibidas por terceros–, el sentimiento de pertenencia (y a qué), las relaciones entre religiones en sociedades teóricamente laicas, salud mental, relaciones comunitarias, participación y representación son elementos que en el corto y medio plazo nos deberían llevar, tal y como señalamos a continuación a reflexionar sobre los mismos.

Toda esta experiencia enriquecedora, nos ha llevado a actualizar las propuestas que lanzamos hace seis meses, incorporando la visión que nos aportan todas las personas que han hecho posible este informe. A todas ellas, muchas gracias.

1. Leyes y políticas integrales que aborden la realidad del racismo y la discriminación de forma transversal y desde una mirada antirracista y feminista: búsqueda de la transformación social.

Acabamos nuestro informe cuantitativo de 2023 solicitando avances en la promulgación del anteproyecto de ley orgánica contra el racismo paralizado por la convocatoria a elecciones generales. Prácticamente seis meses después, esta propuesta normativa no sólo no ha estado presente en el debate electoral ni en las posteriores negociaciones para la promulgación de un nuevo Gobierno, sino que ha desaparecido del espacio público.

Desgraciadamente, con los resultados obtenidos de esta investigación, sumados al análisis de casos cuantitativos del primer semestre muestran la necesidad de avanzar desde la lucha contra el racismo y la discriminación a la creación de sociedades antirracistas, a través de un abordaje integral que vaya más allá de la defensa jurídica, tal y como se prevé en la información que ha sido filtrada de la norma arriba descrita.

Un abordaje integral que debe de partir de un cambio de enfoque pasando de ser iniciativas frente al racismo y la discriminación a ser políticas públicas antirracistas que se aborden desde una perspectiva de género, feminista e interseccional y que promuevan una sociedad diversa como en la que aspiramos vivir.

Ello implica voluntad política, la coordinación de políticas multinivel, de medidas y actuaciones de las políticas públicas y privadas a realizar en nuestro contexto socio histórico que se produce y reproduce el racismo estructural, y no sólo limitar el acceso a derechos a la mera práctica jurídica, que, aunque imprescindible no logra una verdadera transformación social.

En este sentido, en estos meses se han dado algunos pasos hacia adelante, como es la aprobación del **Marco Estratégico contra el Racismo y la Xenofobia** el pasado 4 de julio de 2023. Un documento que aunque positivo sobre el papel, ya que *“propone actuaciones transversales sobre seis líneas de acción... El Marco se concibe como una propuesta de actuación integral, voluntaria y flexible para inspirar las políticas públicas de todas las administraciones y del conjunto de la sociedad civil.”*, debemos esperar en analizar cómo se concreta en la práctica para no convertirse en un elemento de frustración como sucede en los siguientes casos.

2. Desarrollo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (al igual que otras normativas).

Dieciocho meses después gran parte de las iniciativas previstas en la misma aún no han sido puestas en práctica, con lo que el impacto de esta nueva normativa tiene un efecto mucho más limitado del previsto.

Lo mismo sucede con otras iniciativas regionales como la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Catalunya de igualdad de trato y no discriminación que, a pesar de suponer un cambio en el enfoque de las políticas públicas, en la práctica el impacto es limitado en las personas migradas y racializadas.

Ello supone, como ya mencionamos en el informe de 2022 (y reiteramos en nuestro informe cuantitativo 2023), *“Necesitamos ver cómo las leyes, las políticas públicas, los planes etc”, deben ir más allá de la voluntad política y deben estar acompañados de un desarrollo organizativo, de dotación económica y de recursos humanos y materiales*”, sin olvidar que deben ser un instrumento para generar un debate público, participado y sosegado que pongan en el centro la necesidad de luchar contra la desigualdad de todo tipo, y sobre todo como compromiso para la construcción de una sociedad antirracista, igualitaria e inclusiva.

3. Mejora en el cumplimiento de la normativa.

Una de las cuestiones que se han repetido en el análisis cuantitativo y cualitativo que hemos realizado es el aumento de casos de denegación de acceso de servicios (públicos y privados) a personas racializadas, migradas y gitanas. Situaciones que, como podemos ver en la perspectiva y contexto socio histórico de nuestros informes, van en paulatino aumento. De la misma forma, en estas páginas hemos podido observar un aumento de las agresiones y conflictos vecinales, aumento de situaciones que teóricamente nuestro ordenamiento jurídico debería paliar.

Paradójicamente, y a pesar de mejorar el armazón legal, de incorporar nueva legislación, de introducir en el código penal supuestos (artículos 510 – 512) que debieran penalizar este tipo de comportamientos, el número de sentencias no crece de la misma manera. Además, y de la mano, en los últimos testing que hemos realizado, verificamos como la impunidad en la discriminación racial en el acceso a la vivienda es un hecho normalizado.

En paralelo, y como resultado adicional de nuestra investigación cualitativa, este tipo de comportamientos no sólo afectan a la vida cotidiana de las personas racializadas, migrantes o gitanas en el ámbito de la discriminación, sino que también tienen un impacto en la salud mental, sentimientos de pertenencia y en la definición de las identidades de las personas que sufren este tipo de comportamientos.

Desde esta visión deberíamos reflexionar sobre la paradoja de dotarnos de normas y servicios sociales más complejas que pretenden abordar esta realidad, pero que no consiguen su objetivo. Deberíamos establecer medidas complementarias en las que el punitivismo que acompaña a este tipo de normativas, vaya acompañado de otro tipo de medidas que penalicen desde la sociedad este tipo de comportamientos racistas y discriminatorios y doten a las personas víctimas de recursos sociales y sanitarios que palién estos hechos discriminatorios.

4. Frente al racismo institucional, recursos suficientes en procesos en los que se vean afectadas personas pertenecientes a colectivos vulnerados.

Una de las situaciones menos comprensibles respecto a personas migrantes y/o racializadas es el relativo a los procesos administrativos a los que se enfrentan desde hace ya demasiados años. La inexistencia de citas para trámites básicos, plazos de respuesta que superan cualquier tipo de lógica en materia de nacionalidad u homologación de titulaciones, la exigencia de documentación de forma arbitraria, o las diferencias territoriales en cuanto a interpretación de la norma supone, de facto uno de los principales elementos en nuestros informes cuantitativos, a los que hay que sumar todo lo expresado en estas páginas que tienes entre tus manos.

En este punto, ya no hablamos de meros números o de un abstracto racismo estructural, sino que hablamos de un racismo de las instituciones que tiene importantes impactos en la vida de estas personas que ven cómo este tipo de situaciones generan un estrés emocional complejo de gestionar así como modifican proyectos de vida en función de este tipo de procedimientos supuestamente neutros.

Ello nos lleva en este capítulo de propuestas a exigir algo tan básico como la dotación de recursos humanos y materiales suficientes para atender a este tipo de procesos básicos para las personas migrantes y/o racializadas evitando así la limitación y sufrimiento añadido que suponen estos procesos en sus vidas.

5. Mejora en la formulación de políticas públicas.

Después de realizar un análisis histórico de nuestros informes, podemos ver un continuo aumento de los casos que desde esta Federación recogemos, lo cual nos lleva a asumir que debemos cambiar la forma en que nos hemos dotado de las herramientas actuales, dado que tal y como hemos visto en estas páginas, la formulación de las políticas públicas no tiene en cuenta la opinión de los destinatarios de las mismas, y lo que es más grave; éstos no conocen sus impactos.

Una reflexión que nos lleva a la necesidad de realizar un doble trabajo. Por un lado, ampliar las voces dando espacio a las personas y colectivos afectados, dotando no sólo de nuevos elementos para el análisis de lo que sucede en nuestro territorio, sino también de visualizar las nuevas formas de anti-racismo. Es por ello, que debemos generar espacios diversos en los que las personas y colectivos que representan a víctimas de discriminación, odio o racismo (personas racializadas, migradas, con diversidad funcional, pertenecientes al pueblo gitano, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, o cualquier otro colectivo vulnerable) ocupen un espacio desde donde presentar sus perspectivas y contar con sus posicionamientos y propuestas.

Por otro lado, esta investigación demuestra que necesitamos mejorar en la difusión de estas políticas para que todas las personas implicadas (destinatarios, operadores sociales y jurídicos, etc.) las conozcan. Un elemento que puede parecer obvio, pero que tras la escucha de los grupos de discusión y de las entrevistas en profundidad hemos observado que existe un importante desconocimiento de estas políticas entre personas que, a priori debieran tener un conocimiento más exhaustivo de las mismas.

6. Nuevo modelo policial.

Una de las cuestiones que se reflejan en los últimos informes de nuestra Federación, hace referencia a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Cuestiones e incidentes que recogemos año a año y que hacen referencia a episodios de denuncia por violencia policial, de realización de prácticas discriminatorias como las identificaciones por perfil étnico racial, o de un más que cuestionable señalamiento de población racializada desde una supuesta aproximación neutra. Un señalamiento, que las personas que lo reciben lo valoran de forma *“negativa”*, *“excluyente”* y que no ayuda a *“sentirte parte de aquí”*, dado que *“siempre nos paran a los mismos, parece que quieren decir algo malo de nosotros”*.

La existencia de prácticas selectivas como las identificaciones étnicas raciales, la desconfianza basada en el estatus administrativo de la víctima, o la actitud mostrada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado respecto a la población racializada y migrada, recogida en múltiples informes, son elementos que merman la confianza de las personas -tal y como hemos visto en esta investigación- que han sufrido este comportamiento por parte de las Fuerzas Policiales.

En este sentido, es necesario abordar y experimentar nuevos modelos policiales de base comunitaria que no sólo mermen los episodios racistas que recogemos en este informe, sino que también mejoren la confianza y las distintas barreras de las personas migradas y racializadas para poder acceder a la denuncia.

7. Inversión en políticas antirracistas comunitarias. Lucha frente al racismo, las agresiones y conflictos vecinales.

Una de las mayores preocupaciones de los últimos informes sobre el racismo en el Estado español es el aumento de agresiones y conflictos racistas en el día a día de las personas racializadas, migradas y gitanas. Un elemento que se ha confirmado con los testimonios de las personas que han participado en esta investigación cualitativa, desde el punto de vista de las víctimas un El 24% de las personas migrantes, racializadas y gitanas ha vivido conflictos y agresiones racistas en el ámbito vecinal así como los y las operadores sociales y jurídicos que confirman que los han presenciado en un porcentaje alto.

Ello nos lleva a analizar qué hemos hecho en los últimos años de forma crítica asumiendo que la lucha contra el racismo debe dar paso a políticas antirracistas. Políticas, líneas de intervención y desarrollo de medidas que inician en nuestros pueblos, barrios y ciudades. Frente a este tipo de agresiones y episodios que merman la convivencia y la inclusión, debemos poner en marcha intervenciones comunitarias antirracistas que pongan en el centro a las potenciales víctimas de estos episodios generando espacios de convivencia e intercambio, como han señalado varias de las personas que han participado de este estudio.

8. Nuevas formas de gestión del conflicto, apuesta por la justicia racial y social. Mediación, justicia restaurativa.

De la mano del punto anterior, y ante los problemas que hemos detectado en puntos anteriores, las personas participantes (tanto personas racializadas, gitanas y migrantes, como operadores sociales y jurídicos) señalan que debemos afrontar este tipo de aproximaciones generando nuevas herramientas. Herramientas que no sólo tienen que venir por vía judicial, sino que podemos generar para ofrecer una restauración individualizada y/o comunitaria, sencilla y directa con la persona victimaria en la mayoría de las ocasiones.

Se resalta la necesidad de intervenir socialmente en el ámbito comunitario y vecinal, mejorar las regulaciones y protocolos municipales de la convivencia, así como aumentar la inversión en la educación, sensibilización y promoción de valores de respeto e inclusión en la sociedad para enfrentar a la discriminación en todos los niveles.

A menudo, y como ya vimos en el Informe del año pasado, parte de las vivencias que hemos recogido, a pesar de ser racistas y discriminatorias, no pueden englobarse dentro de la forma tradicional de lucha jurídica, bien porque su propia naturaleza, no tiene la dimensión para su tratamiento a través de esas vías, bien porque la propia víctima la considera excesiva.

Por este motivo, y en línea con las propuestas anteriores, y con la Agenda 2030, debemos buscar metodologías locales, comunitarias y de proximidad para el resarcimiento y restauración del daño que respondan a una realidad social a menudo alejada de los códigos legislativos.

Situaciones que, como expresan las víctimas, aunque no entren dentro de los ilícitos, sí que complejizan, estigmatizan a la población racializada de nuestro país, y lo que es peor enquistan las relaciones vecinales, aumentan el racismo y los discursos odio, y de las extremas derechas, generando la necesidad de mecanismos complementarios para el resarcimiento del daño hacia colectivos en potencial riesgo de vulnerabilidad.

Consideramos por tanto, es necesario generar sistemas públicos / privados que ayuden a este concepto de justicia racial a través de nuevas metodologías como la justicia restaurativa, la mediación comunitaria, círculos grupales de sentencias colectivas, servicio comunitario, comités pacificadores o cualquier otro modelo de reparación personal y colectiva que apoyen a las víctimas a la restauración del daño, siempre y cuando sean respetuosos a los derechos, y respeten las necesidades e intereses de las víctimas.

9. Empoderamiento de las personas y comunidades racializadas.

A la hora de realizar el análisis estadístico del primer semestre y con el añadido de este informe cualitativo, uno de los elementos de los que constatan la necesidad de trabajar en el empoderamiento de las personas, comunidades y organizaciones racializadas y migradas viene dado por el aumento de los casos que recogemos año a año y que este año ha supuesto un crecimiento tan importante como preocupante.

Por este motivo, desde el punto de vista de las personas participantes, no sólo seguimos considerando imprescindible la capacitación y generación de procesos de empoderamiento de las personas racializadas y víctimas potenciales de este tipo de delitos y comportamientos para que conozcan de primera mano cuándo una situación excede de lo “normal” y cuáles son las soluciones que nos dotamos como sociedad para perseguirlos, sino que comienza a ser una exigencia de las personas que están en el centro de este tipo de discriminaciones racistas.

En la misma línea de los que señalamos en el informe cualitativo, las personas que han participado de este informe expresa que aunque “ellas realicen todos los esfuerzos” ellas solas no pueden ser las únicas personas interpeladas, cargando ellas únicamente con la “obligación” de la denuncia.

Es necesario que se haga un trabajo específico enfocado hacia la sociedad mayoritaria para que conozca qué tipo de comportamientos (explícitos o sutiles) pueden enmarcarse dentro de la vida cotidiana; como consciente o inconscientemente la sociedad colabora en esas opresiones y que todas y todos podamos identificarlas y rechazarlas de forma que disminuyamos los espacios donde puedan darse ese tipo de comportamientos.

La creación de una sociedad antirracista, la visibilización, denuncia y persecución de este tipo de delitos y comportamientos ha de ser un esfuerzo de todas las personas y no debemos cometer la injusticia de centrarse sólo en un esfuerzo adicional de las personas racializadas.

De la mano de campañas informativas y de sensibilización, es necesario facilitar estos procesos de empoderamiento a las personas racializadas a través de estrategias de formación, conocimiento y defensa de sus derechos para hacer uso de las herramientas de denuncia por parte de las personas racializadas, a través de mecanismos de formación específicos, así como el fortalecimiento de las redes de trabajo, organizaciones, colectivos y movimientos sociales que trabajan para la consecución de una sociedad antirracista.

10. Mirada a largo plazo para que todo lo anterior sean instrumentos para la creación de una sociedad antirracista, paso de la lucha contra el racismo al antirracismo.

Aunque existe un consenso generalizado a la hora de asumir la existencia del racismo estructural por parte de todas las personas e instituciones participantes, por parte de administraciones públicas,

grupos políticos academia y un largo etcétera, en la práctica la discusión de queda en un plano teórico y simbólico que nos está impidiendo ir más allá.

Por ello, para abordar racismo y un sexismo que afecta a todas las estructuras de nuestra sociedad es necesario asumir de forma personal y grupal los privilegios que nos hacen disfrutar a todas las personas vivir en estos espacios, asumiendo que la construcción de sociedades antirracistas no significa la pérdida de éstos, sino la generación de un nuevo marco de derechos en los que las personas estemos relaciones más horizontales e igualitarias.

Ello nos lleva a un ejercicio de responsabilidad que nos haga salir de lo urgente a lo importante.

A pesar de la urgencia de la creación de sociedades antirracistas, feministas y diversas, debemos tener una mirada más amplia, de forma que estas medidas sean una excusa para debatir de forma abierta -y probablemente incómoda- sobre elementos que son importantes y que sin duda harán mutar nuestras sociedades en los próximos años como es el debate sobre nuestra(s) identidad(es), sobre nuestro pasado, y sobre todo sobre el futuro que queremos construir entre todas y todos.

¿Nos atrevemos?

9. Anexos

9.1 Infografía: Resumen investigación cualitativa

9.2 Cuestionario entrevistas semiestructuradas y en profundidad

CUESTIONARIO - GUIÓN ENTREVISTA

I PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LAS ENTREVISTAS (migradas, racializadas y gitanas/agentes institucionales)

Mujer ☐ Hombre ☐ Género no binario ☐

Edad _____ País de procedencia _____

Tiempo de residencia en Estado español _____

Y en Territorio Nacionalidad _____

Agente institucional:

Lugar de origen _____

Migración Interna ☐ Externa ☐ No migración ☐

Lugar de residencia _____

¿De dónde te sientes?

(migradas, racializadas y gitanas/agentes institucionales, sólo marcar una opción con una X)

De mi país de origen _____ ☐ De "aquí" _____ ☐

De ningún sitio _____ ☐ Ciudadanx del mundo _____ ☐

Otro _____ ☐ ¿Cuál? _____

Situación administrativa:

Con papeles _____ ☐ Situación administrativa irregular _____ ☐

En trámite _____ ☐ Nacional _____ ☐

Nacionalizadx o doble nacionalidad _____ ☐ ¿Cuál? _____

Nivel de Estudios:

Estudios primarios _____ ☐ Estudios secundarios _____ ☐

Formación profesional _____ ☐ Carrera universitaria _____ ☐

Másteres y postgrados _____ ☐ Doctorado _____ ☐

Situación laboral y/o estudiantil:

Empleadx _____ ☐ Desempleadx _____ ☐ Estudiante _____ ☐

II RACISMO ESTRUCTURAL

1 ¿Qué entiendes por racismo? ¿Y racismo estructural? _____

2 ¿Cuáles crees que son las causas del racismo estructural? _____

3 ¿Consideras que la lucha contra el racismo estructural está dentro de la agenda política? _____

- Sí _____ ☐
- No _____ ☐
- No lo sé _____ ☐
- Si la persona entrevistada quiere dar su opinión _____

4 Según tu percepción, marca con una "X" sólo una casilla del 1 al 5 (1 de menos a 5 a más importante) si está presente en tu territorio combatir el racismo estructural en la agenda política

- No es importante (1) _____ ☐
- Poco importante (2) _____ ☐
- Neutral (3) _____ ☐
- Importante (4) _____ ☐
- Muy importante (5) _____ ☐

5 ¿Has vivido alguna discriminación racista?

- No _____ ☐
- Sí _____ ☐

● ¿Podrías contarnos tu experiencia? _____

● Marcar con una "X" el tipo de discriminación (si se han producido de manera interseccionada, marcar en las casillas correspondientes):

TIPO DE DISCRIMINACION

Conflictos y agresiones racistas	En el espacio público Vecinales Otros	¿Cuál? _____
Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados	Bancos Locales de ocio y restaurantes Vivienda Otros	¿Cuál? _____
Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos	Asistencia sanitaria Empleo Otras administraciones	_____
Discriminación laboral	_____	_____
Extrema derecha y discurso del odio	(Medios de comunicación, políticos, etc) Especificar _____	¿Cuál? _____
Racismo institucional	CIES Nacionalidad Trámites extranjería Otros (fuerzas y cuerpos de seguridad)	Especificar _____

AGENTE DISCRIMINADOR

Entidad pública	
Entidad privada	
Particular	
Otros (especificar)	

Agente institucional

¿Has presenciado/tienes conocimiento de alguna discriminación racista?

- Sí ☐
- No ☐
- No lo sé ☐
- ¿Podrías contarnos tu experiencia? _____
- Marcar con una "X" el tipo de discriminación (si se han producido de manera interseccionada, marcar en las casillas correspondientes):

TIPO DE DISCRIMINACION

Conflictos y agresiones racistas	En el espacio público Vecinales Otros	¿Cuál? _____
Denegación de acceso a prestaciones y servicios privados	Bancos Locales de ocio y restaurantes Vivienda Otros	¿Cuál? _____
Denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos	Asistencia sanitaria Empleo Otras administraciones	
Discriminación laboral		
Extrema derecha y discurso del odio	(Medios de comunicación, políticxs, etc) Especificar	¿Cuál? _____
Racismo institucional	CIES Nacionalidad Trámites extranjería Otros (fuerzas y cuerpos de seguridad)	Especificar _____

AGENTE DISCRIMINADOR

Entidad pública	
Entidad privada	
Particular	
Otros (especificar)	

6 ¿Denunciaste el hecho? Marca una "X"

- Denuncié en SOS Racismo ☐
- No denuncié ☐
- Denuncié en un organismo /entidad pública ☐ ¿Cuál? _____
- Agentes policiales ☐ ¿Cuál? _____
- En los tribunales ☐
- Otro ☐ ¿Cuál? _____

Agente institucional

- Denuncié en SOS Racismo _____ ☐
- No denuncié _____ ☐
- Denuncié en un organismo
/entidad pública _____ ☐ ¿Cuál? _____
- Agentes policiales _____ ☐ ¿Cuál? _____
- En los tribunales _____ ☐
- Otro _____ ☐ ¿Cuál? _____

III EFECTOS/IMPACTOS PSICOSOCIALES DEL RACISMO ESTRUCTURAL EN LAS VÍCTIMAS

7 ¿En qué aspectos de la vida de las personas migrantes, racializadas y gitanas crees que afecta más el racismo y la discriminación?

8 ¿Consideras que ser víctima de racismo y/o discriminación puede afectar a la salud (en general) de quien lo sufre? ¿Por qué? ¿De qué manera?

9 ¿Cómo crees que impactan las discriminaciones racistas a nivel psicológico? Por ejemplo, numera del 1 al 8 (1 es el que menos impacto y el 8 el que mayor, se puede repetir el número).
(Sentimientos y emociones que se reflejaron en el Informe sobre el racismo 2022, p.128-138)

- Culpabilidad _____ ☐
- Ansiedad _____ ☐
- No tiene ningún efecto o impacto emocional _____ ☐
- Pérdida de confianza _____ ☐
- Miedo _____ ☐
- Afecta a la autoestima _____ ☐
- Evasión _____ ☐
- Otro _____ ☐ ¿Cuál? _____

IV EXPECTATIVAS Y PROCESOS DE REPARACIÓN

10 ¿Crees que hay medidas que se puedan aplicar en torno a la restauración del daño y la reparación ante discriminaciones racistas? ¿Quién debe reparar? ¿Qué medidas son importantes tener en cuenta?

11 ¿Conoces experiencias/campañas que condenen el racismo, fomenten la inclusión social y/o faciliten procesos de empoderamiento a las personas migradas, racializadas y gitanas?
En general, que pongan el foco para luchar contra el racismo ¿Cuáles?

V BUENAS PRÁCTICAS: PROPUESTAS DE MEJORA

12 ¿Qué buenas prácticas/ejemplos a seguir conoces en nuestro territorio o a nivel estatal/europeo/internacional que permitan abordar las causas y consecuencias del racismo y la discriminación racial?

13 ¿Conoces experiencias en los procesos de mediación/acompañamiento/facilitación como vías para resolver conflictos raciales?

Concretamente, por ejemplo a nivel educativo, social, comunitario, vecinal, asociativo, etc.
(Marcar el ámbito y explicar la experiencia)

ÁMBITO	Educación	
	Empleo	
	Salud	
	Vivienda	
	Ocio	
	Servicios sociales	
	Comunicación	
	Justicia	
	Comunitario	
	Asociativo	
	SOS Racismo	
	Otro	

¿Cuál es la experiencia?

9.3 Cuestionario guión grupos de discusión

I PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Nro. de participantes	Hombre	Mujer	Género no binario	Situación laboral	Estudios
				Trabaja (1) Desempleada (2) Estudiante (3)	Primarios (1) Secundarios (2) Formación profesional (3) Carrera universitaria (4) Másteres y postgrados (5) Doctorado (6)
1					

II DEFINIR LOS LÍMITES Y CONCEPTOS DEL RACISMO ESTRUCTURAL.

1 ¿Cómo crees que se manifiesta en nuestro municipio/comunidad autónoma el racismo estructural?
¿De qué forma? ¿Cómo opera? y ¿En qué ámbitos se pone de manifiesto?

2 ¿Cómo podemos incidir e influir en la agenda política, social y cultural para combatir el racismo estructural? (por ejemplo, a partir de alianzas multinivel, la construcción de nuevas alianzas o reforzamiento de redes, etc).

III PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN SOBRE LOS EFECTOS/IMPACTOS PSICOSOCIALES DEL RACISMO ESTRUCTURAL EN LAS VÍCTIMAS

3 ¿Qué propuestas conoces de intervención social de políticas públicas institucionales (del ámbito local, autonómico...) o de otro tipo- que se llevan a cabo con el objetivo de disminuir los efectos/impactos psicosociales del racismo estructural?

- Nos la puedes contar _____

- ¿Qué propuestas te pueden parecer interesantes de incluir? _____

IV CONOCER LA EXISTENCIA DE ÁMBITOS LOCALES QUE PERMITAN ABORDAR LAS CAUSAS QUE GENERAN RACISMO Y DISCRIMINACIÓN

4 ¿Conoces políticas o modelos locales, buenas prácticas/ejemplos a seguir de medidas antirracistas? en cualquier ámbito (educativo, social, cultural, comunitario, vecinal, etc.)

- Sí _____ ☐
- No _____ ☐
- No lo sé _____ ☐

Nos la puedes contar/trasladar señalar el ámbito.

ÁMBITO	Educación	
	Empleo	
	Salud	
	Vivienda	
	Ocio	
	Servicios sociales	
	Comunicación	
	Justicia	
	Comunitario	
	Asociativo	
	SOS Racismo	
	Otro	

Y qué organización o entidad pública la realizó/la tiene en práctica marca con una "X"

- | | | | |
|-----------------|--------------------------------|-------------|--------------------------------|
| SOS Racismo | _____ <input type="checkbox"/> | Experiencia | _____ <input type="checkbox"/> |
| Entidad pública | _____ <input type="checkbox"/> | ¿Cuál? | _____ <input type="checkbox"/> |
| Entidad privada | _____ <input type="checkbox"/> | ¿Cuál? | _____ <input type="checkbox"/> |
| Otra | _____ <input type="checkbox"/> | ¿Cuál? | _____ <input type="checkbox"/> |

5 ¿Cómo mejorar el impacto de las estrategias y acciones locales que combaten el racismo y la xenofobia desde tu perspectiva? y garantizar su sostenibilidad (recursos económicos/materiales, etc) y mantenimiento en el tiempo.

V. PROPUESTAS DE MEJORA DE MECANISMOS INSTITUCIONALES Y NORMATIVOS PARA FAVORECER LA DENUNCIA Y LA REPARACIÓN.

6. ¿Conoces procesos de mediación/acompañamiento/facilitación en conflictos raciales?

● Sí

☐

● No

☐

● No lo sé

☐

● ¿Cuáles?

7. ¿Cómo mejorar los procesos de mediación/acompañamiento/facilitación en conflictos raciales? (gestión de los conflictos generados por el odio o la discriminación racial)

8. ¿Qué procesos de mediación consideramos importantes para tener en cuenta y realizar una intervención con **justicia racial**?

9. ¿Conoces experiencias o buenas prácticas/ejemplos con iniciativas o prácticas institucionales/normativas que favorezcan la denuncia y la reparación en procesos de mediación/acompañamiento/facilitación con estrategias antirracistas?

● ¿Experiencias a nivel local/regional/autonómico/estatal?

● ¿Y a nivel europeo?

● ¿Internacional?

9.4 Anexo datos OID/ODAS/SAID SOS Racismo

SECRETARÍA TÉCNICA

www.sosracismo.eu

info@sosracismo.eu

Paseo Duque de Mandas 36, 20016, *DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN*

Telef: 943 321 811 Fax: 943 276982

SOS RACISMO ARAGÓN

www.sosracismoaragon.es

info@sosracismoaragon.es

C/Travesía de Funes 8, 50014, *ZARAGOZA*

(+34) 976 29 02 14

SOS RACISMO BIZKAIA BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA

www.sosracismobizkaia.org

 [@sosracismobizkaia](https://www.facebook.com/sosracismobizkaia)

 [@sosracismobizkaia](https://www.instagram.com/sosracismobizkaia)

 [@sosracismobiz](https://twitter.com/sosracismobiz)

Avenida Lapurdi 7, 48012, *BILBAO*

(+34) 688 626 996

bizkaia@sosracismo.eu

SOS RACISMO ASTURIES

www.sosracismo.eu/sos-racismu-asturies-sos-racismo-asturias/

sosracismu@sosracismu.org

C/La Gascona 12, 3º, 33001, *UVIÉU, OVIEDO*

(+34) 985 203 122

SOS RACISME CATALUNYA

www.sosracisme.org

sosracisme@sosracisme.org

 [@sosracisme_cat](https://www.instagram.com/sosracisme_cat)

 [@SOSRacis](https://twitter.com/SOSRacis)

Rbla. de Sta. Mónica, 10, 08002, *BARCELONA*

(+34) 93 301 05 97

SOS RACISMO GALICIA

www.sosracismogalicia.org/es/sos-racismo-galicia-2/

 [@sosracismogalicia](https://www.facebook.com/sosracismogalicia)

 [@sosracismogalicia](https://www.instagram.com/sosracismogalicia)

 [@SosRacismoGal](https://twitter.com/SosRacismoGal)

 [SOS Racismo Galicia](https://www.linkedin.com/company/SOS-Racismo-Galicia)

Rúa Alcalde Lens, 34 1º C, 15010, *A CORUÑA*

(+34) 698 163 742

info@sosracismogalicia.org

Rúa Zaragoza, 3 baixo, 36203, *VIGO*

(+34) 678 811 714

vigo@sosracismogalicia.org

SOS RACISMO GIPUZKOA SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA

www.sosracismogipuzkoa.org

📍 @SOS Racismo/SOS Arrazakeria

📧 @sosarrazakeriagipuzkoa

🐦 @Sos_Arrazakeria

📍 SOS Racismo Gipuzkoa

P.º Zarategi 100, sótano, 20015, *DONOSTIA*

(+34) 943 245 627 / 943 245 626

sos.gipuzkoa@sosracismo.eu

C/ Duque de Mandas 36, 20012, *DONOSTIA*

(+34) 943 321 811

mugak@mugak.org

C/ Magdalena 27, 1ª, 20100, *ERRETERIA*

(+34) 658 749 756

gerar@mugak.org

Florida auzoa 28, 20120, *HERNANI*

(+34) 671 116 414 / 667 710 928 / 650 294 390

amhersosarrazakeria@gmail.com

📍 @Amher SOS Racismo

📧 @amhersosarrazakeria

🐦 @AmherSos

SOS RACISMO MADRID

www.sosracismomadrid.es

info@sosracismomadrid.com

C/Lavapiés, 13 loca, 28012, *MADRID*

(+34) 915 592 906

SOS RACISMO NAVARRA SOS ARRAZAKERIA NAFARROA

www.sosracismonafarroa.es

www.sostreintaaños.com

C/ Zapatería 31, 1º, *IRUÑA/PAMPLONA*

(+34) 948 211 521 / 646 33 78 08

sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com

📍 @sosracismonafarroa

📧 @Sos racismo nafarroa

🐦 @SOSracismoNafar



FEDERACIÓN
SOS RACISMO