



DE LA INTERSECCIÓN A LA INTERVENCIÓN.

GUÍA PRÁCTICA PARA LA INTERVENCIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RACISMO Y XENOFOBIA.

Edita:

© Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social
www.cepaim.org

Creación de contenidos:

Viviana Dipp Quitón
Elisa Ebesi Botau
Julia Garriga García
Gloria Mata Gamero
María José Merchan Puentes
Camila Pinzón Mendoza
Nora Giovanna Quinteros Camacho
Elis L. Schettino
Raquel Torrecillas Marcos

Revisión y conclusiones:

Paula Moreno López

Coordinación de la Publicación:

Elis L. Schettino
Viviana Dipp Quitón

Financiadores:

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
Secretaría de Estado de Derechos Sociales.
Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales.

Proyecto REDES: Iniciativa para el acompañamiento, orientación y establecimiento de mecanismos de denuncia segura para víctimas de odio y discriminación étnica y racial.

Diseño y maquetación:

Blood Brothers Creative

Impresión:

Blood Brothers Creative

Collage:

Marta Catalá López

ISBN

978-84-09-47001-3

Depósito Legal:

AL 3789-2022

Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública, siempre que se cite el título, la autoría y editorial y no se haga con fines lucrativos.

Fin a todas las formas de discriminación racial



DE LA INTERSECCIÓN LA INTERVENCIÓN.

Guía práctica para la intervención desde una perspectiva interseccional en casos de discriminación por racismo y xenofobia.



ÍNDICE

| | | | |
|--|-------------|--|-------------|
| Prólogo | (05) | Ámbitos de la discriminación | (16) |
| Presentación institucional | (07) | 1. Empleo | (18) |
| Marco Teórico | (08) | 2. Participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales, de interés social. | (22) |
| • Interseccionalidad: Antecedentes conceptuales | (10) | 3. Educación | (26) |
| • Ejes de Privilegios y opresión | (10) | 4. Atención sanitaria | (30) |
| • Racismo estructural | (12) | 5. Prestación de Servicios Sociales | (34) |
| • Ley Integral de igualdad de trato y no discriminación | (13) | 6. Acceso a bienes y servicios | (38) |
| • Tipos de discriminación | (14) | 7. Seguridad Ciudadana | (42) |
| | | 8. Administración de Justicia | (46) |
| | | 9. Vivienda | (50) |
| | | 10. Acceso a establecimientos o espacios y espectáculos abiertos al público | (54) |
| | | 11. Medios de Comunicación social, Internet y Redes Sociales. | (58) |
| | | 12. Actividades culturales y deportivas | (62) |
| | | 13. Inteligencia artificial (IA) | (66) |
| | | Conclusiones | (69) |
| | | Bibliografía | (71) |

PRÓLOGO

Empleo, sanidad, educación, justicia, vivienda, espacios públicos, participación política... Estos son algunos de los ámbitos que recoge esta guía donde se denuncia casos reales de discriminaciones racistas sufridas por personas migrantes y racializadas, así como ejemplos de buenas prácticas para resolverlos.

Tras encontrarnos en sus primeras páginas un análisis más teórico en torno a interseccionalidad y discriminaciones, el manual se abre paso a distintas situaciones de racismo en una multiplicidad de espacios, a su vez, recoge herramientas, modelos de abordaje y mecanismos de denuncia que ofrece el Programa Red de la Fundación CEPAIM.

¿Cómo podemos entender que el racismo pueda estar omnipresente en todos estos ámbitos? Para hacerlo, hay que abordar el racismo como una cuestión estructural, que no puede ser desligada de su matriz colonial. Entenderlo como un aparato que está compuesto de una serie de engranajes que se valen de unas políticas y medidas sociales, económicas, jurídicas, culturales, que posicionan a las personas migrantes y racializadas en un espacio de no derecho, no reconocimiento, no existencia, no poder, con el fin de establecer sobre ellas una inferioridad.

Pensemos por ejemplo en la Ley de Extranjería que parte desde un enfoque securitario y de control. Su objetivo, que responde a un racismo estructural e institucional, es el de regular y limitar los derechos y libertades de las personas migrantes, cuya aplicación genera violencias imponiendo la irregularidad actualmente a más de 500 mil personas. Recordemos el RD/L 16/2012 de exclusión sanitaria que violó los derechos humanos de más de 800 mil personas migrantes en situación administrativa irregular, terminando así con el sistema de acceso universal a la sanidad. Otro ejemplo de discriminación en una política pública fue en el marco del Ingreso Mínimo Vital que se diseñó durante la pandemia para que los colectivos en riesgo de exclusión social puedan acceder a una prestación que evitase el incremento de las tasas de desigualdad y pobreza. Sin embargo, las personas migrantes en situación irregular quedaron excluidas, a pesar de ser uno de los colectivos más vulnerabilizados, manifestando así la ineficacia de esta medida si la finalidad era mitigar los efectos de la crisis y la brecha de desigualdad.

Además, el racismo se sostiene de la imposición en el imaginario colectivo de determinados relatos y representaciones para que una parte de la sociedad siga manteniendo una serie de privilegios frente a otra que es situada en los márgenes.

En este sentido, el racismo no puede ser entendido únicamente como una serie de prejuicios y estereotipos que se construyen sobre determinadas poblaciones, ni tampoco como incidentes puntuales o anecdóticos, ya que es uno de los ejes dominadores, junto a otras opresiones como el patriarcado, que estructuran el sistema-mundo.

Esta guía visibiliza la heterogeneidad de discriminaciones racistas, la mayoría sufridas por mujeres migrantes que, tras un acompañamiento, asesoramiento y atención integral deciden tomar acción. Estos casos, aunque sean individuales, producto de una realidad y contexto concreto, no son aislados, por el contrario, se reproducen constantemente ya que se sitúan en un marco global donde actúa el racismo. Mientras se lee y analiza estos casos y los motivos de la discriminación, se puede hacer la conexión con otros tantos sucesos.

De este modo, algunos de los acontecimientos racistas que recoge esta guía recuerda aquellos hechos como el de la mujer hondureña que, en 2019 tras sufrir una agresión machista en comisaría, recibió un proceso de orden de expulsión por estar en situación irregular¹. De allí la importancia de repensar cómo abordar esa infradenuncia, señalada en esta guía, cuyo objetivo no puede ser sólo la denuncia sin haber antes analizado la situación de quien haya sufrido la discriminación: redes de apoyo, asistencia legal, situación psicosocial, económica, entre otras, para enfrentar un proceso como este.

Las identificaciones por perfil étnico racial también son recogidas en esta publicación, el informe "Crisis sanitaria COVID-19: racismo y xenofobia durante el estado de alarma"², elaborado por Equipo de Implementación del Decenio Afrodescendiente en España en colaboración con Rights International Spain (RIS), recoge datos desagregados que visibilizan el impacto del confinamiento en minorías étnico-raciales, así como el racismo estructural e institucional en España. Reúne

1 Noticia disponible en https://www.eldiario.es/desalambre/Mujer-hondurena-agresion_0_909209779.html

2 Informe "Crisis sanitaria COVID-19: racismo y xenofobia durante el estado de alarma", 2020, disponible en: [d0b782ac0452e9052241b17a646df19ad4edf12c.pdf](https://doi.org/10.1080/0452e9052241b17a646df19ad4edf12c.pdf) (rightsinternationalspain.org)

6

De la intersección a la intervención.

más de 70 incidentes racistas durante el estado de alarma, entre el 15 de marzo y el 2 de mayo, que afectan de manera directa y desproporcionada a distintos grupos: personas migrantes, gitanas y afrodescendientes.

La falta de intérpretes en la atención sanitaria que se recrudeció durante la pandemia originó la campaña #InterpretesParaSanar³ por parte de la asociación bangladesí Valiente Bangla. Su labor es acompañar a las personas con barreras idiomáticas y en situación irregular, es un ejemplo de autoorganización de las propias personas afectadas frente a la exclusión. Por ello, es importante contar con personas migrantes y racializadas en los equipos profesionales y de atención, gracias a ello uno de los casos de esta guía se resuelve con éxito ya que la mediadora habla árabe.

Entender cómo actúa el racismo en complicidad con otras opresiones, visibilizarlo y analizarlo es necesario, así como imaginar y poner en común iniciativas, posibles escenarios y estrategias que inestabilicen los soportes del racismo.

En esta línea incorporar el antirracismo en nuestro trabajo es clave, así como generar alianzas y espacios donde las personas que sufran estas discriminaciones no sean vistas únicamente como víctimas sino también como sujetos con agencia, capaces de resistir a estas violencias, pero también capaces de producir propuestas a través de un acceso a información y conocimiento de sus derechos para exigirlos.

Que esta guía sirva para entender mejor cómo se articula la discriminación racista, conocer protocolos de actuación y de interaprendizaje para enfrentarla y genere una reflexión acerca de la pluralidad de discriminaciones y violencias que afectan a las personas migrantes y racializadas, sin caer en paternalismos, y con una mirada más amplia y transformadora aprovechando la capacidad de actuación desde vuestra labor como técnicas y profesionales en el ámbito de las migraciones, lucha contra discriminaciones y racismo.

JULISSA JÁUREGUI

³ Valiente Bangla decide crear una red de intérpretes luego del caso de una persona que intentó comunicarse durante días con los médicos al sufrir la COVID pero que por las dificultades debido al idioma murió. Un hombre muere en su casa tras seis días llamando al teléfono del coronavirus de la Comunidad de Madrid y al 112 (eldiario.es)

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La guía que tienes entre manos es el fruto de un trabajo colaborativo de un equipo multidisciplinar y multicultural de los programas de atención a víctimas de discriminación racial y étnica de la Fundación Convive Cepaim.

Desde hace muchos años Fundación Convive Cepaim hace parte de la red de oficinas de atención a víctimas de discriminación por origen racial y étnico y desarrolla diferentes proyectos de prevención y sensibilización del racismo y la xenofobia.

El Programa Red: Iniciativa para el acompañamiento, orientación y establecimiento de mecanismos de denuncia segura para víctimas de delitos de odio y discriminación étnica y racial, financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se inicia en este año 2022 y reúne la experiencia desarrollada hasta ahora en una iniciativa que, por un lado despliega un servicio centrado en la atención y acompañamiento de casos de discriminación y del otro pone el foco en una metodología innovadora que centraliza la importancia de la justicia restaurativa desde una perspectiva de género e interseccional.

Consideramos urgente abordar en nuestro trabajo cotidiano los casos de racismo y xenofobia que son, según diversos informes europeos y nacionales, las causas más frecuentes de discriminación. Creemos prioritario promover nuevas realidades sociales más justas y equitativas, y erradicar cualquier forma de discriminación para que los derechos humanos sean una realidad cotidiana para toda la ciudadanía. Dotarnos de mecanismos e iniciativas para acompañar, orientar y establecer medidas integrales, interseccionales y restaurativas ante la comisión de delitos de odio y discriminación étnica y racial.

Esta guía quiere dar respuestas a algunas de las situaciones de discriminación que han llegado a nuestros dispositivos. Por esta razón, en estas páginas encontrarás algunas herramientas prácticas para la intervención que tienen en cuenta una metodología enfocada desde la diversidad y la interseccionalidad.

Agradecemos a todas las personas que han confiado en el Programa Red para denunciar su vivencia de discriminación y las violencias que ello implica, a todo el equipo que ha desarrollado los contenidos y al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 por hacer posible esta guía. Esperamos que sea una buena herramienta para los y las profesionales de la intervención social con personas migrantes, racializadas y/o pertenecientes a minorías étnicas.

COORDINACIÓN DEL ÁREA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN E INTERSECCIONALIDAD. LÍNEA DE PROGRAMA DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL Y/O ÉTNICO.



MARCO TEÓRICO



INTERSECCIONALIDAD: ANTECEDENTES CONCEPTUALES

Desde un punto de vista teórico, la interseccionalidad hace referencia a un concepto producto del movimiento feminista, social y antirracista. Kimberlé Williams Crenshaw, feminista académica y especializada en la teoría crítica de la raza, introduce el concepto y explica que existen categorías como la raza y el género que interseccionan e influyen en la vida de las personas (Crenshaw, 1995). Así, el racismo no tiene los mismos efectos sobre los hombres que sobre las mujeres negras y estas mujeres no viven las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas. En su análisis parte de una estructura primaria donde interseccionan, aparte de la raza y el género, la clase social a la que se añaden otras desigualdades como la condición de mujeres inmigrantes. La autora refleja que no se trata de una suma de desigualdades, sino que cada una de éstas interseccionan de forma diferenciada en cada situación personal y grupo social, mostrando estructuras de poder existentes en el seno de la sociedad.

El análisis teórico de la interseccionalidad toma en consideración que cada elemento y rasgo de una persona está conectado con las opresiones que vive y éstas suman a la construcción de su identidad. Este supuesto sirve de marco para la comprensión de las injusticias y discriminaciones sistémicas a través de una visión multidimensional y dinámica. La multidimensionalidad alude al análisis del conjunto de ejes de opresión que complejizan la experiencia de marginación que se pueden experimentar. Y la dinámica como concepto que apunta a que las opresiones pueden cambiar a lo largo de la vida de una persona y constituyen múltiples aspectos de la identidad.

Existe una amplia bibliografía que se acerca, explica y teoriza el concepto de interseccionalidad, sin embargo, el objetivo de esta guía no es dar una visión teórica exhaustiva del concepto sino, acercarlo a la realidad de la intervención social, principalmente en temas de antirracismo y no discriminación, para apropiarnos de ello y darle contenido práctico.

EJES DE PRIVILEGIOS Y OPRESIÓN

Patricia Hill Collins (Collins, 2000) plantea la interseccionalidad como un paradigma y como la superposición de distintas formas de opresión que se describen en una matriz de dominación con ejes de privilegio y de opresión. Esta matriz se refiere a la organización global del poder en una sociedad, el privilegio y la contraparte: “el otro inferiorizado” que legitima a quien detenta ese poder y privilegio.

Hay dos características en esta matriz: primero, una especial disposición de intersecciones en los sistemas de opresión histórica y socialmente determinados; segundo, una organización de estos sistemas de intersección a través de cuatro ámbitos interrelacionados de poder: el estructural, disciplinario, hegemónico e interpersonal. El ámbito estructural (estructuras sociales que organizan las relaciones de poder) lo conforman: la ley, la política, la religión y la economía.

Uno de estos ejes es el racismo que podemos aterrizar con la definición de Fanon (2010). El autor conceptualiza el racismo como una jerarquía global de superioridad e inferioridad sobre la línea de lo humano que ha sido políticamente producida y reproducida como estructura de dominación durante siglos, por un “sistema imperialista, occidentalocéntrico, cristianocéntrico, capitalista, patriarcal, moderno, colonial” (Grosfoguel, 2011). Las personas que se sitúan en la parte de arriba de la línea de lo humano, son reconocidas socialmente en su humanidad como seres con subjetividad y con acceso a derechos humanos, ciudadanos, civiles, laborales, etc. 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).

La definición de Fanon (2010) nos permite concebir diversas formas de racismos, alejarnos del reduccionismo y considerar que, las diferentes historias coloniales en diversas regiones del mundo, generan jerarquías de superioridad/inferioridad que podemos traducir como ejes de privilegio y de opresión en el esquema de Patricia Hill Collins, privilegio como poder blanco o blanquitud y opresión de personas no blancas o racializadas.

En relación con lo anteriormente mencionado, la gestión de los privilegios es una cuestión compleja que requiere autocrítica y una actitud abierta que implica aprender, no cuestionar, reconocer y actuar. El aprendizaje a través de la lectura y de escuchar las voces que hablan en primera persona sobre la opresión, sin cuestionar sus experiencias. El reconocimiento de estos privilegios y opresiones que no sólo se ejercen de manera directa contra otra persona, sino que son privilegios estructurales e institucionalizados enquistados en la sociedad que hay que extirpar. Y actuar, que implica una actitud proactiva: ser altavoz, apoyar las luchas, hacer incidencia en el entorno, ceder espacios de visibilidad y/o poder, y –claro está- renunciar a privilegios como persona blanca.

La importancia del enfoque de Collins (2000) reside en la matriz de dominación que desafía muchos supuestos relativos a la separación de las esferas pública y privada o la idea de que la estratificación de género afecta a todas las mujeres de la misma manera sin tener en cuenta el racismo, androcentrismo, eurocentrismo, binarismo de género, transfobia, opresión religiosa, capacitismo, sesgo de clase, etc.

En definitiva, este enfoque desenreda relaciones entre conocimiento, empoderamiento y poder; abre un espacio para identificar nuevas conexiones e interdependencias en lugar de una sola estructura de desigualdad. El conjunto de todas estas acciones y la mirada que se plantea impulsa a cuestionar cómo las categorías sociales están relacionadas y mutuamente constituidas.

RACISMO ESTRUCTURAL

El concepto de racismo estructural pone en evidencia un problema que incide profundamente en la sociedad y se manifiesta más allá de actos individuales, ya que estos son sólo la parte visible del racismo. El racismo estructural tiene un carácter político e histórico, se define como un conjunto de prácticas institucionales, económicas, sociales, ideológicas y culturales que aseguran que una posición social desfavorecida se perpetúe durante generaciones y sea legada sistemáticamente a individuos no blancos.

El racismo es un fenómeno que forma parte de la estructura misma de la sociedad, garantizando una posición privilegiada a las personas blancas que se perpetúa no como una anomalía, sino como parte del funcionamiento normal del sistema, logrando naturalizarse y pasar desapercibido. La naturalización de esta desigualdad, se justifica conceptualizándola como si estuvieran basadas en diferencias naturales inmutables.

El privilegio blanco se configura como una ventaja de las personas universalmente reconocidas como humanas (blancas o tenidas como blancas, en mayor o menor medida) que les permite acceder a derechos, recursos y beneficios, en comparación de las personas deshumanizadas (no blancas).

Este entramado que sostiene el racismo estructural es una construcción o fenómeno político histórico con origen en el relato interesado de la modernidad (1492), mediante la instauración de un extenso régi-

men colonialista. La necesidad de justificar la explotación de población fuera de occidente para beneficio del régimen, implicó la ejecución de los mal llamados "procesos civilizatorios", que marcaron racialmente como inferiores, subhumanos o no humanos a poblaciones originarias, indígenas y negras, estableciendo en contraposición el universal blanco "la blanquitud" como una construcción social más allá del color que detenta los privilegios.

De acuerdo al concepto que propuso Fanon (2010) los procesos de racialización, que definen "lo otro" como no humano, se entretrejen utilizando códigos identificatorios tales como el color de piel, la religión, la lengua, el país de procedencia, etc. Estos códigos delimitan los espacios y los tiempos que son posibles (o más bien imposibles) de habitar. Así como la determinación de quiénes tienen la potestad de ser ciudadanas y ciudadanos de derecho en los territorios globalizados, y quiénes no.

Es necesario visibilizar la violencia epistémica, corporal y material que ha ejercido la imposición colonial para entender el alcance del racismo, para comprender cuán imbricado está en las estructuras y las relaciones sociales. Entenderlo como un eje de opresión, como un sistema de dominación y de inferiorización de un grupo sobre otro basado en la racialización de las diferencias.

El racismo es estructural porque incluye todos los componentes que habitan, el sistema político-social, la cultura, los valores; se expresa a través de ideas, discursos y prácticas de invisibilización, estigmatización, discriminación, exclusión, explotación, agresión y despojo.

Revisar los datos comparativos sobre el acceso a derechos, bienes y servicios de personas no racializadas (blancas) en comparación con personas racializadas nos llevan a comprender la complejidad y lo sistémico del problema, que no es una cuestión puntual atribuible a la ignorancia o la moral.

DISTINCIÓN ENTRE RACISMO ESTRUCTURAL Y RACISMO INSTITUCIONAL

Mientras que el racismo estructural está inmerso en todas las relaciones humanas, el racismo institucional es la existencia de políticas y prácticas en las instituciones, en los organismos estatales y de interés público, en los que la diferencia racial supone un nivel diferente de acceso a bienes, servicios y oportunidades. La realidad se hace percep-

perceptible en políticas, en prácticas y estructuras económicas y en políticas sistémicas institucionales que colocan a los grupos raciales y étnicos minoritarios en desventaja en relación con la mayoría racial o étnica de una institución.

En el contexto social moderno, el racismo reposa en los Estados como agentes reproductores principales. Sobre este aspecto, Foucault ha señalado que el racismo reproducido desde el Estado constituye “una forma de dominación a través de políticas de exterminio y de exclusión”. Su análisis nos permite observar cómo los Estados implementan una serie de políticas que no sólo perjudican, segregan y marginan a los grupos racializados, sino que también, instalan dispositivos de destrucción, aniquilación y muerte. (Chirix García Sajbin Velásquez, 2019).

El racismo institucional se puede observar en diferentes ámbitos (Aguilar-Idáñez y Buraschi, 2021), entre los que destacan al menos cinco:

1. Discursos públicos de representantes institucionales que legitiman el rechazo a las personas migrantes y/o racializadas.
2. El conjunto de leyes, normas, medidas, regulaciones y procedimientos administrativos que producen desigualdad y limitan los derechos sociales, políticos, económicos y culturales de las personas migrantes y/o racializadas.
3. Políticas públicas que tienen efectos discriminatorios, directos o indirectos, en diferentes ámbitos: políticas migratorias, políticas sociales de educación, salud, empleo, servicios sociales, vivienda, etc.
4. 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.
5. 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.)”

El racismo institucional se origina en el funcionamiento del aparato estatal, en ámbitos establecidos y respetados por la sociedad; y esto explicaría el porqué recibe mucha menos condena pública que el racismo individual, posiblemente también por tratarse de discriminaciones más sutiles y tácticas.

William Macpherson en el Informe Lawrence del Reino Unido (1999) describe el racismo institucional como: “el fracaso colectivo de una organización para brindar un servicio apropiado y profesional a personas debido a su color, cultura u origen étnico y puede detectarse en procesos, actitudes y comportamientos equivalentes a una discriminación por prejuicio, ignorancia, desconsideración y estereotipos racistas que perjudican a las minorías étnicas”.

Reconocer que hemos naturalizado y normalizado el racismo, que es estructural, permite articular un discurso transformador, con la lógica de que es superable, pero ello no pasa únicamente por castigar a los individuos o grupos explícitamente racistas, es necesario cambiar las estructuras de la sociedad. Es necesario adoptar un enfoque estructural o sistémico para combatir la discriminación racial.

Por último, un requisito indispensable es reconocer el racismo como eje de opresión, donde el privilegio es la blanquitud y la opresión la racialización. Asimismo, conceptualizar la interseccionalidad, en tanto fenómeno por el cual una categoría social como el racismo, puede estar entrecruzada con otras, como pueden ser el género o la clase. Una de las claves fundamentales en la intervención ante realidades complejas y que emanan de un sistema opresor y discriminatorio es adoptar una perspectiva interseccional y antirracista en el trabajo cotidiano.

LEY INTEGRAL DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

La Constitución española de 1978 en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, señalando como motivos rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; añade en el artículo 9, en su segundo apartado, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad sea real y efectiva para la persona y los grupos en los que se integra.

En consecuencia, constituye un gran avance que la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022, de 12 de julio), establezca que la no discriminación constituye un elemento del derecho a la igualdad y la garantía del disfrute de todos los derechos

fundamentales y libertades públicas, reconociendo su vinculación con la dignidad de la persona, fundamento del orden político y de la paz social, de acuerdo al artículo 10 de la Constitución, reconociendo también que la igualdad es esencial para la construcción de una sociedad más justa.

La Ley Integral 15/2022 tiene la vocación de ser el “mínimo común denominador normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español” y alberga las garantías de derecho, así como la protección real y efectiva de las víctimas, acercándose a un modelo regulatorio en cuanto a materia de igualdad y no discriminación, reflejando lineamientos de Naciones Unidas, del Consejo y del Parlamento Europeos. Con esta ley, se busca prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas con un enfoque preventivo, pero también reparador, es decir, formativo y de prevención, acorde con la moderna concepción de respeto a los derechos humanos.

El artículo 2.1 reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se trata de una ley transversal aplicable en todos los ámbitos: trabajo, participación, sanidad, educación, transporte, cultura, seguridad ciudadana, administración de justicia, acceso a bienes y servicios, a espectáculos públicos, comunicación, etc., con intención de prevenir y reparar los daños derivados de conductas discriminatorias, estableciendo así un régimen sancionador, entre otras medidas. Pueden observarse diversas tipologías de discriminación y una enumeración de las causas, motivos o factores de discriminación que no siempre habían figurado en la normativa española.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

El artículo 4.1 prohíbe toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho las siguientes, excepto cuando la diferencia de trato pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcional:

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra, que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en la ley.

Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en la ley.

Se trata de modalidades existentes y clásicas en la normativa española.

Discriminación por asociación: también denominada “discriminación refleja”, se produce cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en la ley, es objeto de un trato discriminatorio.

Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas. Es una nueva tipología.

Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria por cualquiera de las causas enumeradas en la ley. También la ley menciona la inducción, orden o instrucción de cometer una “acción de intolerancia” aunque no define lo que se entiende por ello.

Represalias: cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso

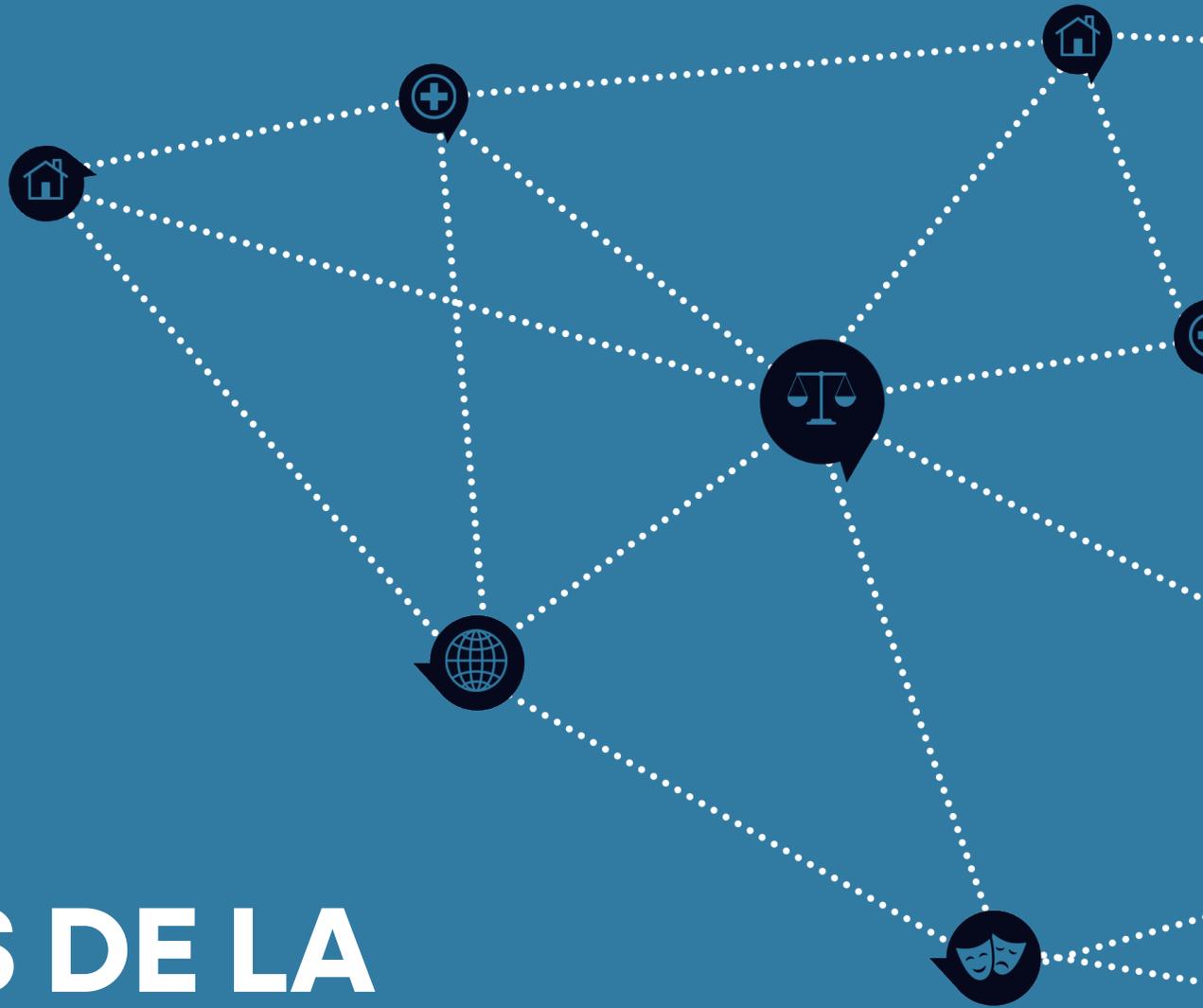
judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Estas tres últimas modalidades ya existían en el derecho comunitario.

Incumplimiento de las medidas de acción positiva: estas medidas, antes denominadas «discriminación positiva», son diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Son temporales, es decir, aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan. El incumplimiento de dichas medidas es una novedad de esta ley y también se ha denominado “discriminación por omisión”.

Segregación escolar: toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de las causas de discriminación enumeradas en la ley, sin una justificación objetiva y razonable.

Se consideran de especial gravedad los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple y las conductas de acoso discriminatorio (artículo 47.4). Esto constituye una novedad pues nunca antes se habían distinguido en función de su gravedad ninguna de las tipologías discriminatorias.



ÁMBITOS DE LA DISCRIMINACIÓN



1. EMPLEO

| Ámbito de Discriminación Empleo | Ejemplo |
|--|--|
| Búsqueda y acceso al empleo | <p>Discriminación en el acceso al empleo y problemas debido al aspecto físico que se percibe en el currículum, por el documento de identidad (NIE, tarjeta roja o blanca).</p> <p>Rechazo en la entrevista de trabajo.</p> <p>Exigencia de requisitos adicionales no contemplados en la oferta o excesivos para el puesto ofrecido (carrera universitaria para cajero/a en restaurante o certificado de idiomas no necesario)</p> |
| Condiciones de empleo y derechos laborales | <p>Dificultades o denegación de ascensos y aumentos.</p> <p>Demandar tareas de rango inferior.</p> <p>Ganar menos por el mismo trabajo (sumado al factor género).</p> <p>Mayor presencia en trabajos temporales, mal remunerados o en la economía sumergida; servicio doméstico y trabajo de cuidados (principalmente mujeres).</p> <p>Trabajos precarios y sin contrato para personas en situación administrativa irregular o con estancia de estudios.</p> <p>Problemas de homologación de títulos (costes altos, tiempo, burocracia, etc.).</p> |
| Relaciones en el medio laboral | <p>Insultos o humillación por parte de jefes/as o compañeros/as.</p> <p>Acoso (incluido acoso sexual o por razón de género) ejemplo de las trabajadoras marroquíes de la fresa en Huelva.</p> <p>Desacreditación por lenguaje y/o idioma.</p> <p>Obligación de quitarse algún símbolo religioso como el velo (mujeres).</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

El empleo es clave en el proceso de construcción identitaria de las personas migrantes en las sociedades receptoras, y no puede ir desligado de las discriminaciones que esta parte de la población sufre tanto en el acceso, mantenimiento, así como en la calidad del mismo. Además, tener condiciones materiales decentes es un derecho fundamental y humano que debe garantizarse a todas las personas.

El informe "Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas" en 2020 muestra que el ámbito laboral es donde se han manifestado mayores y más preocupantes niveles de percepción de la discriminación por razones de etnia y/o raza.

Algunos de los datos más relevantes que presenta dicho informe refieren en general una tasa más alta de desempleo en población extranjera, que se eleva en el caso de las mujeres y en el caso de llevar poco tiempo en el país (de seis meses a un año). La población gitana, las personas de países de África no mediterránea seguido de la población magrebí y andina, tienen una mayor tasa de desempleo.

Sobre las condiciones de empleo y derechos laborales, se plantean en el informe diferentes situaciones y problemáticas, como, por ejemplo no suscribir un contrato o sólo reconocer parcialmente la jornada efectivamente trabajada; obligar a realizar trabajos que no corresponden con el puesto, impago de vacaciones, no reconocimiento de permisos, días de asuntos propios, y una alta tasa de sobrecualificación, más alta en mujeres que en hombres.

Los trabajos que ofrecen a personas extranjeras o racializadas, suelen tener peores horarios (dobles turnos, noches, fines de semana), más duros en cuanto a exigencia física, pueden implicar cobrar menos que otras personas realizando el mismo trabajo. No podemos olvidar que los sectores menos valorados y empobrecidos, además de más precarios son los feminizados, como por ejemplo todos los trabajos relacionados con los cuidados, las labores del hogar y los cuidados de personas son realizados mayoritariamente por mujeres, en muchos casos en calidad de "internas", sosteniendo tratos injustos y explotación. También en este ámbito se dan casos de acoso sexual y agresiones en su mayoría silenciadas e invisibilizadas.

El análisis de estos datos pone en evidencia las discriminaciones estructurales que sufren las personas por su origen racial y/o étnico y cómo estas influyen en el mercado laboral. Según el informe citado, la tasa de discriminación percibida por origen racial y étnico en el ámbito del empleo es de casi el 26% subiendo hasta el 40% en personas de

África no mediterránea, personas afrodescendientes y población gitana.

También las diferentes entrevistas realizadas a personas migrantes en el marco del informe se relatan situaciones de discriminación sufridas tanto en el acceso al empleo (entrevistas, llamadas telefónicas etc.) como en los puestos de trabajo por parte de otras personas trabajadoras con comentarios racistas, xenófobos y sexistas.

CASO PRÁCTICO

Altagracia conoce Cepaim por referencias y acude al Programa Red buscando ayuda por un tema laboral. En la entrevista explica que ha estado trabajando como cocinera durante 8 meses en una empresa de gestión de comedores, ha cobrado por su trabajo durante los 8 meses, pero sólo ha estado dada de alta en la Seguridad Social los últimos 4 meses, además ha descubierto que todas sus compañeras mujeres ganan menos y que el trato a ella como extranjera es diferente, con horarios más largos y tareas más duras que nadie quiere cumplir. Relata que ha tolerado muchas injusticias porque es solicitante de asilo, acaba de recurrir la resolución por la que le deniegan esta posibilidad, y que ahora cree que su única posibilidad es solicitar la autorización de residencia y trabajo por arraigo laboral, por lo que necesita tener reconocidos los 8 meses de trabajo. Comenta que además ha soportado mucha discriminación por parte del jefe de cocina por continuas conductas racistas hacia ella y hacia otras tres compañeras dominicanas y marroquíes.

La abogada del Programa atiende y asesora a Altagracia, le ofrece la posibilidad de hablar también con sus compañeras de trabajo discriminadas. Se crea una estrategia para probar el tiempo de trabajo en la empresa, colaboramos para conseguir el justificante bancario que acredite que es titular de la cuenta en la que ha recibido transferencias por 8 meses de sueldo. Revisión del chat de WhatsApp con el jefe de cocina con el detalle de los mensajes que reflejan los cambios o ampliación de horarios, nuevas tareas asignadas y la exigencia de trabajar en sus días de descanso. Ella tiene el contrato de trabajo. Con toda esta documentación se presenta la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Paralelamente, para acudir a la vía judicial, la abogada redacta la solicitud al Servicio de Orientación Jurídica (SOJ) de Justicia gratuita y la acompañamos, una vez señalado el Letrado de Turno de Oficio, en las reuniones con el abogado para ofrecer apoyo; pedimos se solicite al Juzgado oficio para que la compañía de telefonía móvil acredite la titularidad del número desde el que Altagracia recibía mensajes de WhatsApp

durante los 8 meses de trabajo. Se requiere también a la empresa para acreditar si el jefe de cocina y titular de dicho teléfono es su empleado. Que el Juzgado pida que la entidad bancaria desde la que le hacían las transferencias acredite quién tiene la titularidad de dicha cuenta, sea la empresa o una persona vinculada a ella. Que testifiquen otros empleados que trabajaban con ella y si han sufrido discriminaciones.

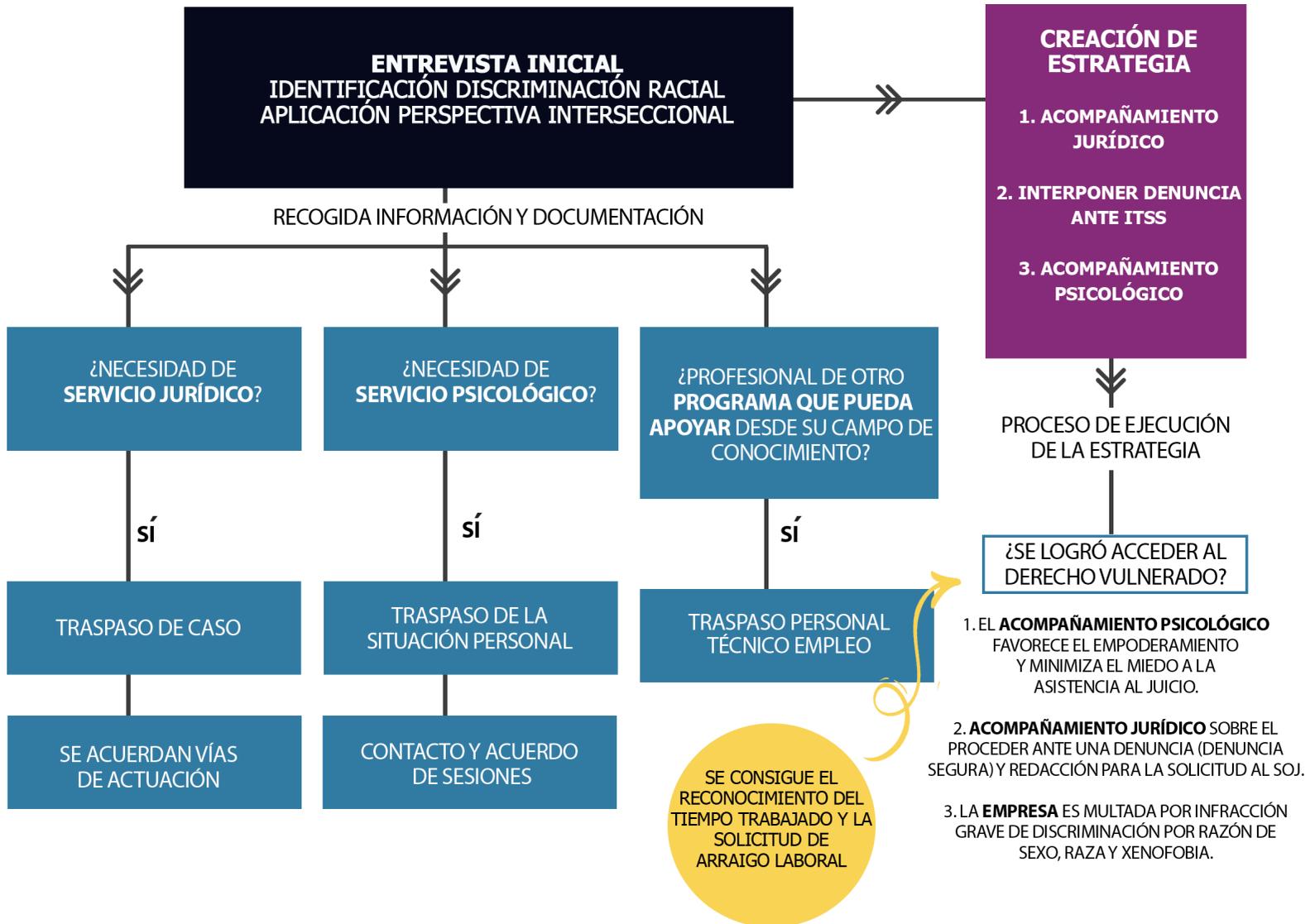
Junto a la psicóloga del Programa se trabaja en sesiones individuales para restar temores de Altagracia, ella le asustaba acudir a un juicio y testificar, pensaba que podía ser deportada o que denunciar podría tener consecuencias negativas. También realiza una derivación interna al programa de Empleo del Centro para que pueda acceder a formaciones y a nuevas opciones laborales.

Después de varios meses, Altagracia logró el reconocimiento de todo el tiempo que estuvo trabajando en la empresa y ha solicitado el arraigo laboral. Además, la empresa ha sido multada por una infracción grave por discriminar por razón de sexo, racista y xenófoba.

BUENAS PRÁCTICAS

- Partir del hecho de que la persona tiene agencia y las técnicas facilitan procesos de empoderamiento a través de un apoyo psicosocial con perspectiva de género e interseccional, respetando los tiempos y procesos individuales
- Facilitar y acompañar en los trámites necesarios para conseguir pruebas.
- Trabajar desde una perspectiva integral a través del equipo multidisciplinar de Fundación Cepaim y profesionales externos.
- Tener contacto directo con el/la abogada de oficio y asesorarle para que integre la perspectiva de género e interseccional, o al menos que tenga en cuenta los factores discriminantes del caso.
- Tener una visión multidimensional de la realidad y brindar la posibilidad de que otras personas trabajadoras de la empresa puedan acceder al servicio de asistencia ofrecido por Cepaim.

FLUJOGRAMA EMPLEO



2. PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES POLÍTICAS, SINDICALES, EMPRESARIALES, PROFESIONALES, DE INTERÉS SOCIAL

| Ámbito de Discriminación Participación | Ejemplo |
|--|--|
| <p>Adhesión, inscripción o afiliación y participación en los sindicatos, partidos políticos y organizaciones empresariales</p> | <p>Dificultades en el acceso de una persona a un sindicato, partido político u organización empresarial aduciendo razones que podrían corresponderse con un caso de discriminación y/o por encontrarse en situación irregular.</p> <p>Exclusión de personas migrantes y/o racializadas de su participación en las mesas de negociación con las empresas y en los acuerdos de convenios colectivos de trabajo.</p> <p>No se tienen en cuenta las propuestas y reivindicaciones que representen sus intereses, necesidades y demandas. Ej: currículum ciego, formación de la plantilla en el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, representación equilibrada, políticas de discriminación positiva, etc.</p> <p>Se ponen barreras para ocupar puestos de decisión.</p> <p>Se niega o dilata el asesoramiento y acompañamiento a personas que presenten situaciones de discriminación por motivos raciales o étnicos.</p> <p>Se dificulta o no se presta apoyo a la celebración de determinadas fechas, actos, eventos, sin razón que lo justifique.</p> |
| <p>Adhesión, inscripción o afiliación y participación en asociaciones profesionales, colegios profesionales y organizaciones de interés social o económico para la defensa de los intereses de un colectivo profesional.</p> | <p>Se impide la afiliación en asociaciones y colegios profesionales por encontrarse de manera irregular, ser personas migradas o racializadas.</p> <p>Se niega la inscripción a personas que han obtenido sus títulos fuera de la Unión Europea aun cuando tengan las equivalencias de sus títulos.</p> <p>Trabas y/o no acompañamiento a las demandas de los colectivos de profesionales migrantes que no pueden homologar, ejercer, ni colegiarse.</p> <p>Se excluye de participación y propuestas que presenta la asociación.</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

El derecho a todas las personas trabajadoras migrantes a sindicalizarse y a fundar sindicatos está contemplado en el derecho internacional y las jurisprudencias de órganos internacionales. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la OIT, reconocen en diferentes convenios (Convenio núm. 97 OIT y Convenio núm. 143 OIT) el derecho de las personas migrantes regularizadas o no, a afiliarse y fundar sindicatos, puesto que se comprende como un componente fundamental para mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo. A partir del año 2001, la OIT realizó varios señalamientos de inconstitucionalidad a España, por asumir como injustificada la restricción de la Ley de Extranjería (LO 4/2000), que imponía residencia legal para obtener derecho a asociación, sindicalización y huelga. Estos señalamientos, condujeron a que la Ley Orgánica 2/2009 estableciera que las personas extranjeras tienen el mismo derecho a sindicalizarse o afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que las nacionales. La normativa exige a los poderes públicos fortalecer los movimientos asociativos entre personas migradas y apoyar a sindicatos, organizaciones empresariales y organizaciones no gubernamentales que favorezcan su integración.

En cuanto al asociacionismo político, la Ley Orgánica 6/2002 de Partidos Políticos, permite a las personas extranjeras residentes regulares en España afiliarse a un partido político, algo que no estaba establecido en la ley precedente. Pero no autoriza a crear ningún partido político, únicamente lo pueden hacer las personas nacionales. No ocurre lo mismo con el resto de supuestos de asociacionismo, para los cuales las personas extranjeras pueden ejercer el derecho a afiliarse a asociaciones existentes, promoverlas y formar nuevas.

Las colegiaturas profesionales, presentan otras exigencias reguladas por la Ley 2/1974, sobre Colegios Profesionales. Se dispone como requisito estar en posesión de "titulación requerida" para ser admitida/o, y que será indispensable la colegiatura para ejercer la profesión. Las personas migrantes con estudios universitarios en el extranjero, deben someterse a procesos administrativos de entre 2 a 6 años para obtener dichas titulaciones requeridas, en las que la homologación o equiparación de contenidos y materias en muchos casos tiene sesgo eurocéntrico. Cabe resaltar que, según lo señalado por la OIT, en la práctica las personas trabajadoras migradas siguen encontrando dificultades para ejercer libremente éstos derechos.

CASO PRÁCTICO

Alina acude a la Fundación Cepaim solicitando una cita con el Programa Red. Alina tiene 41 años y vive en España hace 5 años junto con su hija que tiene 7 años de edad. En la entrevista Alina relata la situación que está viviendo. Ella trabaja en una empresa de limpieza, y hace ocho meses ha solicitado afiliarse al sindicato de la misma. Comenta que no fue fácil decidirlo, tenía miedo de que la empresa se lo tomara mal y fuera despedida. En la empresa, hay trabajadoras que llevan muchos años y muchas de ellas son españolas y/o nacionalizadas. Luego hay un grupo de "nuevas" que son migrantes en su mayoría. Al solicitar a las representantes del sindicato información sobre la afiliación, "me pusieron mala cara" comenta, le dijeron que estaban muy ocupadas, le entregaron una plantilla con información y le dijeron que vuelva otro día. Al regresar, la trabajadora que habló con ella, le pidió ver su NIE y realizó preguntas personales, que no estaban vinculadas a la afiliación, completó la ficha y después de dos semanas le comunicaron que se confirmaba su inscripción.

Al mes, Alina se entera que ha habido una asamblea interna del sindicato y no le han avisado, pero no dice nada porque siente que el clima laboral está más tenso. Varias compañeras no le dirigen la palabra y otras la miran con desconfianza. Meses después la convocan a la siguiente reunión y Alina asiste con el objetivo de intentar empatizar con sus compañeras. Al llegar, nadie la saluda, no le dan la palabra en ningún momento, y cuando logra hablar "parecía que a nadie le interesaba". En el cierre, una de las representantes dijo que "las españolas eran quienes más sabían sobre derechos laborales". Después de esto decide seguir afiliada pero no participar más de las reuniones, intentando mantenerse al margen para evitar problemas. Acude a nosotras, porque más allá de su decisión, se siente incómoda y dolida por la discriminación que ha vivido.

Se le pregunta a Alina si hay algo que ella quiera hacer para reparar el daño y restituir la situación. Ella expresa el deseo de que se ponga un límite a estos acontecimientos y se les llame la atención a estas compañeras. Es así que, por un lado, se le ofrece asesoramiento jurídico para evaluar cómo conviene actuar. Por otro lado, luego de realizar un seguimiento con el técnico del programa "Desactiva el racismo y la xenofobia", se le propone contactar con una cooperativa de mujeres del barrio, mayoritariamente migrantes, que trabajan en el sector de servicios de limpieza del hogar y atención a personas. Ella accede a ambas.

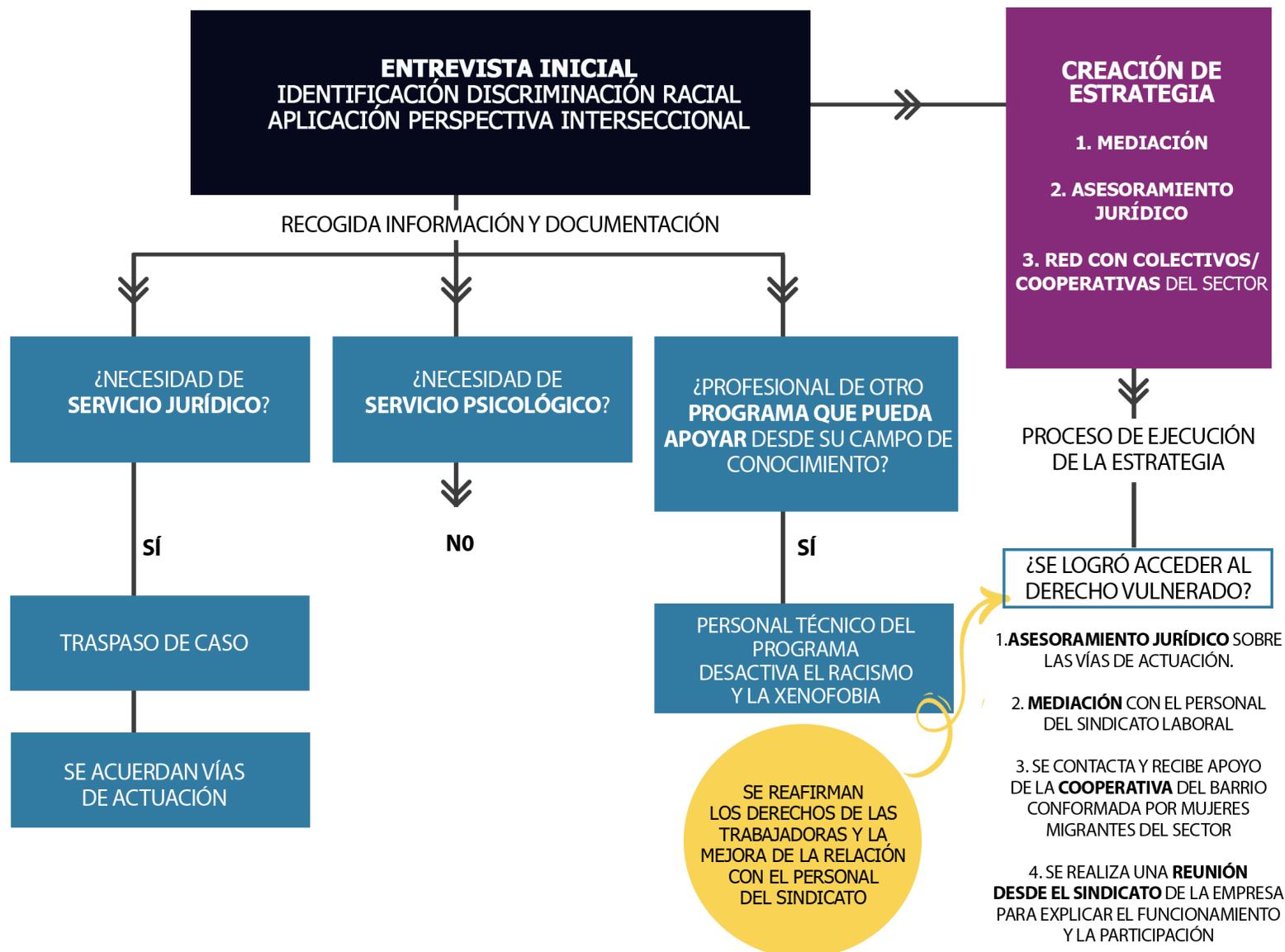
En una siguiente reunión con la abogada del Programa, se abordan las posibles acciones a realizar y Alina decide ir a una mediación, por lo que se establece con ella las líneas de actuación a seguir y se concreta cita con el sindicato. Alina también se reunió con las trabajadoras de la cooperativa del barrio, quienes no sólo empatizaron y comprendieron su caso, porque habían vivido situaciones similares, sino que la animaron a avanzar en la reclamación, además de hacerse parte de su cooperativa.

Después de la mediación, en la que se reafirmaron los derechos de Alina y de otras trabajadoras extranjeras, ella compartió que se sentía mejor y que la situación mejoró notablemente. Semanas más tarde, explicó que estaba tranquila. Además, las compañeras del sindicato se reunieron con ella y con el resto de trabajadoras nuevas, para explicarles el funcionamiento del sindicato y el der, una de las líneas que se había propuesto.

BUENAS PRÁCTICAS

- Trabajar desde una perspectiva multidisciplinar implicando siempre al equipo de Cepaim, involucrando varias figuras profesionales.
- Facilitar la creación de redes de apoyo a través de recursos del territorio, como en este caso la cooperativa de mujeres migrantes. Este tipo de trabajo favorece la toma de decisiones, el empoderamiento y el sentirse acompañadas por personas que pueden intercambiar experiencias similares.
- Brindar herramientas de mediación apoyándose en personas expertas y con recursos específicos.
- Desarrollar una intervención respetuosa con el proceso individual y tiempos de la persona atendida.
- Involucrar a las compañeras trabajadoras de la empresa sin revictimizar a la persona atendida y proponiendo un proceso de reparación comprensible y aceptable por todas las partes involucradas.

FLUJOGRAMA PARTICIPACIÓN



3. EDUCACIÓN

| Ámbito de Discriminación Educación | Ejemplo |
|--|---|
| Acceso a la educación | <p>Trato discriminatorio en los criterios de admisión.</p> <p>Guetización de centros con alumnado principalmente de población gitana y/o migrante o racializada.</p> <p>Prejuicios raciales al considerar al alumnado perteneciente a población gitana, migrante o racializada como de inferior nivel y capacidad académica o de tendencia violenta.</p> |
| Permanencia en el sistema educativo | <p>Actitudes discriminatorias por parte del profesorado o del alumnado: ser excluida de las conversaciones, ser ignorada en sus intervenciones, ser rechazada directamente y acosada por su origen o color, sufrir un mayor nivel de exigencia al ser evaluada, etc.</p> <p>Excluir de los beneficios de becas (matrícula, comedor, etc.) por su origen.</p> <p>No tener programas de sensibilización sobre diversidad cultural y eliminación de toda forma de intolerancia. No garantizar prácticas religiosas en el ámbito escolar: velo, oración, etc.</p> <p>No garantizar una alimentación adecuada según su cultura y religión.</p> |
| En el material de enseñanza | <p>Material pedagógico que continúa perpetuando estereotipos y mensajes racistas, presentando a las personas migrantes como inferiores, salvajes o perpetuando estigmas colonizadores.</p> |
| Con la comunidad educativa y en su relación con las familias | <p>Poca presencia de personal docente proveniente de la etnia gitana, migrante o racializada.</p> <p>Subvaloración de titulaciones académicas de personas migrantes, principalmente si vienen de países del Sur global, por considerarlos por debajo de los estándares europeos o internacionales.</p> <p>Déficit de comunicación de las familias con la escuela por falta de intérpretes o traductoras.</p> <p>Ignorar las comunicaciones de madres o padres del alumnado proveniente de la población gitana, migrante y/o racializada.</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

Frente a la afluencia de situaciones de racismo y xenofobia la escuela se convierte en el punto de partida para encontrar soluciones, esto implica afrontar tres grandes retos: Primero, que la escuela fomente la atención a la diversidad cultural y se transforme en un espacio de convivencia inclusivo e intercultural. Segundo, replantee las medidas existentes de atención a la diversidad cultural para evitar la segregación y la estigmatización. Y tercero, establezca un marco de convivencia para que las aulas y centros se conviertan en espacios libres de racismo, xenofobia o cualquier otra forma de intolerancia.

Sin embargo, con los datos del informe sobre Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020, se han observado cifras desfavorables sobre la discriminación en el ámbito educativo. Así, el 20,1% de las personas encuestadas que han asistido a un centro educativo el último año o tienen hijos/as que estén o hayan estudiado en ese periodo (un total de 850), señalan haberse sentido discriminadas por su origen racial o étnico. Aumenta en comparación con los resultados de 2013, cuya tasa de discriminación era del 13% y se acerca a la detectada en 2011 (24%).

Las situaciones de discriminación más frecuentes son: las burlas, insultos y acoso de parte de otros/as estudiantes; así, del total de 850 personas, el 14% lo ha padecido. La cifra asciende alrededor del 20% en personas gitanas, asiáticas del este y de África no mediterráneas. De igual modo, presenta una prevalencia superior a la media en la población andina y afrolatina (17% y 15% respectivamente). Otra de las situaciones más comunes que se ha analizado es la relacionada con el trato entre compañeros/as: el 9% menciona exclusión en los juegos o actividades.

La percepción de la discriminación por parte de madres, padres y tutores se ha hecho manifiesta en la omisión de información de la evolución y aprovechamiento escolar. Algunos grupos de personas entrevistadas destacan situaciones como las faltas de respeto, maltrato e insultos de parte del personal del centro educativo en el que se han visto afectadas un 5%, situación que ha vivido el 10% de la población andina y el 7% de la afrocaribeña y afrolatina (afrodescendiente). La población asiática refiere un mayor trato discriminatorio respecto a los temas de matriculación, un 10%; con otros padres y madres un 5%; y con el profesorado que no les convoca a reuniones ni les informa de la evolución de sus hijos e hijas, un 3%. La población gitana española destaca un mayor trato

discriminatorio en la matriculación, un 4%; en problemas con otros padres/madres un 7% y un 2% indica que no es convocado a reuniones. Otros problemas advertidos son la segregación "racial", problemas de adaptación por dificultad con el idioma, o el ser tratados con menor exigencia.

Con la constatación de estos resultados, el CEDRE elaboró una "Recomendación sobre medidas para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo, el antigitanismo, el racismo antiafro y otras formas conexas de intolerancia y fomentar la comprensión de los valores positivos de la diversidad social y cultural en España en el ámbito educativo" de 18 de febrero de 2022, entre ellas podemos resaltar:

- Luchar contra el antigitanismo implica tomar medidas para combatir estereotipos, prejuicios y la discriminación de la que es objeto la infancia gitana en centros escolares. También el sensibilizar a padres y madres de alumnado no gitanos, y formar al personal educativo en educación intercultural.
- Luchar contra el acoso escolar conocido como bullying racista y xenófobo que está presente en los centros educativos de una forma creciente.
- Eliminar prácticas de segregación escolar, consistente en agrupar a alumnado con similares características -como puede ser el origen étnico- en determinados centros, aulas o líneas educativas.
- Propiciar una mayor presencia de profesorado de diferentes orígenes en los distintos niveles educativos y fomentar consultas a la sociedad civil directamente afectada, a la hora del diseño de políticas educativas para evitar carencias en el ámbito de la promoción de la igualdad de trato.
- Añadir contenidos que eviten narrativas sobre el colonialismo y la esclavización que son incompatibles con los Tratados Internacionales ratificados por España y las recomendaciones de la ONU y del Consejo de Europa.

CASO PRÁCTICO

Andrés es un hombre de origen venezolano que acude a la entidad para solicitar asesoramiento sobre una posible situación discriminatoria en la admisión de su hija para cursar estudios de Bachillerato en la rama artística elegida.

Expone que, su hija solicitó la inscripción a bachillerato seleccionando como primera opción poder cursarlos en la rama artística de un centro educativo especializado de la localidad. Nos comenta que el trámite se encuentra pendiente de la resolución de admisión, sin embargo, se ha percatado que en el proceso de baremación existe un apartado en el que se valora con determinada puntuación las calificaciones de primero, segundo y tercer año de educación secundaria obligatoria y que, al recibir la resolución de asignación de puntaje, en dicho apartado le han asignado 0 puntos. Su hija realizó esos cursos en Venezuela, como prueba y justifica con las calificaciones debidamente apostilladas que adjuntó, pero que, al parecer, no han sido valoradas, de ahí que no haya recibido ninguna puntuación y este hecho puede perjudicarla seriamente en la adjudicación de la rama elegida.

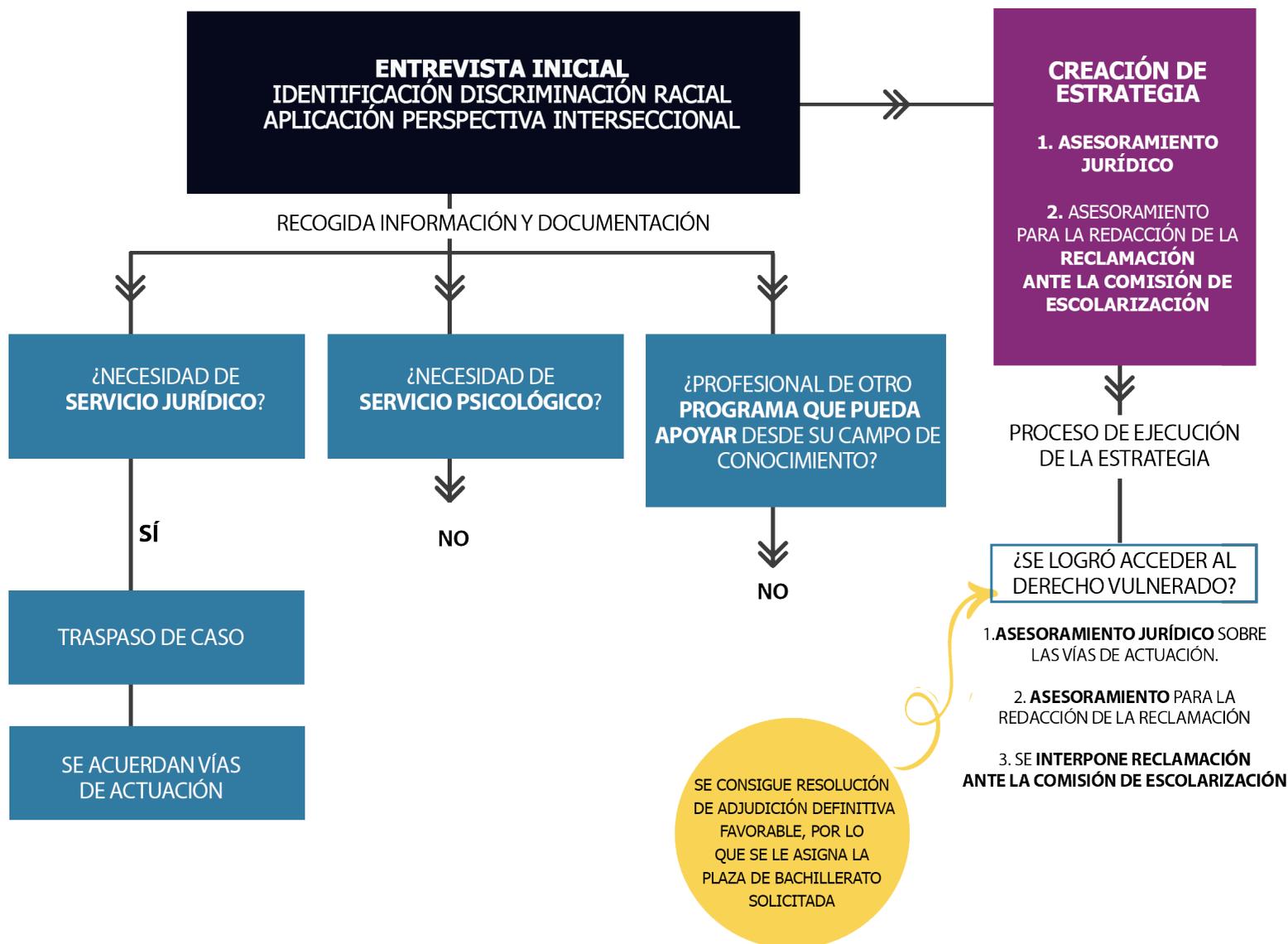
A la espera de los resultados de admisión, acude al Programa Red para que se le asesore sobre la forma de interponer una reclamación contra dicha asignación de puntaje, pues considera que es discriminatorio que no se valoren las calificaciones académicas procedentes de su país. Como personal técnico del Programa asesoramos sobre los argumentos a esgrimir en la reclamación ante la Comisión de Escolarización, le informamos sobre la forma de hacerlo facilitando la redacción (formato), explicamos el procedimiento administrativo y los tiempos (dado que es el último día.

Unas semanas después, Andrés nos comenta que, en la resolución de adjudicación definitiva, han asignado a su hija la plaza para cursar el Bachillerato artístico que demandaba como primera opción. Su reclamación fue admitida y aunque no se hace referencia a ella en la Resolución, él está convencido que no habría tenido el mismo resultado sin las valoraciones y argumentos expuestos sobre la acreditación de estudios y notas con el apostillado en las certificaciones del país de origen.

BUENAS PRÁCTICAS

- Es fundamental que las personas tengan un acceso fácil y claro a los servicios o programas de asistencia en casos de discriminación, sin necesidad de trámites burocráticos que ralentizan la intervención.
- Tener en cuenta las diferentes “intersecciones” en cada caso; la dificultad de acceso a servicios, desconocimientos de los procedimientos, leyes e instancias. Considerar disponibilidad de tiempo, reconociendo situaciones vitales, precariedades, etc.
- La persona denunciante recibió recientemente una formación de sensibilización y detección de discriminación por racismo y xenofobia del Programa Red, lo que propició que identificara su caso como un posible incidente discriminatorio.
- Informar a la persona de todos los pasos a dar, consultarlos y facilitar que tome decisiones conscientes.

FLUJOGRAMA EDUCACIÓN



4. ATENCIÓN SANITARIA

| Ámbito de Discriminación Atención sanitaria | Ejemplo |
|---|---|
| Obtención de la tarjeta sanitaria | Se excluye a las personas inmigrantes que no pueden tener acceso a un padrón (por falta de permisos de habitabilidad en las infraviviendas, ausencia de contratos de alquiler, no autorización de propietarios/as, falta de documentación, no tener domicilio fijo). Pegas y obstáculos para tramitar la tarjeta. Tiempos de espera. |
| Acceso a los Centros de Atención Primaria (CAP) | Se excluye a personas sin tarjeta sanitaria y a personas sin documentos de comprobación de estancia temporal. Se niegan a atenderles. Remisión a urgencias de hospitales. Emisión de facturas por la atención prestada a quienes no estén dados de alta. Personas con derecho reconocido a la asistencia sanitaria tiene que esperar hasta cinco meses para poder tener una cita y ser dada de alta. |
| Actitudes discriminatorias por parte del personal de gestión del centro y del personal sanitario. | Malos tratos y/o comentarios despectivos. Comportamiento y trato diferenciado a tiempo de acceder a consultas, incumplimiento de protocolos regulares de derivación a especialistas, excesiva medicación en problemas de salud mental, obligación de quitarse algún símbolo religioso o cultural. Cuestionamiento paternalista sobre salud sexual y reproductiva. Violencia específica a las mujeres en cuestiones ginecológicas y obstétricas. Poco o nulo reconocimiento de medicinas alternativas prácticas de salud de los territorios de origen. |
| Condiciones en la atención | La no respuesta a las barreras idiomáticas, a las diferencias de prácticas culturales y a los problemas de salud mental causados por las vivencias migratorias. Escasez en la información sobre los pasos a seguir, las derivaciones a especialistas, los procesos burocráticos, etc. |
| Acceso a atención sanitaria en los Centros de Internamiento de Extranjeros (CIE) | Insuficiencia de los reconocimientos médicos de ingreso, deficiencias de los servicios médicos prestados por empresas privadas, falta de protocolos de derivación entre los CETI y los CIEs. Inexistencia de registro de demandas de asistencia sanitaria, no se garantiza la intimidad de las/los pacientes, obstáculos idiomáticos que imposibilitan la comunicación. |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

Según la constitución española todas las personas tienen derecho a una atención sanitaria de calidad en condiciones de igualdad, independientemente de la situación administrativa, del origen o del tiempo de estancia (las medidas de exclusión sanitaria de 2012 fueron rectificadas por el Real Decreto Ley 7/2018 sobre el acceso universal al SNS); sin embargo, este principio clave continúa, en numerosas ocasiones, siendo incumplido. Según el último Informe de Percepción de la Discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020, quienes mayor discriminación perciben son el grupo de población gitana, seguida por la afrocaribeña, andina, asiática del este y de Europa del este. Las experiencias específicas más recurrentes, son el maltrato a las personas o a sus familias, así como el dificultar u obstaculizar el proceso de obtención de tarjetas sanitarias. El 12% de las personas encuestadas que acudieron a un centro médico, señalaron haber sufrido algún tipo de trato discriminatorio por origen étnico durante el último año en el entorno sanitario.

Las competencias autonómicas, la garantía y tratamiento de estos casos es diferente en cada Comunidad Autónoma, por ejemplo, Madrid es una de las Comunidades que más barreras ha puesto a la atención sanitaria universal. En diciembre de 2021 colectivos sociales documentaron hasta 27.000 expulsiones del sistema sanitario (Según el informe Yo Sí Sanidad Universal), exclusión alarmante es el caso de menores y mujeres gestantes que no son atendidos de inmediato, sino que previamente deben solicitar un documento acreditativo de acceso (DASE) cuya gestión administrativa puede demorar meses, constituyendo un grave obstáculo en casos de enfermedades crónicas e interrupción voluntaria del embarazo.

Es de vital importancia visibilizar y denunciar las violencias estructurales y sistemáticas que viven las mujeres. Algunos motivos específicos en el ámbito de la salud, especialmente en las consultas ginecológicas y obstétricas, así como en el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, las cuales aumentan y se dan de manera más pronunciada en las niñas y mujeres inmigrantes, negras y gitanas.

En julio de 2018 entró en vigor el decreto (RDL 7/2018) que recuperaba la sanidad universal al derogar el decreto del 2012. Sin embargo, este RD no vuelve a la situación anterior al 2012, donde todas las personas migrantes, en situación administrativa regular o irregular, tenían derecho a la tarjeta sanitaria y, por tanto, a acceder a la sanidad pública en igualdad de condiciones, si no que por el contrario, se man-

tiene la división entre, a) personas con nacionalidad española y personas extranjeras con permiso de residencia b) personas sin permiso de residencia. Las primeras son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria. Las segundas tienen derecho únicamente a la atención sanitaria siempre que cumplan ciertos requisitos administrativos. Según un informe de 2019, de Woman's Link, "(...) la asistencia sanitaria a mujeres embarazadas que solicitaban la interrupción voluntaria del embarazo tampoco estaba asegurada, ya que en muchos casos se les exigía el requisito del empadronamiento y no se tenía en cuenta que pertenecían al grupo de vulnerabilidad." En este sentido, el informe afirma "Los obstáculos detectados en el acceso a la sanidad pública por parte de personas migrantes en situación irregular tienen un impacto específico en las mujeres y niñas y, particularmente, en sus derechos sexuales y reproductivos y, concretamente, en su derecho al aborto, (...) Todo ello entra en grave contradicción con la Ley Orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, que asegura el acceso al aborto para todas las mujeres sin discriminación".

CASO PRÁCTICO

Aziza es del suroeste de Marruecos, migró a España hace tres años con su esposo Acharaf y sus hijas Hiba (15) y Barae (11). Aziza usa hiyab, no habla perfectamente español, pero lo entiende y puede comunicarse. Hace algunos meses a su hija menor, Barae, le empezaron fuertes dolores en las muelas. En la primera cita con una dentista del Centro de Atención Primaria, la profesional las atiende a última hora de la consulta dejándolas esperar mucho tiempo. Cuando entran a la consulta les agrede verbalmente, no escucha, ni empatiza con la problemática de la paciente, ni hace con ella ningún contacto físico. Además, les increpa usando expresiones discriminatorias como: "¿por qué vienen aquí sin papeles?", "¿por qué la policía no hace su trabajo?", "tendrían que mandarte a tu país". Aziza cree que con otras pacientes actúa de manera muy distinta. Salen de la consulta sin revisión, sin tratamiento y sin poder acoger el malestar de la niña que se siente maltratada. Tras esa primera cita, la niña desarrolla miedo a la idea de regresar, pero el dolor continúa. Vuelven a una segunda consulta y reciben el mismo trato discriminatorio, las hace esperar a pesar de haber llegado a la hora fijada, las increpa en la sala de espera frente a los demás pacientes, la niña asustada intenta huir y la dentista finalmente no las atiende. Regresan para una tercera cita, pero en la puerta del CAP la niña se desmaya y Aziza decide no someterla a más agresiones. Unos meses después de este último episodio es cuando Aziza acude a Cepaim.

Tanto Aziza como su familia han sufrido múltiples discriminaciones por motivos raciales, por lo que se ofrece acompañamiento y apoyo psicosocial, que comienza de inmediato. En cuanto a la atención sanitaria, se decide facilitar la comprensión de los hechos recurriendo a la mediadora intercultural del programa de Protección Internacional del centro de Cepaim que puede hablar en árabe con Aziza, tiene experiencia en mediaciones con el sistema de salud y se trabaja coordinadamente trazando una intervención que ejecutamos en una semana con el consenso de Aziza. Se prioriza, estratégicamente, hablar directamente con la pediatra de cabecera, la trabajadora social y con la directora del CAP, a quienes se les explica el trato discriminatorio y las agresiones que ha vivido la familia, la mala praxis que está llevando a cabo una de las profesionales del Centro y exigimos acceso al derecho a la salud que se le está vulnerando a la niña. Proponemos un cambio de dentista o si fuese necesario un cambio de CAP.

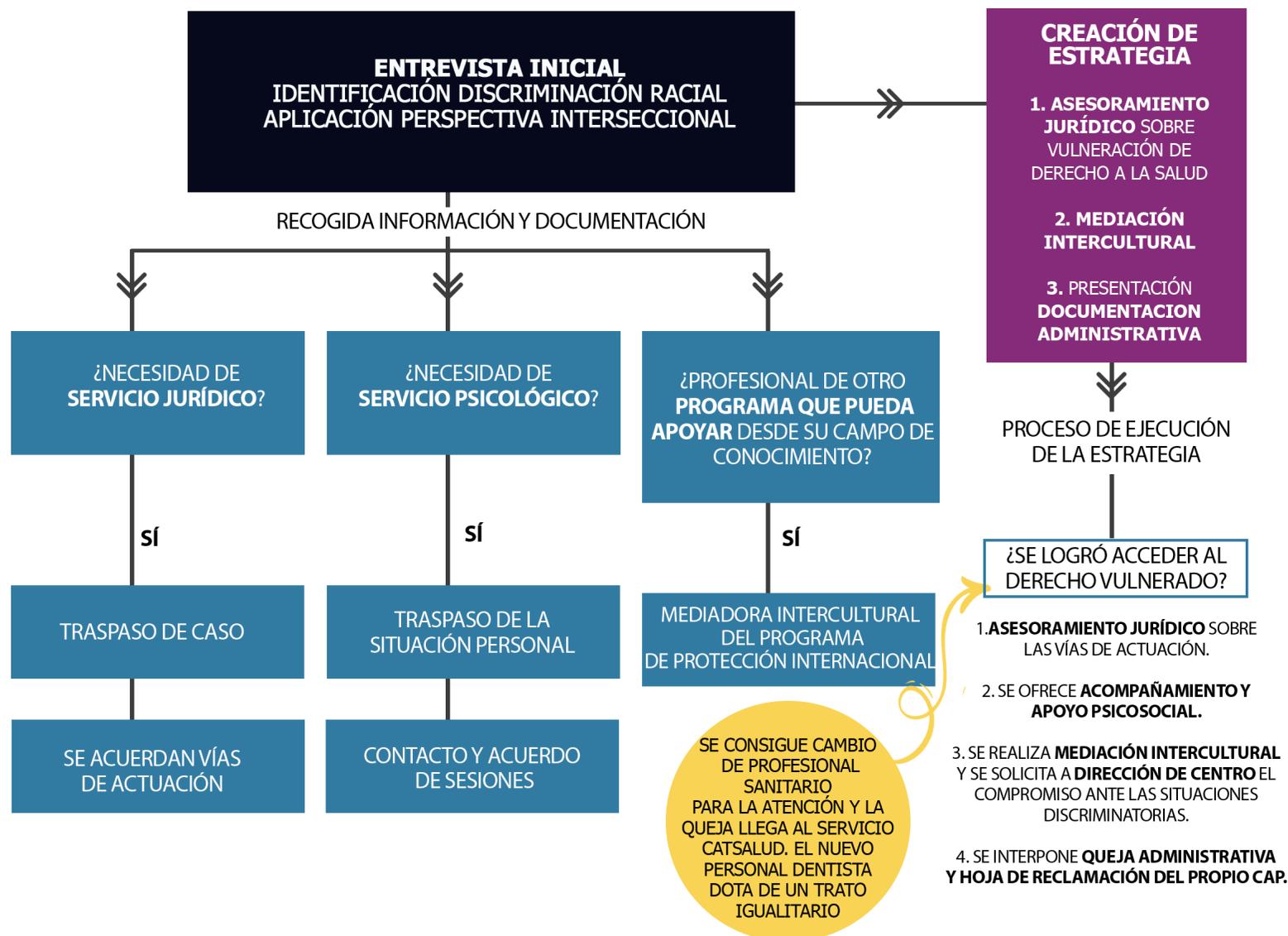
Pedimos, además, a la Dirección del Centro que se comprometan a actuar frente a este caso de discriminación con la profesional implicada. Finalmente, interponemos la queja administrativa, realizada por la abogada del Programa Red, presentada junto a la hoja de reclamación del propio CAP, adjuntando un texto extenso y explicativo de queja. Al cabo de unos pocos días la Dirección del CAP llama a Aziza para notificarle que las atendería otro dentista en el mismo Centro y que la queja ya estaba en manos de CATSALUT. En la cita concertada con el nuevo dentista la familia, finalmente, recibe un trato digno e igualitario.

BUENAS PRÁCTICAS

- Trabajar de manera coordinada con los distintos servicios, proyectos y dispositivos. Esto ayuda a que la intervención tenga un carácter integral.
- Abordar la barrera idiomática. Las personas no pueden quedar fuera de un servicio sanitario por esta cuestión. Garantizar el acceso a intérpretes y a traductores es fundamental.
- La labor de mediación que se ofrece desde el Programa, bajo la premisa de que en un conflicto tiene que haber diálogo, pero también una resolución y en este caso un proceso de restitución.
- Generar un espacio seguro y de igualdad para que se pueda producir el diálogo, por ello, la mediación entre varios agentes y el papel que se juega desde el Programa es clave.

- Acompañar en las labores de denuncia administrativa y reclamaciones. Simultáneos a la mediación y acompañamiento psicológico.

FLUJOGRAMA ATENCIÓN SANITARIA



5. PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

| Ámbito de Discriminación Servicios Sociales | Ejemplo |
|--|--|
| Prejuicios y conductas de las funcionarias / trabajadoras sociales | Cuestionar sus decisiones, actuar con condescendencia, tomar decisiones por las personas usuarias, resaltar que no son ciudadanas nacidas en España, presionarlas para que regresen a sus países de origen, alegar que no pueden vivir de ayudas del Estado, justificar su situación por cuestiones de origen y raza. |
| Falta de criterios comunes y coordinación | Solicitar requisitos arbitrariamente, cancelar asistencia y prestaciones por decisión personal de la profesional, nula o poca coordinación entre los diferentes recursos. |
| Obtención de la renta social | Excluir a las personas sin permiso de residencia. |
| Carencia de enfoque de género, raza e intercultural | No existe formación específica en materia de racismo y xenofobia que les permita ofrecer un servicio acorde a las necesidades. Las intervenciones parten de una perspectiva etnocentrista y no ofrecen respuestas adaptadas a las realidades derivadas de su herencia cultural. |
| Barrera idiomática y brecha digital | <p>Afecta en aspectos básicos de la atención, como en las citas, el registro, el conocimiento de su situación personal y familiar o la comunicación de una necesidad.</p> <p>La obligatoriedad de los trámites online evidencian la brecha digital que afecta seriamente a algunas personas, las cuales no cuentan con recursos digitales (ordenadores, smartpho- ne, conexión internet) o conocimientos informáticos básicos.</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben garantizar que en la prestación de los diferentes servicios sociales no se produzcan situaciones discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la ley. Sin embargo, en la praxis continúan ocurriendo casos de discriminación en los servicios sociales por motivos de origen, raza y etnia. La implementación de las políticas sociales que buscan la no discriminación racial depende, en buena medida, de las prácticas de las/os profesionales de los servicios sociales. Es muy preocupante la existencia de prejuicios racistas en los servicios sociales y concretamente en los servicios sociosanitarios, que deberían velar por la tutela y la asistencia de las personas susceptibles de padecer situaciones de discriminación; en éstos, algunos profesionales reproducen actitudes discriminatorias basadas en estereotipos sobre las personas migrantes y cuya falta de objetividad deja mucho que desear.

Las/os profesionales, bien sean trabajadoras sociales, educadoras sociales, integradoras, mediadoras, psicólogas, etc. han sido socializadas profesionalmente en base a modelos de intervención de tipo monocultural, que no son precisamente los más apropiados para abordar la intervención desde una perspectiva antirracista e intercultural. En definitiva, no todos los modelos teóricos y metodológicos de intervención profesional en el ámbito social son adecuados, oportunos y pertinentes si los analizamos en perspectiva intercultural y bajo el prisma de la construcción de una ciudadanía inclusiva. La categoría de víctima genera modelos asistencialistas y paternalistas que generan relaciones determinadas de poder. Así mismo la persona migrante es bien acogida siempre y cuando responda al estereotipo de persona necesitada, víctima y útil para el sistema.

En los servicios sociales (asistenciales generales y especializados) se producen situaciones de privación de acceso a las ayudas básicas, unas veces por desinformación y otras por falta de recursos o programas de apoyo a las personas inmigrantes sin recursos. En muchos casos lo perverso de la marginación no es tener que vivir de las ayudas ante la falta de recursos propios, sino la sensación de estar debiendo favores e incluso el rechazo social del entorno donde viven, que constantemente, sutil o explícitamente, les recuerda que son los otros. La discriminación en el acceso a los servicios sociales es objetiva y subjetiva, en el trato diferencial por parte de los profesionales de los servicios sociales a los que acceden: problemas materiales de acceso a servicios públicos, brecha digital para el acceso online a algunos trámites.

CASO PRÁCTICO

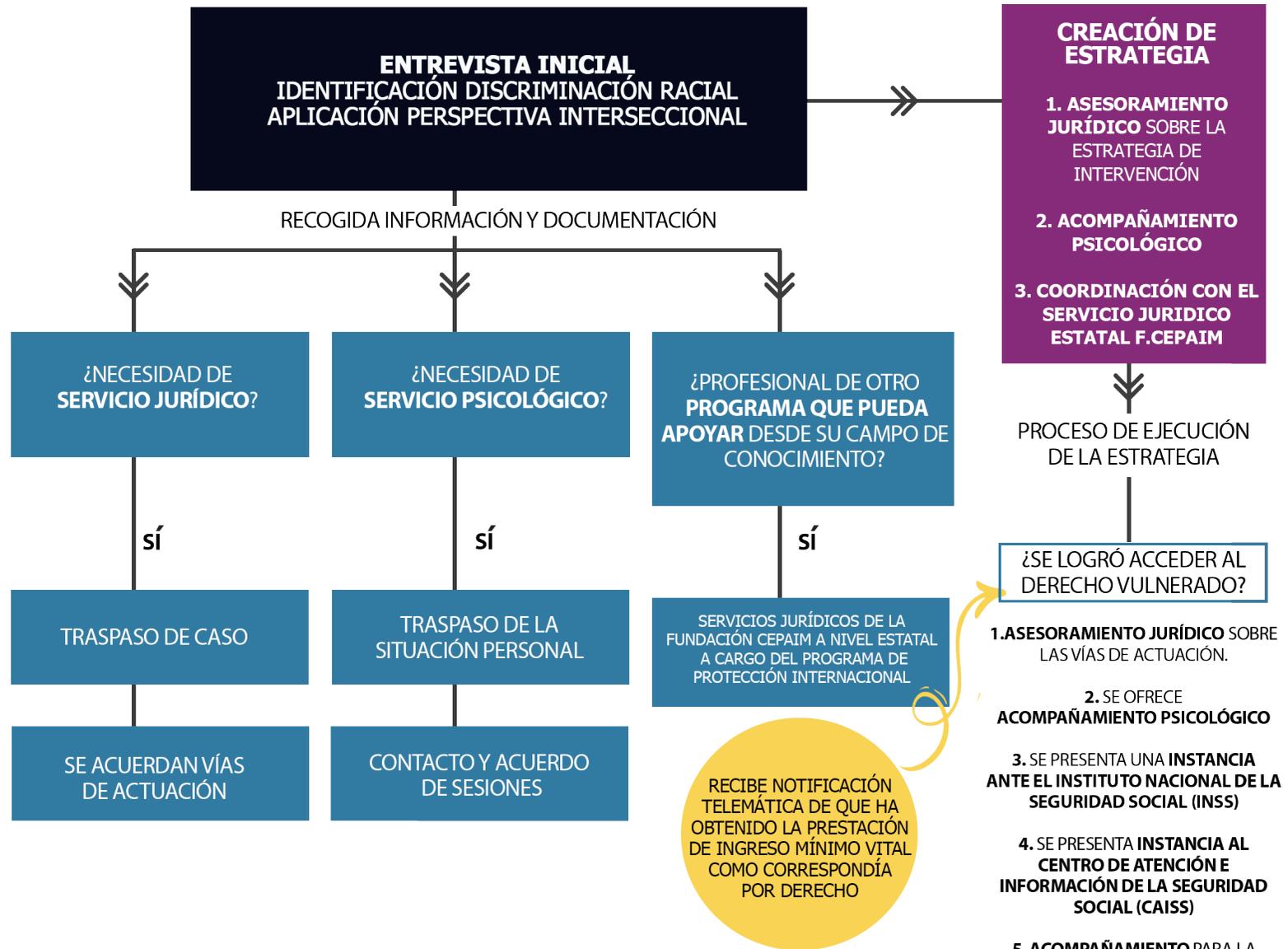
Carolina viene al centro porque una amiga, antigua usuaria, le dice que necesita asesoría y que en Fundación Cepaim se la podemos proporcionar. Pregunta por asesoría jurídica, porque según dice cree que “le están vulnerando un derecho”, le han denegado el Ingreso Mínimo Vital. La invitamos a que nos cuente lo sucedido en un lugar privado y tranquilo, ella relata que tuvo que salir huyendo de Colombia porque estaba en riesgo su vida, al llegar a España solicita protección internacional y desde entonces su vida se debate entre el miedo, el destierro forzoso y la extrema dificultad de conseguir trabajo, una casa y una vida sin violencia. La situación psicológica de Carolina es muy delicada, sufre ansiedad, con miedo y sensación de no poder tomar buenas decisiones: “Siento que soy un fantasma deambulando por las calles sin rumbo, sin entender nada”. Desde el Programa Red le ofrecemos asesoría jurídica y acompañamiento psicológico, que ella acepta.

A Carolina le denegaron el Ingreso Mínimo Vital a pesar de que cumple con todos los requisitos para obtenerlo. La resolución negativa dice que no acredita residencia legal y continuada de un año en España. En el recurso, ella presenta el documento de solicitud y concesión de Protección Internacional de hace más de un año, pero aún así continúan denegándole. Después de estudiar el caso y revisar la documentación que proporciona, jurídicamente es evidente que se está incumpliendo la Ley 19/2021, del 20 de diciembre por la que establece el Ingreso Mínimo Vital; por lo que se trabaja una estrategia de intervención conjuntamente con la oficina de Servicios Jurídicos de la Fundación Cepaim a nivel estatal que está a cargo del programa de Protección Internacional. Como primera medida se presenta una instancia ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS); es decir, una reclamación previa a la vía jurisdiccional, aportando todos los documentos y argumentos para rebatir la decisión de la denegación. Carolina se encuentra abrumada con toda la información, por eso le explicamos paso a paso el procedimiento para que nuestro acompañamiento sea efectivo y ella esté segura de lo que tiene que hacer. Facilitamos conseguir cita y acompañamos a poner la instancia al Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS). Como se nos informó, la respuesta llegó después de 23 días al domicilio de Carolina, una notificación pidiendo presente el documento original de residencia (la tarjeta de residencia que tiene por su estatus de refugiada), para revisar la fecha de expedición. Acompañamos a Carolina para que presente la documentación: documento y resguardo de solicitud de Protección Internacional, con los cuales acredita que cumplía más de un año de residencia legal y continuada en España. Al cabo de unas semanas ella recibe notificación telemática de que ha obtenido la prestación de Ingreso Mínimo Vital como correspondía por derecho.

BUENAS PRÁCTICAS

- En la entrevista inicial es fundamental crear un buen clima donde la persona se sienta segura y pueda expresarse, ofreciendo en cada momento todos los servicios que pueda necesitar.
- Tener en cuenta todas las necesidades y opresiones que está viviendo la persona para ofrecer un apoyo integral que le facilite la toma de decisiones y garantice su bienestar emocional.
- Coordinación con otros profesionales para apoyar el proceso, evitando que la persona tenga que repetir la historia de su caso.
- Atender los casos desde un abordaje multidisciplinar (abogado/a, técnico/a, psicólogo/a).
- Acompañamiento en todo el proceso, explicando claramente todos los pasos a seguir y facilitando la toma de decisiones. No tomar nunca la iniciativa sin el consentimiento explícito de la persona.

FLUJOGRAMA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES



Fuente: Elaboración propia.

6. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

| Ámbito de Discriminación Acceso a Bienes y Servicios | Ejemplo |
|---|---|
| <p>En los establecimientos o espacios abiertos al público</p> | <p>Restricción de entrada a locales de ocio o comerciales, la falta de atención o maltrato percibido en dichos locales, miradas violentas, seguimiento y acoso por desconfianza dentro de determinados locales y comercios. Discriminación en el acceso a determinados espacios y establecimientos abiertos, o acceso a bienes y servicios, que se produce negando la entrada a los mismos, amparándose en el derecho de admisión.</p> |
| <p>Acceso a bienes y servicios públicos</p> | <p>Negativa al acceso a medios de transporte, revisión de contar con pasaje o abono, comprobar identidad de la persona si es migrante o racializada, muestras de rechazo en la proximidad en medios de transportes públicos.</p> |
| <p>Acceso a los bienes privados</p> | <p>Acceso a cuentas bancarias, a tarjeta bancaria o tarjetas de socio o cliente de empresas, estableciendo requisitos distintos para personas nacionales y extranjeras, es decir, tratandolas económicamente de forma diferente.</p> |
| <p>En las administraciones públicas</p> | <p>Se observa que en los Ayuntamientos existe un trato diferenciado al momento de realizar algunos trámites (empadronamiento, servicios sociales, etc.) por parte de personas migrantes y/o racializadas. Maltrato dispensado por el personal de servicio de la administración pública sumado a dificultades interpuestas por tratarse de una persona de origen racial o étnico diferente. La negación de la atención o dilación en el servicio motivado por el origen racial o étnico. Al igual que en los puntos anteriores, se advierten situaciones potenciales de maltrato a causa de dificultades o desconocimiento del idioma.</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

Según el informe "Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas 2020", la tasa de discriminación por motivos étnicos o raciales en el ámbito de establecimientos o espacios públicos y acceso a bienes y servicios es de un 31% en 2020, aumentando casi 2 puntos porcentuales respecto al estudio en 2013. Se ha sentido discriminada en este ámbito el 58% de población gitana y el 56% de la de países de África no mediterránea, también la población magrebí, con un 39% y la asiática hasta un 26%. Quienes menor discriminación han percibido son los grupos de Europa del este con un 12% y las personas indo-pakistaníes con un 16%.

Respecto a las situaciones de discriminación, las más frecuentes son en establecimientos o espacios abiertos al público, alcanzan un el 19%, con situaciones como impedir el acceso a discotecas, restaurantes, tiendas o cines, debido al origen étnico o racial. Casi la mitad de las personas gitanas y algo menos del 40% de las de países de África no mediterránea, han vivido dicha situación.

Otras de las situaciones más comunes son las de recibir insultos en la calle (10%), la negación de la atención en una discoteca, bar, restaurante o tienda (7%) y el sentir que le miran mal en dichos espacios (7%).

La prevalencia es menor en la categoría de agresiones físicas en la calle y el maltrato por usar instalaciones deportivas, alcanzando el 2% de personas que afirman haberlas vivido. Destacan las situaciones relacionadas con la discriminación en el acceso a la oferta pública de bienes y servicios, la situación más común es la sensación de que la gente no se sienta a su lado (o se han levantado) en el transporte público, con un 7% de personas que lo han percibido así. Sin embargo, sólo un 2% indica que no les ha parado un taxi en la vía pública, y el mismo porcentaje indica que le han negado el acceso a centros culturales o instalaciones deportivas.

En lo relativo al acceso a servicios personales, como la apertura de una cuenta bancaria, el 4% asegura que se ha sentido discriminado por su origen racial o étnico, y que por ello le han puesto problemas para realizar el trámite. Por otro lado, el 2,4%, indica que han intentado cobrarles más que a otras personas por determinados servicios.

El líneas generales, se observa que los grupos que más discriminación señalan haber vivido en distintas situaciones en este ámbito son la población gitana y la de África no mediterránea. Sin embargo, en 2020 se incrementó significativamente en el grupo de población asiática y, en menor medida la magrebí y afrodescendiente.

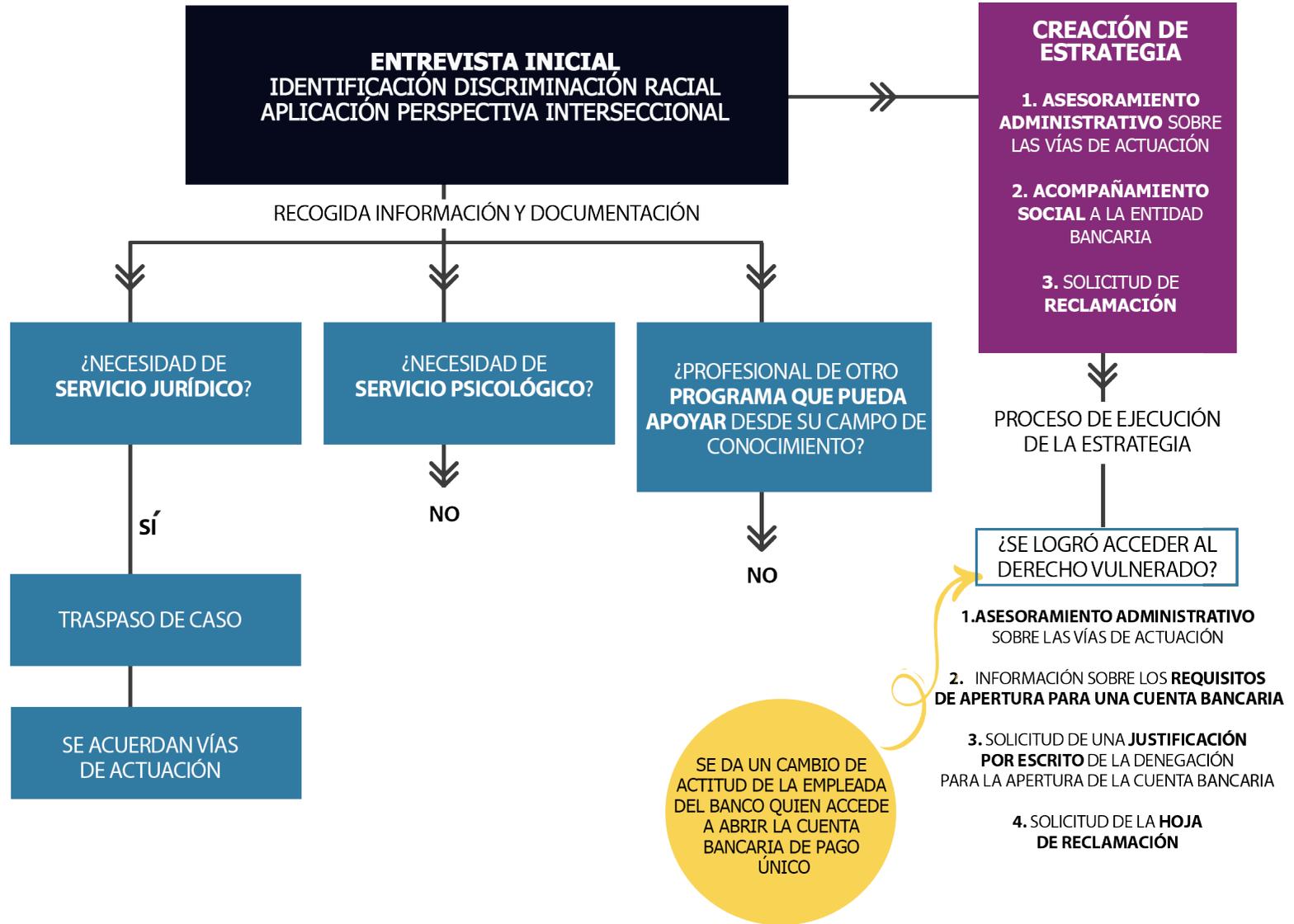
CASO PRÁCTICO

Mohamed es un joven argelino solicitante de asilo que acude a la Fundación Cepaim porque se le ha negado la apertura de una cuenta bancaria de pago básica en una entidad bancaria. Mohamed comenta que en el banco le indicaron que con su documentación (tarjeta blanca) no se podían realizar los trámites de apertura de una cuenta de pago básica. Desde la Fundación el primer paso fue contactar con la entidad bancaria vía telefónica preguntando por los requisitos necesarios para abrir este tipo de cuenta y si una persona con tarjeta blanca podía abrirla. En esa conversación la empleada del banco afirmó que no había ningún problema y que el único requisito es no tener una cuenta abierta en otra entidad bancaria. Con esta información acompañamos a Mohamed hasta la entidad bancaria y nos presentamos como trabajadoras de la Fundación, explicamos que estamos ayudando al solicitante a gestionar el trámite de apertura de cuenta de pago básica debido a las dificultades que tuvo la primera vez. La empleada del banco, responsable de gestión de cuentas, nos responde que con la documentación aportada (tarjeta blanca), el empadronamiento, y las nóminas de dos meses no es posible abrir una cuenta. Argumentamos entonces que mediante conversación telefónica con otra persona de la entidad bancaria se nos aseguró y refirió que dicha documentación era suficiente, a lo que nos responde: "desde la central, por teléfono, como la llamada es grabada no te pueden decir que no se puede abrir, pero ya te digo yo que nosotros no abrimos esas cuentas, porque todo hay que hacerlo online. Es una orden del banco y yo sigo los trámites que me mandan". Con lo que rotundamente se niega a realizar el trámite. Como insistimos y apelamos mostrando la normativa que refleja los requisitos de la cuenta de pago básica (texto del Boletín Oficial del Estado), la trabajadora realiza una serie de comentarios de tinte xenófobo, poniendo en duda la situación de vulnerabilidad del Mohamed, por presentar una nómina de 200€, y mantiene la negativa. Finalmente, pedimos una justificación por escrito en la que consten los motivos de la denegación de apertura de cuenta y solicitamos también la hoja de reclamación para denunciar una discriminación racista y xenófoba. Ante este pedido y la firmeza de nuestros argumentos se da un cambio de actitud de la empleada del banco quien accede a abrir la cuenta antes de proporcionar la hoja de reclamación.

BUENAS PRÁCTICAS

- Acompañamiento y apoyo constante a la persona que solicita el acceso a estos bienes y servicios, teniendo en cuenta su situación, sus necesidades y sus miedos.
- Facilitar la mediación entre las dos partes (agente y víctima) siempre con el consentimiento de la víctima y actuar con el fin de eliminar prejuicios.
- Sensibilizar en el ejercicio de prácticas de buena fe y respeto, a fin de garantizar la no discriminación y el buen trato de todas las personas.
- Es recomendable que se impartan charlas a la población migrante sobre el conocimiento y ejercicio de los derechos que les asisten. El conocimiento de la normativa es fundamental para llevar a cabo el ejercicio.
- Propiciar una coordinación con la jefatura de la entidad bancaria a fin de poner en conocimiento procedimientos contrarios a la ley que pueden derivar en sanciones por el órgano fiscalizador.

FLUJOGRAMA ACCESO A BIENES Y SERVICIOS



7. SEGURIDAD CIUDADANA

| Ámbito de Discriminación Seguridad Ciudadana | Ejemplo |
|---|---|
| Identificación de personas por perfil racial y/o étnico | Redadas racistas, persistentes controles y paradas por perfil étnico y racial. Tiendas y supermercados con protocolos explícitos de control a determinadas personas o perfiles. Controles de identificación en lugares públicos, barrios con mayor población migrante, intercambiadores o estaciones de transporte público, lugares frecuentados por inmigrantes. Identificación en la calle sin motivo aparente o justificación. Paradas y registros en vehículos si las personas que conducen o pasajeras son aparentemente migrantes y racializadas. Identificación de jóvenes musulmanes como objetivos de la política de lucha contra la radicalización o terrorismo. |
| Pegas o requisitos extras en los trámites de denuncia policial. | Las personas migrantes muchas veces desconocen las instancias y procedimientos para denunciar, sumado a la desconfianza o duda sobre la utilidad de la denuncia. Solicitar documentación para una denuncia policial. Falta de atención o trato diferenciado al momento de denunciar por parte de una persona que no tiene el español como lengua materna, no domina el idioma, o tiene acento. Falta de información o derivación a entidades que prestan asistencia o apoyo a personas migrantes y/o racializadas. |
| Vigilancia y seguridad privada | Registros de pertenencias en supermercados, tiendas, comercios, etc. sin motivo aparente, por perfil racial y étnico. Violencia física y simbólica. Trato abusivo y agresivo por parte de personal de seguridad y vigilancia en medios de transporte. |
| Trato en comisaría | Falta de atención, esperas largas, poca información. Violencia en las dependencias policiales. Desconocimiento por parte de las autoridades de la realidad de la víctima, poca o nula sensibilidad y perspectiva antirracista. |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

La seguridad ciudadana consiste en un conjunto de acciones para garantizar la seguridad tanto de las personas como de sus bienes, la convivencia y el desarrollo pacífico de la sociedad. Esta garantía la debe proporcionar el Estado actuando sobre las causas que originan violencia, delincuencia e inseguridad mediante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FFCCSE). Es decir, las Administraciones públicas ponen al servicio del mantenimiento de la seguridad ciudadana un conjunto de fuerzas de carácter profesional y permanente que, en España, se dividen en tres niveles administrativos: nacional, autonómico y local.

Según datos del estudio “Percepción de la discriminación por origen racial y étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020”, preocupa la existencia de situaciones de discriminación de personas racializadas y/o migrantes por parte de los cuerpos policiales, en diferentes supuestos como identificaciones y registros, malos tratos en comisaría o en los trámites de procesos de denuncia. La tasa de discriminación en el ámbito de trato policial en 2020 es de un 19%, según la encuesta.

La Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, establece que las actuaciones policiales podrán requerir la identificación cuando existan indicios de participar en la comisión de una infracción o sea razonable el acreditar la identidad para prevenir la comisión de un delito. Sin embargo, en la práctica las personas migrantes y racializadas perciben que se les han pedido su identificación en la calle sin motivo aparente, les han registrado la maleta, el bolso o lo que llevaban sin razón. En cuanto a la realización de trámites que se les han puesto problemas o más requisitos. Han recibido maltrato en comisaría cuando realizaban algún trámite o denuncia, recibiendo una peor atención que otras personas debido a su dificultad con el idioma. En definitiva, la policía no trata del mismo modo a todas las personas, la población de África no mediterránea continúa siendo la que tiene la mayor percepción de discriminación, con un 37%, la población magrebi un 26%, la gitana un 24% y la indo-pakistaní un 22%.

Algunas asociaciones ciudadanas han denunciado prácticas discriminatorias en espacios públicos durante operativos policiales que suponen la identificación de personas basada en perfiles relacionados con características como, por ejemplo: etnia, color de piel, identidad de género, apariencia física, lugar de residencia, situación laboral y/o socioeconómica. Siendo los hombres los más propensos a ser parados que las mujeres, seguido de los jóvenes.

Para denunciar este trato discriminatorio, cuando una persona considere que ha sido objeto de una identificación en vulneración de la legislación vigente, puede dirigirse al Defensor del Pueblo, a servicios especializados en materia de discriminación racial o étnica, pero también puede denunciar el hecho discriminatorio a través de los canales que el Ministerio de Interior pone a disposición para formular quejas relativas a los servicios prestados por miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

La Defensoría del Pueblo se ha pronunciado en varias ocasiones sobre estas prácticas y además de rechazarlas ha reclamado que se tomen medidas para erradicar las identificaciones por perfil racial en repetidas recomendaciones.

CASO PRÁCTICO

Amina es una mujer de origen marroquí que lleva en España 15 años y acude a Cepaim buscando asesoría en un caso de discriminación ocurrido a su hija Shiam.

Amina cuenta los hechos con mucho detalle: “Ese día mi hija Shiam estaba cruzando un pequeño paso de peatones cercano al patio de casa (iba camino a sus clases en la Facultad), cuando apareció un coche de Policía Nacional girando la esquina con las sirenas puestas y en dirección a ella. Como estaba cruzando, ella consideró que era mejor acabar de pasar que retroceder y así lo hizo. En ese momento, la policía le pidió que parara y que se identificara, puesto que no les había dado prioridad en el paso. Mientras ella buscaba el DNI en el bolso, llegó al lugar su hermano Habib, y preguntó sobre lo que estaba sucediendo. Al ver que su hermana no encontraba el DNI, él se ofreció a subir a casa a cogerlo, porque era cuestión de apenas unos minutos (yo presenciaba la escena desde mi ventana, en un 5º piso que da justo a ese paso de peatones). Cuando el policía accedió a que Habib subiera a por el DNI y él salió corriendo, ordenó a mi hija que subiera al vehículo policial y se la llevó, sin hacer caso a mis indicaciones desde la ventana. La llevó en el coche hasta el final de la calle y al ir a doblar la esquina la bajó del vehículo, cuando ella ya había encontrado su identificación y se la dio. El policía tomó nota de sus datos y le dijo que le llegaría una denuncia por incumplir la ley, y que, si ella no conocía la “legislación de nuestro país, no es nuestro problema”. Tengo que señalar que mi hija utiliza pañuelo o velo, tiene 18 años, pero el policía en ningún momento le preguntó su edad. Cuando mi hija llamó para decirme que ya le habían dejado ir, su hermano fue a buscarla para acompañarla a la Facultad, porque estaba nerviosa y llorando. Esa misma noche, fuimos a la comisaría e interpusimos una denuncia contra la actuación del policía, por considerar que el trato había sido discriminatorio.

Con este relato, el caso lo llevamos en conjunto con la abogada y psicóloga del Programa Red, consideramos que la identificación a Shiam ha sido por perfil racial basado en su apariencia física y no porque haya indicios de que haya cometido algún delito ni entorpecido ninguna actuación policial. Explicamos a Amina que por parte de la policía no se ha respetado los principios de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación por razón, origen racial o étnico, en esa identificación y que por ello es procedente, además de la denuncia ya realizada, formalizar dos quejas, una ante el Defensor del Pueblo y otra ante el Cuerpo Nacional de Policía, explicando que Shiam no ha sido informada del motivo de la solicitud del requerimiento de identificación ni de las razones por las que los agentes la suben al coche policial, dado que en ningún momento se ha negado a identificarse. En dicha queja se argumenta que se ha vulnerado el art. 18 de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no Discriminación, que dispone que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad evitarán la utilización de perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva, además del art. 17 de la Constitución Española, art 489 Lecrim y 490 de la Lecrim, por no existir causa para una detención.

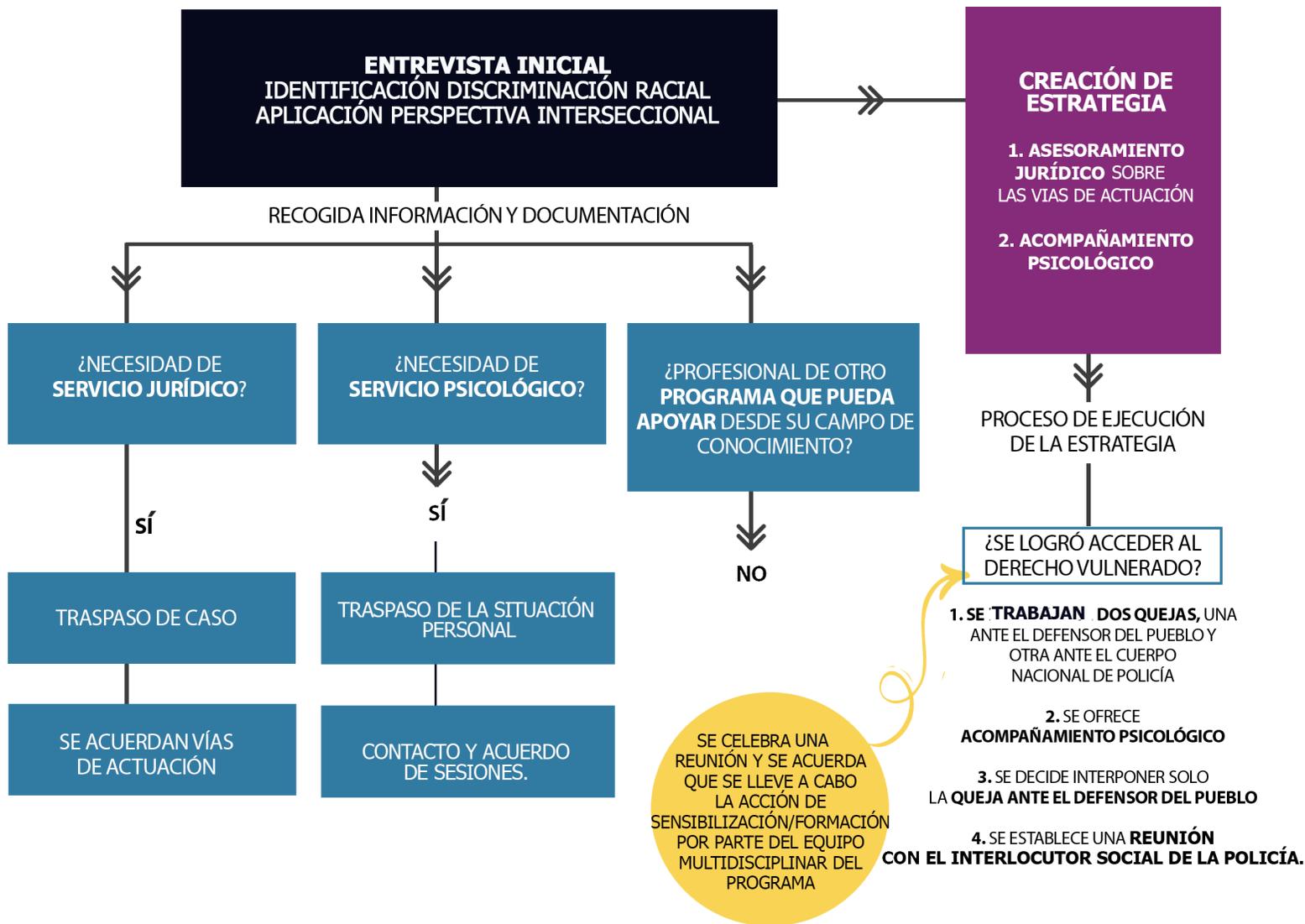
También se propone y recomienda a Shiam recibir atención con la psicóloga del Programa Red, dado que se encuentra muy afectada por lo sucedido, desde el día de los hechos sufre ansiedad y terrores nocturnos, teme que la situación pueda perjudicarla, no está segura de denunciar ante la policía, sólo ante la Defensoría del Pueblo.

La abogada plantea poner la queja al Defensor del Pueblo inmediatamente y dado que no desea interponer queja a la Policía Nacional, pedir una reunión con el interlocutor social de la Policía para explicarle el caso, la situación, para visibilizar que son hechos a los que habitualmente se enfrentan muchos migrantes en este barrio y que es necesaria una acción de sensibilización/formación para sus agentes en el que se traten materias como la diversidad cultural y capacitación sobre la forma de llevar a cabo controles de identidad con arreglo al principio de igualdad y no discriminación. Se celebra dicha reunión y se acuerda que se lleve a cabo la acción de sensibilización/formación por parte del equipo multidisciplinar del Programa el siguiente semestre.

BUENAS PRÁCTICAS

- Intervención desde una perspectiva integral a través del equipo multidisciplinar de Fundación Cepaim.
- Se tienen en cuenta todas las opresiones/intersecciones que está viviendo la persona denunciante respetando en cada momento su voluntad y respetando los tiempos de toma de decisiones.
- Acompañamiento y acogida durante el proceso, explicación clara de todos los pasos a dar, contando siempre con el consentimiento explícito de la víctima.
- Se consigue coordinación la Comisaría de Policía Nacional para realizar acción de sensibilización en materia de diversidad cultural y capacitación sobre la forma de llevar a cabo controles de identidad con arreglo al principio de igualdad y no discriminación.

FLUJOGRAMA SEGURIDAD CIUDADANA



8. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

| Ámbito de Discriminación Administración de Justicia | Ejemplo |
|---|--|
| La infradenuncia, motivos comunes que llevan a la persona agredida o víctima a no presentar denuncia. | <p>Normalización de casos de discriminación. Miedo a encontrar represalias en respuesta a una queja o denuncia. Desconocimiento de instancias, procedimientos y procesos que se pueden seguir para denunciar. Desconfianza en las instituciones y en la utilidad de la denuncia. Desconocimiento por parte de las autoridades de la realidad de la víctima, poca o nula sensibilidad y perspectiva antirracista. Miedo a tener "antecedentes policiales o penales" y temor de ser expulsada si la persona está en situación administrativa irregular.</p> |
| Etapa de la denuncia | <p>La víctima no recibe información sobre sus derechos en el momento de denunciar. Propensión a considerar los hechos como delitos leves, derivaciones indebidas a Oficinas del Consumidor u otras instancias. Temor a la contradenuncia del agresor (con parte de lesiones); amedrenta o lleva a desistimiento. No tiene mucha posibilidad de prosperar la denuncia hecha por quien ha presenciado la discriminación y no conoce a la víctima ni al agresor.</p> |
| Asistencia legal | <p>No contar con asistencia letrada al momento de la denuncia y/o desconocimiento de cómo acceder a la asistencia jurídica gratuita. Desconocer o no comprender la función que desarrolla el/la letrado/a que asiste a la víctima. Desconocimiento y falta de perspectiva antirracista e interseccional por parte de abogadas/os. No tener acceso a la información sobre el procedimiento, tiempos, pasos a seguir, estado de la causa porque el/la abogada/o no hace un seguimiento adecuado con quien demanda.</p> |
| El juicio | <p>Los juicios por faltas por delitos leves se producen rápidamente. La ausencia de asistencia letrada reduce significativamente las posibilidades de éxito. Desinformación y desconocimiento de plazos para aportar pruebas y testigos. Pérdida de interés en el procedimiento ante la falta de apoyo e información, cansancio ante la complejidad y/o lentitud del proceso, por la burocracia e incluso por la percepción de impunidad en el resultado.</p> |
| Sentencia o resolución | <p>Enormes dificultades para lograr la aplicación de la agravante en la sanción penal, casi en ningún caso se aduce a la discriminación como agravante de la conducta delictiva y que en ocasiones son las propias letradas quienes desaconsejan su uso. Desconocimiento de la nueva Ley Integral para la igualdad de trato y no discriminación.</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

El sistema jurídico español ofrece diferentes vías de acceso a la justicia ante la vulneración de derechos, pero en la práctica esas vías no siempre se materializan como una solución efectiva para las víctimas de discriminación. El acceso equitativo a la justicia no es una realidad para las personas migrantes y/o racializadas que enfrentan mayores obstáculos para hacer valer sus derechos ante los tribunales.

Existe un alto nivel de infradenuncia, sólo 3 de cada 10 personas que han sufrido discriminación manifiestan conocer sus derechos y las denuncias de las situaciones de discriminación se producen sólo en 1 de cada 10 casos. Si bien es cierto que aumenta progresivamente, aún es limitado el conocimiento de las instancias a las que acudir.

La mayoría de las denuncias, el 10,4% se han presentado en la policía o en el juzgado (según la encuesta de Percepción de la discriminación) y en otros servicios públicos el 9,0%. Un gran obstáculo para denunciar es que se acude mayoritariamente a comisarías o cuarteles de la Guardia Civil y en casi 70% de los casos la presunta autoría es de oficiales de estos cuerpos.

Prevalece la desinformación sobre derechos en el momento de denunciar, desánimo cuando las autoridades refieren pocas posibilidades de que prospere la misma e incluso interferencia al negarse a tomar la denuncia, no documentar todos los hechos, impedir que las personas detenidas presenten la denuncia en la comisaría en que se encuentran.

Según datos del 2021, de las 21 personas que presentaron una denuncia judicial, el 27,5% (14 personas) contó con el apoyo de alguna entidad o asociación. En cuanto a delitos de odio, el Informe del Ministerio del Interior sobre la Evolución de los Delitos de Odio en España (octubre 2022) señala que se presentaron 1.802 denuncias relacionadas con delitos e incidentes de odio (6% más que en 2019), de estas 639 denuncias tenían motivación racista o xenófoba. Un total de 1133 fueron esclarecidos por las Fuerzas de Seguridad (63%), y de estas 465 tuvieron móvil racista o xenófobo.

Estar inmerso en un juicio mantiene el temor a tener problemas con la persona o la empresa responsable de la discriminación; existe temor a las consecuencias perjudiciales (antecedentes policiales y/o penales); pero también cansancio ante la complejidad o lentitud de ciertos procedimientos, burocracia e incluso por la percepción de impunidad. Esta situación es un grave obstáculo en el acceso a la justicia.

El principal motivo por el que las víctimas de discriminación no han denunciado, ha sido la desconfianza de la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria (21,7%), seguido por la minimización y/o justificación de la situación de discriminación. Y cuando existe discriminación múltiple se presentan y suman diferentes patrones de discriminación en el acceso a la justicia. En el 45% de los casos en que hubo violencia de género y raza/etnia se presentó denuncia y la mayoría de esas denuncias fueron archivadas o retiradas.

CASO PRÁCTICO

Mohamed y Said fueron increpados por un grupo de 5 hombres en la plaza de su barrio una noche después de romper el ayuno, durante el mes de Ramadán, les acusan de hacer mucho ruido y no dejarles descansar, la discusión pasó a una pelea con golpes que fue disuelta con la intervención del vecindario. Mohamed acude a la comisaría del barrio, pero desconoce quiénes son los agresores y los policías les desaniman a continuar con la interposición de la denuncia. Al cabo de un par de meses les llega a ambos una notificación en la cual se les cita para juicio por delito leve en calidad de denunciados, por un delito de lesiones contra una de las personas que intervino en el enfrentamiento.

Acuden a Fundación Cepaim, al Servicio del Programa Red buscando apoyo, información y asesoramiento porque a Mohamed, que tiene DNI, le han asignado un abogado de oficio, pero a Said que lleva poco tiempo en España y está indocumentado le piden más requisitos que acrediten la "falta o insuficiencia de recursos para litigar" como por ejemplo: una cuenta bancaria que no posee, o nóminas de trabajo cuando no tiene autorización para trabajar. Said teme que esta denuncia le perjudique, le llegue una orden de expulsión de España y que lo lleven a un Centro de Internamiento para Extranjeros (CIE) y/o que esto le genere antecedentes penales; está muy afectado, no puede dormir y teme salir a la calle.

Ambos cuentan que hay personas que pueden testificar lo sucedido ese día en la plaza, que ellos fueron los agredidos no sólo física sino verbalmente con expresiones humillantes y vejatorias como "moros fuera de nuestros barrios", "sólo vienen aquí a vivir de nuestros impuestos y no trabajan", "ensucian nuestra plaza y el barrio", etc.

Además, Mohamed nos dice que después de mucho insistir sólo ha hablado una vez con el abogado de oficio y éste le ha dicho que, si no tiene otro parte de lesiones en el que conste que ha sido agredido, poco podrá hacer y no le ha dado importancia al hecho de que fueron

estos hombres los que les provocaron y comenzaron la pelea. No tiene ninguna constancia de haber acudido a la Comisaría, puesto que allí no recogieron la denuncia de estos hechos.

Para comenzar con la estrategia de intervención, Said acepta la propuesta de iniciar la intervención con la psicóloga de Programa, reconoce que necesita hablar de la violencia en lo sucedido. Y ambos hablan inmediatamente con la abogada del Programa para recibir asesoramiento jurídico.

Como primera actuación, se realiza un acompañamiento a Said ante la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita del Colegio de Abogados explicando que dada su situación administrativa irregular no posee la documentación que le solicitan, pero que ello no obsta para que le sea concedida. Además, también se solicita en el mismo escrito que sea asistido por un intérprete dado su limitado conocimiento del español. Le conceden ambos.

La abogada, también asesora a Mohamed, se entrevista con ambos abogados de oficio para que en su declaración como denunciados expliquen que se trató de una agresión racista, xenófoba e islamófoba, de la cual se consideran víctimas. Se trata la posibilidad de que ambos denuncien y reclamen por los hechos ocurridos, solicitando que se escuche a las/os testigos que presenciaron los hechos para acreditar (a pesar de no contar con parte de lesiones pues no lo creían necesario y tampoco fueron informados de ello) que fueron víctimas de un delito leve de lesiones, y pueda solicitarse la condena de los autores de estos hechos.

Paralelamente, desde el acompañamiento de mediación comunitaria se contacta con vecinos y vecinas, con la mezquita y otras asociaciones del barrio y se realiza un encuentro y charla informativa, para hablar del caso y de la respuesta comunitaria a estos hechos, para abordar la escalada de agresiones, discriminación y violencias que viven, principalmente musulmanes, en el mes de Ramadán.

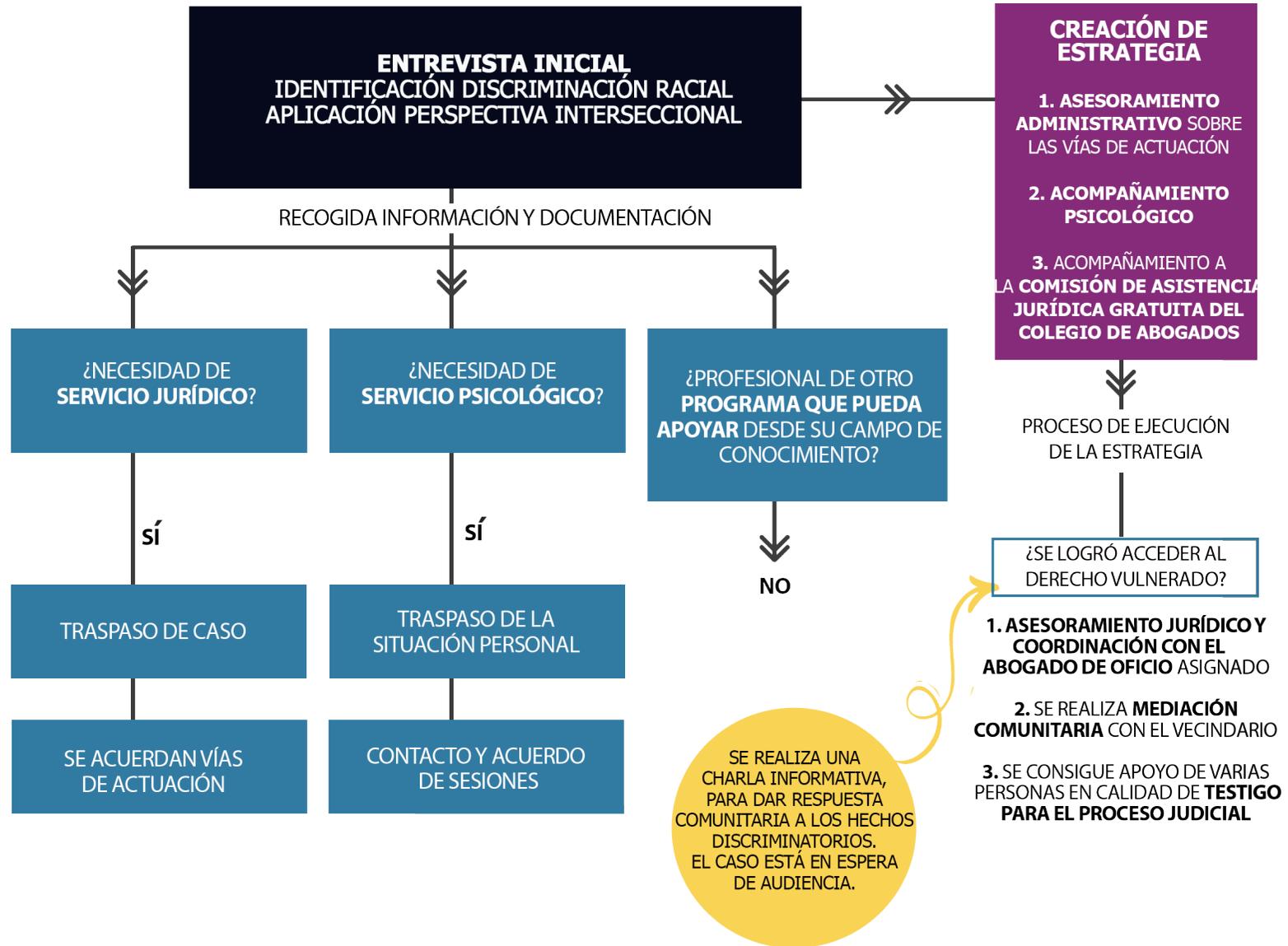
De cara al proceso judicial se consigue el apoyo de varias personas que presenciaron los hechos para que acudan en calidad de testigos, informando de la importancia y necesidad de su intervención, resolviendo dudas y temores.

El caso está en espera de audiencia.

BUENAS PRÁCTICAS

- Intervención desde una perspectiva integral a través del equipo multidisciplinar de Fundación Cepaim.
- Acompañamiento de las personas denunciantes en cada uno de los pasos a dar, buscando siempre el consentimiento y generando y favoreciendo la toma de decisiones desde su agencia.
- Teniendo en cuenta la barrera idiomática como eje de opresión, se garantiza el acceso a la justicia gratuita e intérprete.
- Proponer e iniciar un proceso comunitario para abordar estas agresiones, conseguir apoyo del vecindario para testificar y un trabajo activo para involucrar al barrio en casos similares, con espacios de encuentro y diálogo.
- Conocer los mecanismos disponibles para apoyar y proteger a víctimas de discriminación racista y xenófoba con especial interés en las mujeres que sufren discriminación interseccional por razones de "raza", etnia y género (mecanismos de protección, denuncia, etc.).

FLUJOGRAMA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



9. VIVIENDA

| Ámbito de Discriminación Vivienda | Ejemplo |
|--|---|
| <p>Acceso a la vivienda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anuncios de particulares. - Ofertas de Agencias Inmobiliarias. - Ofertas en portales inmobiliarios a través de internet. | <p>Anuncios en los que expresamente se recoge "abstenerse de personas no españolas". Ofertas en las que no aparece expresamente esa exclusión, pero cuando se percibe el acento, el nombre y apellidos, el aspecto físico, la condición de migrante, etc. se las discrimina y se dice que la vivienda ya está ocupada. Agencias y portales inmobiliarios que aplican filtros de viabilidad.</p> |
| <p>Condiciones exigidas para acceder a una vivienda</p> | <p>Se exigen condiciones abusivas, como pagar todo un año por adelantado, fianzas desorbitadas, depósitos elevados, varias nóminas, contratos indefinidos, seguros de impago, etc.</p> |
| <p>Condiciones de las viviendas ofertadas</p> | <p>Se les ofrecen viviendas de peor calidad, por ejemplo, habitaciones y espacios no habitables (sin ventanas, sin puertas, antiguas alacenas, terrazas adaptadas, etc.) Se les ofrecen viviendas en barrios especialmente degradados o "guetificados" lo que puede generar que estas personas terminen viviendo en asentamientos informales. Algunos grupos empresariales y/o inmobiliarias están comprando bloques de pisos enteros en determinadas zonas desfavorecidas para luego subir los precios a esas viviendas y especular con su precio.</p> |
| <p>Mantenimiento en la vivienda</p> | <p>Algunas comunidades de vecinos se organizan para impedir la entrada de personas pertenecientes a ciertos colectivos o bien para expulsarlos. Algunos propietarios ponen dificultad para la renovación de los contratos. No se realizan obras de mejora, mantenimiento, aún existiendo serios problemas en la vivienda como humedades, grietas, etc. o en el edificio o en espacios comunes.</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

El acceso a la vivienda, recogido como derecho básico, no debería verse afectado por el origen étnico o racial, por la religión, condición económica, sexo, orientación sexual, etc. de las personas que pretendan acceder a ella. Sin embargo, esto no siempre es así, según un reciente estudio de Provivienda publicado en 2022: “la vivienda es el ámbito en el que se producen discriminaciones raciales o étnicas con mayor intensidad y en el que además más crece la discriminación”. Según datos del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, en su último estudio realizado en 2020, sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas de 2020, la tasa de discriminación en el ámbito de acceso a la vivienda se sitúa en un 31%, siendo la más alta de todos los ámbitos analizados en el estudio y aumentando el doble con respecto a la edición anterior de 2013. A un 17,7% de los entrevistados se negaron a enseñarles la vivienda para alquilar o comprar; a un 20,8 % no quisieron alquirlársela, y a un 20,1 % les pusieron problemas o más requisitos que al resto. El rechazo en el vecindario (cuya tasa de discriminación sí se mantiene en cifras de 2013) continúa siendo del 8%, siendo las más afectadas las personas gitanas, o que provienen de África no mediterránea y del Magreb. Estamos, por lo tanto, ante un claro ejemplo de racismo estructural que persiste en nuestra sociedad y al que no se está haciendo frente de manera adecuada.

La discriminación en el ámbito de la vivienda es además un fenómeno multidimensional que requerirá un abordaje integral, ya que se lleva a cabo tanto por parte de inmobiliarias y proveedores de internet, como por parte de algunas comunidades de vecinos o por los propios particulares propietarios de la misma. También debido a que la discriminación en el acceso a la vivienda (que puede generar exclusión residencial) puede ocurrir tanto en el proceso de búsqueda, como en el de mantenimiento en la vivienda.

Como en muchos otros de los ámbitos objeto de análisis de esta guía, el porcentaje de infradenuncia es elevado. En cuanto a la vivienda en concreto, se agrava aún más por la dificultad de probar que la discriminación ha tenido lugar, ya que ésta puede adoptar formas muy sutiles como hemos visto en alguno de los ejemplos referenciados en la tabla. En algunos casos se bloquea complementamente el acceso a una vivienda afirmando, por ejemplo, que ya ha sido alquilada, lo cual sería un caso de discriminación directa absoluta, pero habrá otros casos en los que lo que sucede es que se dificulta notablemente el acceso a la misma, exigiendo, por ejemplo, requisitos específicos sobrevenidos en las

condiciones de arrendamiento en muchos casos inasumibles. Conviene mencionar también que, en algunos casos se aprovecha la situación de vulnerabilidad y precariedad de algunas mujeres para proponer cambiar el pago del alquiler por “favores sexuales” lo cual es un hecho particularmente grave.

En España, la competencia en materia de vivienda es exclusiva de las Comunidades Autónomas por lo que habrá que tener en cuenta también su legislación al respecto. Además, es fundamental que las entidades locales puedan desarrollar políticas públicas activas contra cualquier forma de racismo en el ámbito de acceso a la vivienda y que ejerzan además su potestad sancionadora para poder garantizar los derechos sociales. Es interesante la posibilidad de que se creen oficinas de intermediación regionales y/o municipales en el ámbito de acceso a la vivienda para luchar contra la discriminación y observatorios sobre acceso a la vivienda.

CASO PRÁCTICO

Bushra llega al Centro de Fundación Cepaim visiblemente nerviosa. Se trata de una mujer joven, de origen marroquí, madre de una niña de 11 años que enviudó recientemente. Está buscando piso en el mismo barrio en el que vive pero le está costando encontrarlo. No quiere irse a otro lugar ya que su hija está escolarizada en el colegio del barrio y en él cuenta con cierta red de apoyo. Como no conseguía encontrar piso directamente, Bushra decidió buscarlo a través de una inmobiliaria que le exigió unos requisitos importantes (una fianza alta, el pago de varias mensualidades por adelantado, etc.) y que ella consiguió cumplir con la ayuda de su familia política. Cuando todo estaba listo y se presenta para la firma del contrato, el dueño del piso al verla con pañuelo afirma enfáticamente que “no alquila el piso a moros” y se va de la inmobiliaria sin dirigirle la palabra. Bushra está muy preocupada, no quiere vivir en un piso donde no sea bien recibida, pero cree que “esto no puede ser legal”, “que no es justo” y nos dice que “le da miedo que le vuelva a pasar por su apellido, porque lleva hijab, porque es madre sola”. Se siente desprotegida y muy vulnerable.

Le ofrecemos hablar con la psicóloga del Programa Red para que pueda narrarle lo que le ha sucedido y trabajarlo con ella. Y, paralelamente, al no tener el teléfono del propietario, decidimos llamar directamente a la inmobiliaria para plantearles el caso. Después de llamar en repetidas ocasiones, el agente que atendió a Bushra, dijo que poco más podían hacer ellos porque es el propietario quien elige a los inquilinos y que no podían proporcionar información o contacto por protección de datos

(LOPD). Argumentamos que ellos deben comunicar a sus clientes que es ilegal discriminar a una persona por su nacionalidad o su condición étnica y/o racial. Con esta respuesta hablamos con Bushra y ella se anima a presentar una queja ante la inmobiliaria con el apoyo del servicio jurídico del Programa Red.

Paralelamente, con el fin de evaluar si la inmobiliaria discriminaba a las personas interesadas, se hace prueba de campo a través de la técnica de investigación social "testing" para constatar realidades discriminatorias, con la colaboración de un compañero de trabajo originario de Malí, quien se presenta como interesado en conseguir un piso en el barrio, comprobando que es atendido correctamente, le ofrecen varias viviendas, pero no el piso con el que se origina la denuncia de Bushra.

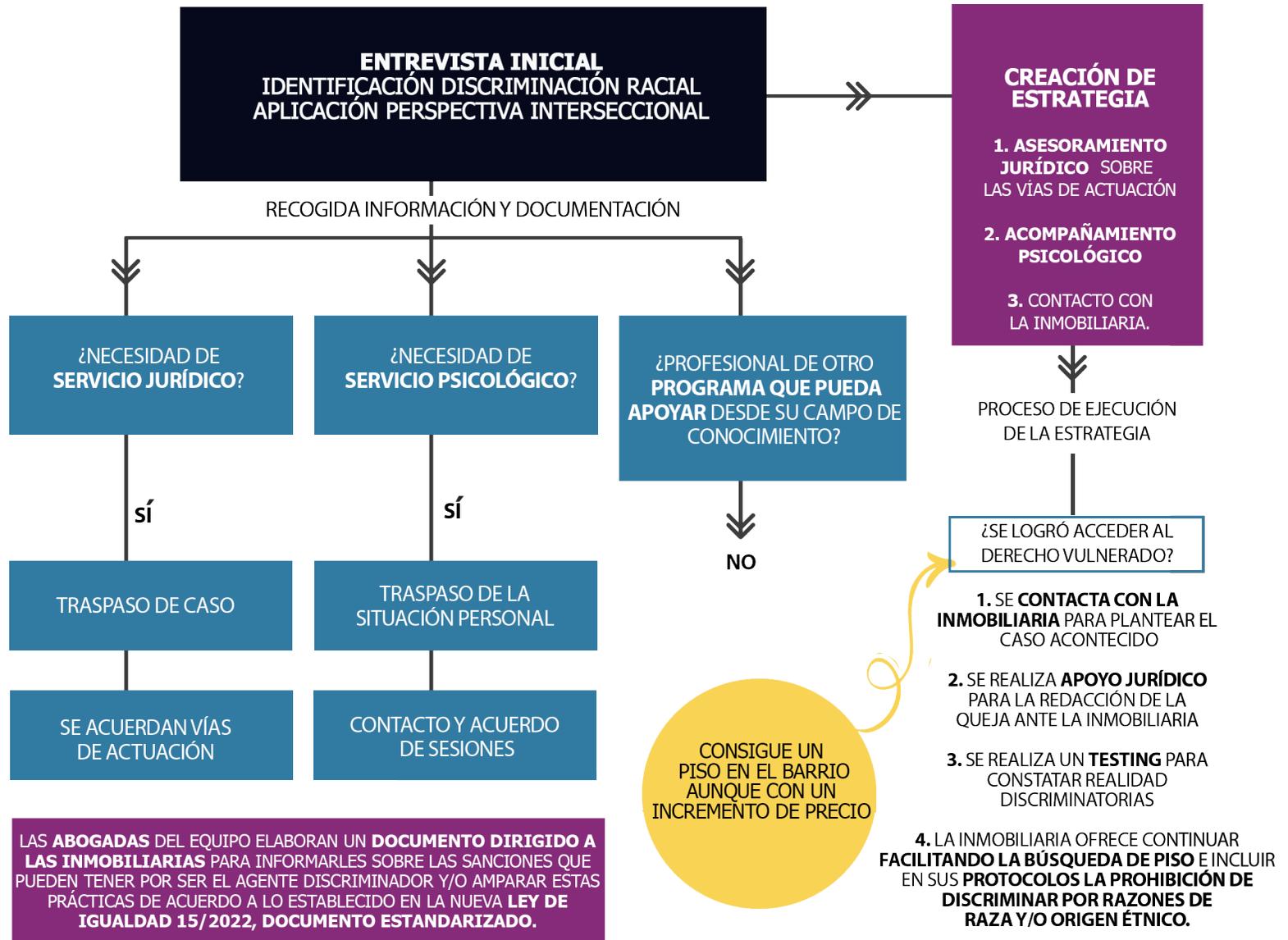
Al cabo de unas semanas la inmobiliaria contestó por escrito a la reclamación que planteamos, ofreciendo continuar facilitando la búsqueda de piso Bushra, afirmando haber trasladado la queja al propietario y ofreciendo incluir en sus protocolos la prohibición de discriminar por razones de raza y/o origen étnico. Al poco tiempo Bushra y su hija consiguieron un piso en el barrio aunque con un incremento en el precio.

En una de las reuniones de intercambio de casos del personal técnico del programa en distintos territorios, comentamos que se daban muchas situaciones similares de discriminación con la mediación de inmobiliarias y plataformas de búsqueda de pisos, práctica generalizada que denunciamos, pero que era necesario hacer algo más y acordamos con las letradas del equipo elaborar un documento dirigido a las inmobiliarias para informarles sobre las sanciones que pueden tener por ser el agente discriminador y/o amparar estas prácticas de acuerdo a lo establecido en la nueva Ley de Igualdad 15/2022, documento estandarizado que ahora utilizamos.

BUENAS PRÁCTICAS

- Siempre se debe tener en cuenta el desgaste emocional que produce ser víctima de discriminación por origen racial y etnico, además de que esta discriminación se cruza con otras vulnerabilidades como en este caso ser familia monomarental, ser mujer, tener trabajo precario, etc. Es una buena práctica poder ofrecer apoyo psicosocial.
- La utilización del testing como elemento probatorio. Hay entidades que han realizado trabajos muy interesantes en este sentido: SOS RACISMO, CEAR.
- Las reuniones de intercambio de casos que se mantienen periódicamente por parte del personal técnico del programa ayudaron a identificar la conveniencia de poder redactar un escrito informativo para enviar a las inmobiliarias.
- Contar con aliados así como promover la creación de Observatorios, oficinas municipales para luchar contra la discriminación en este ámbito, como por ejemplo el Observatori Metropolità de l'Habitatge de Barcelona (O-HB).

FLUJOGRAMA VIVIENDA



10. ACCESO A ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS Y ESPECTÁCULOS ABIERTOS AL PÚBLICO.

| Ámbito de Discriminación Acceso a establecimientos o espacios y espectáculos abiertos al público | Ejemplo |
|---|--|
| Acceso a establecimientos o espacios abiertos al público | Ingreso restringido a bares o discotecas a criterio de la persona de seguridad en la entrada. Excusas infundadas y poco reales para justificar la negativa al acceso, que no se exige al resto. |
| Acceso a espectáculos públicos | Acceso a obras de teatro, cine, espectáculos artísticos o culturales, gestión privada, criterio libre o arbitrario del personal responsable del acceso o de la seguridad. |
| Acceso a actividades recreativas | Denegación de acceso a actividades lúdicas como en un parque natural, la gestión del recurso es privada, en un espacio público. Arbitrariedad en los criterios injustificados para impedir el acceso. |
| Permanencia en establecimientos y espacios | Petición infundada de salir de un establecimiento de espectáculo público en espacio de gestión privada. Considerar que cualquier incidente ha sido provocado por personas migrantes y/o racializadas. |
| Uso de la vía pública y estancia en la misma | Permanencia en el espacio público, calles, sin más justificación que vivir cerca de allí. |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

El acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma no debería estar restringido bajo ninguna causa o cuestionado poniendo a las personas bajo sospecha.

El principal mecanismo regulador referido al acceso a los locales de ocio es el derecho de admisión, consistente en establecer qué personas pueden acceder a un establecimiento público o privado y/o, en su caso, permanecer en él. Por lo tanto, hay que mencionar concretamente las condiciones para ejercitar la reserva del derecho de admisión mediante una exposición visible de carteles o publicidad en los accesos a los mismos, en los cuales se debe especificar de forma concluyente los requisitos necesarios para entrar/permanecer en el local, de lo que se deduce que los carteles con el enunciado «Reservado el Derecho de Admisión» no son suficientes.

La Ley Integral de Igualdad de trato y no discriminación (art.21) configura este derecho bajo lo siguientes supuestos:

1. Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberán garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación.
2. La prohibición comprende tanto las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos, así como el uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos, sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados.
3. Las personas titulares de los establecimientos y locales o las organizadoras de espectáculos públicos o actividades recreativas darán a conocer en un espacio visible los criterios y limitaciones que resulten del ejercicio del derecho de admisión.

Son las administraciones públicas competentes las encargadas de desarrollar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley, así como de vigilar e inspeccionar su cumplimiento. La Policía juega un rol importante a tiempo de denunciar este incumplimiento ya que el derecho de admisión no puede aplicarse arbitrariamente, debe existir una lista de los requisitos para el acceso que en ningún caso puede permitir que se discrimine por origen racial o étnico.

Cualquier persona que sienta estar siendo discriminada en este ámbito, sin importar su situación administrativa puede solicitar una "Hoja de reclamación" para sentar su reclamación y en caso de que en el establecimiento no tengan o quieran dársela puede llamar a la policía para que sean ellos quienes pidan la hoja o bien realicen la denuncia por la negativa o no disponer de las mismas.

CASO PRÁCTICO

Magaly, Estefanía y Raymi, contactan con el Programa Red mediante el Buzón online de denuncias, refiriendo haber sido discriminadas. Contactamos con ellas y las citamos el día hábil siguiente a los hechos. Explican que son estudiantes y cursan juntas un Máster en "Inmunología Tumoral e Inmunoterapia del Cáncer" en la Universidad de la ciudad. Relatan que el sábado, después de terminar un periodo de exámenes acordaron salir de celebración con sus compañeros de clase. Llegaron juntas a la discoteca donde ya se encontraba la mayor parte de la gente con quien habían quedado y en la entrada el hombre de seguridad en la puerta les impidió la entrada argumentando que el local estaba lleno. Decidieron esperar un poco, pero como vieron que otras personas que estaban detrás de ellas en la fila entraban sin problema, insistieron explicando que su grupo de amigas y amigos ya estaban dentro, a lo que el de seguridad les respondió que "el local se reserva el derecho de admisión" y añadió "en esta discoteca no entran latinas". Aunque se sintieron ofendidas, sin dar crédito a lo que pasaba, llamaron a la gente amiga que ya estaba dentro y dos de sus compañeros (españoles) salieron a buscarlas y hablaron con el de la puerta que les respondió a gritos, como para que toda la gente de la fila le escuchara, que "a este lugar no pueden traer a sus putas" "si no están de acuerdo se van".

Ellas decidieron irse de inmediato entre avergonzadas y enfadadas por el trato, algunos de sus amigos les dieron alcance luego y propusieron ir a otro lugar, pero la mayoría se quedaron en ese local. Nos dicen que lo han pensado mucho, que es injusto, que quizá deberían haber llamado a la policía, pero en ese momento no se les ocurrió, que no saben cómo actuar en estos casos o si pueden hacerlo al ser estudiantes, quiere denunciar al portero y al local.

Les explicamos que efectivamente se trata de un acto discriminatorio racista, machista y xenófobo, que el derecho de admisión no puede aplicarse arbitrariamente y que sin importar la situación administrativa en que se encuentren pueden pedir la hoja de reclamación para evidenciarlo.

La abogada propone presentar una denuncia ante la policía para que ellos, en conocimiento de lo sucedido investiguen al local, les ofrece acompañarles y las tres están de acuerdo en ir inmediatamente. Ya en la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Municipal, con la referencia por escrito de nuestro Servicio, las tres personas relatan lo sucedido y a sugerencia de nuestra abogada ofrecen además a sus compañeros de clase como testigos de lo sucedido.

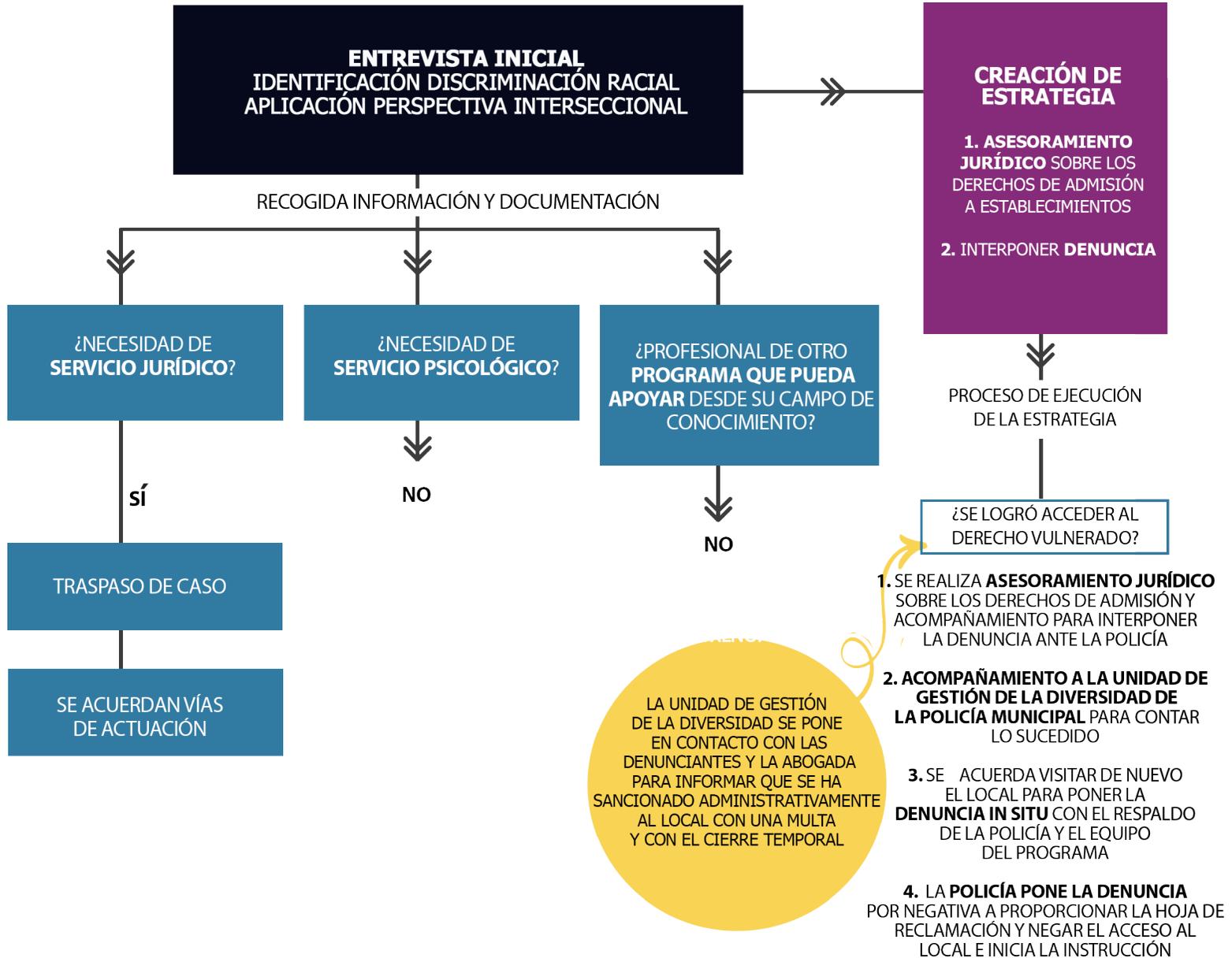
La policía se queda a cargo de la investigación, explican que se presentarán en el local para verificar si se repiten actos discriminatorios en el acceso, pero que es poco probable si ellos están allí. Magaly, Estefanía y Raymi se ofrecen volver al local el siguiente fin de semana para poder denunciar “in situ” al portero de la discoteca. Con ese acuerdo, el siguiente sábado se repite prácticamente la misma escena: el portero impide la entrada a las muchachas afirmando “ustedes otra vez, ya les dije que aquí no entran”, ellas piden la hoja de reclamación y en cuanto se las niegan se presenta la policía, como se acordó. A partir de ese momento es la Policía quién pone la denuncia por negativa a proporcionar la hoja de reclamación, por negar el acceso al local e inicia la instrucción, siendo el organismo administrativo competente del Ayuntamiento quien inicia el expediente administrativo sancionador con esta denuncia .

Al cabo de un mes y medio, la Unidad de Gestión de la Diversidad se pone en contacto con las tres denunciadas y con nuestra abogada para informarles que se ha sancionado administrativamente al local con una multa importante y con el cierre temporal de la discoteca.

BUENAS PRÁCTICAS

- Tener en cuenta que la discriminación padecida tiene carácter tanto racista como sexista y afecta a las personas denunciadas. Facilitar el proceso de toma de conciencia.
- Información clara y concreta y que pasos dar en casos de discriminación.
- Ofrecimiento de acompañar ante instancias policiales a las personas víctimas de discriminación que desconocen sus derechos y el procedimiento a seguir, explicando tiempo e implicación.
- Trabajo en coordinación con la Unidad de Gestión de la Diversidad de la Policía Local que conoce el trabajo del Programa y facilita la estrategia para consolidar una denuncia.

FLUJOGRAMA ACCESOS A ESTABLECIMIENTOS



11. MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL/ INTERNET/ REDES SOCIALES

| Ámbito de Discriminación Medios de Comunicación, Internet y Redes sociales | Ejemplo |
|--|---|
| Medios de comunicación social | <p>Publicación de información falsa y sin contrastar que afecta a personas o grupos racializados o pertenecientes a determinada etnia. Elaboración de contenidos y uso de imágenes estereotipadas que lanzan mensajes negativos respecto a la inmigración, las personas racializadas o pertenecientes a determinada etnia. Invisibilidad de las personas racializadas y de etnias diferentes en los diferentes contenidos de los medios, en anuncios publicitarios y entre las personas con labor de cara al público.</p> |
| Publicidad | <p>Publicidad que atente contra la dignidad de personas y genere violencia o discriminación fomenta o amplifique estereotipos de carácter racista, xenófobo. Publicidad que mantiene roles estereotipados.</p> |
| Internet / Redes sociales | <p>Comentarios, publicaciones, expresiones racistas y xenófobas en plataformas de comunicación masiva como facebook, instagram, twitter, etc. Difusión de mensajes que incitan al odio hacia determinados grupos raciales y étnicos (discurso de odio en las redes)</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Los procesos informativos y divulgativos deben incorporar un marco diverso de lenguajes, visiones, contextos, perspectivas y narrativas no discriminatorias que rompan con percepciones sesgadas y/o estereotipadas de la inmigración, las personas racializadas y pertenecientes a determinada etnia. En este sentido las prácticas peligrosas que suelen darse son:

Invisibilidad total: cuando personas migrantes y/o racializadas en un determinado contexto social no aparecen en los medios, condenándolos a la invisibilidad frente al resto de la sociedad, no reconociéndoles como parte de la misma.

Invisibilidad estereotipada: se representa a una población de manera estereotipada, distorsionando su imagen frente a otros. Estas representaciones pueden ser:

- Subalternas, cuando en los programas o spots publicitarios, a determinada población se le asigna un papel que refuerza la relación entre clase social, raza, origen y etnicidad.
- Exóticas, características o expresiones culturales de las personas son exaltadas y presentadas desde una perspectiva que distingue entre un "ellas" que "impiden" formar parte del "nosotras".
- Violentas o irracionales, representación de personas o comunidades como carentes de racionalidad y predispuesta a realizar actos violentos y/o agresivos.

Visibilidad permanente etnográfica: definida como la tolerancia de la diferencia racial o étnica con fines utilitarios. Es una tendencia bastante común en el mundo corporativo actual y busca visibilizar la diversidad cultural con fines comerciales.

PUBLICIDAD.

La publicidad repite los parámetros de discriminación descritos en Medios de Comunicación, señalados en el apartado anterior. Para combatirlo la Ley General de Publicidad, define como ilícitos los comerciales o material publicitario que atente contra la dignidad, valores y derechos de las personas, pero además hace especial hincapié en aquellos que fomenten estereotipos sexistas, racistas, homófobos o transfóbicos

(entre otros), así como la publicidad que coadyuve a generar o explicitar violencias o discriminación contra personas por razón de raza o etnia.

INTERNET / REDES SOCIALES

Se encuentran incontables expresiones que consolidan discursos racistas en las redes sociales, de cada 10 palabras con una carga discriminatoria que se escriben en las redes, la mitad tienen que ver con el tono de piel y el origen étnico de las personas, además agitan una respuesta de rechazo e intolerancia, por lo que se considera un discurso de odio.

Se apela al propio rol de las redes sociales como primer árbitro para decidir qué se puede publicar y que no, considerando que tienen códigos éticos, condiciones de uso y servicios; y políticas prohibitivas de discursos de odio. La mayoría tienen sistemas de denuncia para comunicar estos contenidos, pero no existen criterios uniformes y muchas denuncias no son eliminadas, por lo que se entiende que no todo contenido ofensivo infringe las normas de uso. Para la detección de racismo y discursos de odio en redes se utiliza un conjunto de palabras o "bag of words" y se desarrollan programas para mejorar la automatización de la detección mediante algoritmos. Así, la vigilancia en Internet gradualmente se optimiza con mecanismos de detección que han incorporado instituciones especializadas, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, entre otros.

En España el Observatorio Español de Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) monitoriza las redes sociales con el fin de valorar los discursos de odio. Su trabajo es diario y sistemático en las plataformas de servicios de alojamiento de datos más importantes como YouTube, Twitter, Facebook, Instagram y TikTok, quienes se comprometen a cumplir el Código de Conducta para luchar contra la incitación ilegal al odio en internet. Como consecuencia de esta monitorización emiten boletines bimensuales. De las últimas publicaciones extraemos que las expresiones predominantes de incitación a la violencia han sido la deshumanización o degradación grave de las personas victimizadas (59%) y la incitación a la expulsión de determinado colectivo del territorio español (33%). También contenidos que incitan a la xenofobia contra personas originarias del norte de África (28%) e islamofobia (20%). El discurso de odio contra los afrodescendientes (19%) y contra los menores extranjeros no acompañados (11%) siguen formando parte de los contenidos notificados.

CASO PRÁCTICO

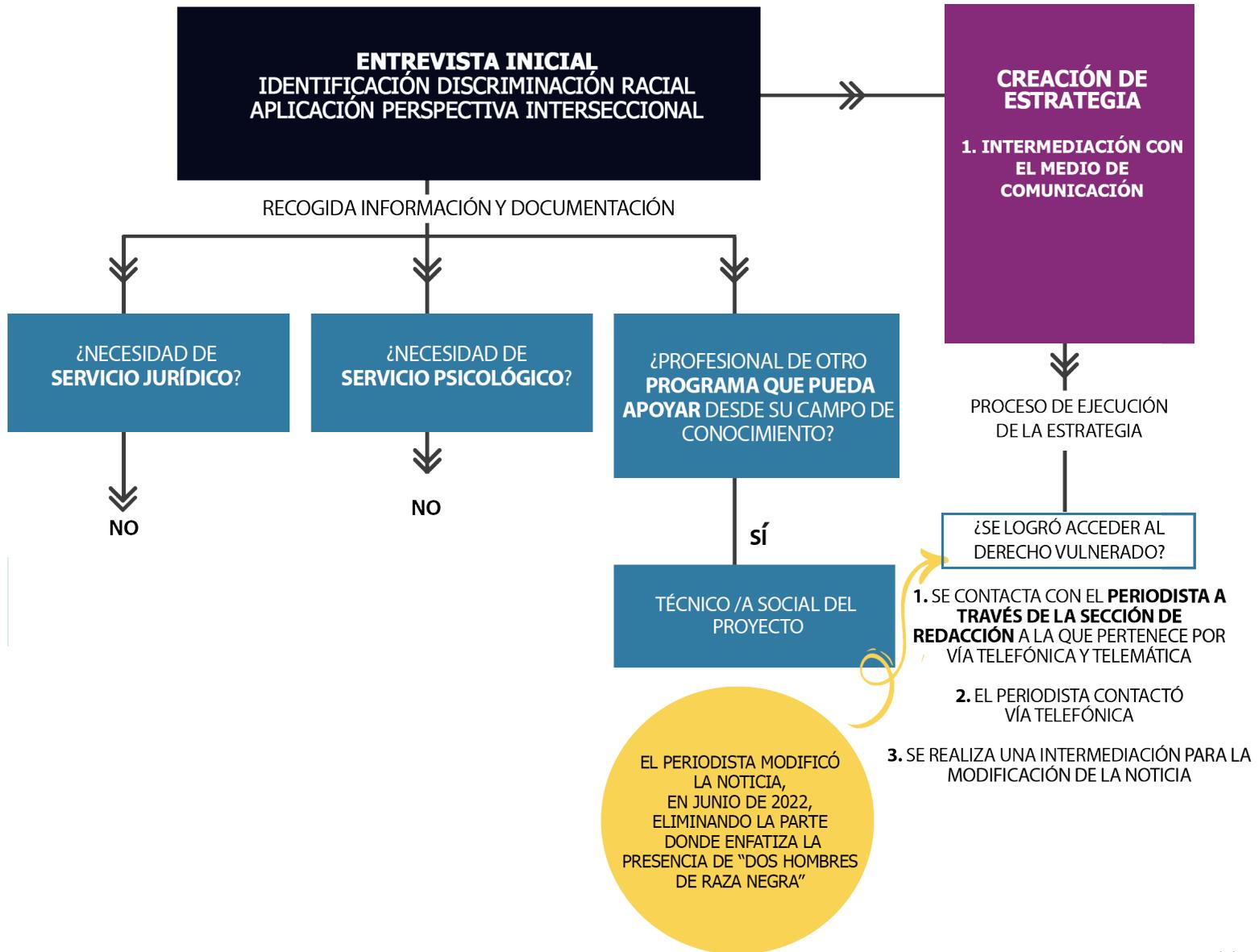
Desde el equipo técnico del Programa Red de la Fundación en Valencia, se detectó una noticia en mayo de 2022 en un diario de circulación provincial, en la que se relata lo siguiente: "Detenidos dos hombres por tirar a una mujer por la ventana de un segundo piso de Valencia", y en un cuarto párrafo: "Según las primeras investigaciones, la mujer agredida es la propietaria de la casa y, cuando han ocurrido los hechos, la víctima estaba enseñando una habitación a dos hombres de raza negra que habían mostrado interés en alquilarla. Luego han llegado otros dos individuos y uno de ellos ha empujado a la mujer cuando ella ha empezado a gritar al lado de la ventana". Del análisis de la redacción de la noticia se entiende que es completamente innecesario señalar que la mujer víctima de la agresión enseñaba el piso a dos hombres de raza negra, ya que ello no tiene relación alguna con el incidente ni aporta datos importantes, por el contrario, da pie a la asociación de personas racializadas con la delincuencia.

Desde el equipo se decide comentar la situación directamente al medio de comunicación para lo cual se contacta con el periodista a través de la sección de redacción a la que pertenece, se intentó vía telefónica y luego se remitió un email en el que se apelaba a realizar un contacto más directo para comentar la manera en la que se presenta información y, en especial, este caso, porque se produce una asociación de personas racializadas con la delincuencia, además de ofrecer posibles formas de rectificación. En respuesta, el periodista contactó vía telefónica y fue la oportunidad para explicarle que a nuestro entender el modo en que la noticia fue redactada no se ajustaba a las buenas prácticas periodísticas y que además, daba lugar a una discriminación por racismo y xenofobia prohibidas por ley. Se sugirió eliminar la publicación y rectificar con una nota aclaratoria, acorde a los protocolos contra el racismo. Finalmente, el periodista modificó la noticia, en junio de 2022, eliminando la parte donde enfatiza la presencia de "dos hombres de raza negra", dejando sólo "dos hombres". Resultado que consideramos positivo en el marco de acciones de detección e intervención.

BUENAS PRÁCTICAS

- Apelar, dependiendo el medio de comunicación, a su código ético o principios éticos. Se requiere una coordinación a fin que, desde las Direcciones de los medios de comunicación, defensor del lector o redacción se controle la aplicación de los protocolos para la prevención del racismo y la xenofobia.
- Monitoreo permanente por parte de las entidades sociales respecto al tratamiento de la información que brindan los medios de comunicación, a efectos de evitar la asociación de la migración con la delincuencia y la exclusión.
- Construcción de un discurso alternativo al odio, basado en el enfoque de derechos humanos, la interculturalidad y en valores como la empatía, la tolerancia y la igualdad.

FLUJOGRAMA MEDIOS DE COMUNICACIÓN



12. ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

| Ámbito de Discriminación Actividades Culturales | Ejemplo |
|--|---|
| <p>En el acceso a expresiones artísticas</p> | <p>Desigualdad en los procesos de selección para la interpretación de personajes: el colectivo de artistas racializados manifiesta desigualdad profesional. Menos oportunidades de acceso a casting. Los papeles a los que acceden se reducen generalmente a personajes secundarios, atravesados por las migraciones y/o la marginalidad, reproduciendo roles estereotipados en delincuencia, pobreza, prostitución, etc.</p> |
| <p>En el contenido de manifestaciones artísticas y culturales</p> | <p>Tanto en el contenido audiovisual como teatral, la representación de los grupos nativos americanos en las películas Western, de los afrodescendientes, de las personas de pueblos indígenas, se asienta sobre prejuicios propios de los regímenes colonialistas. Lenguaje y comunicación con contenido discriminatorio y peyorativo, utilizando frases hechas como "estoy negro", "trabajar como un chino", "merienda de negros"</p> |
| Ámbito de Discriminación Actividades Deportivas | Ejemplo |
| <p>En la seguridad en espacios y ambientes deportivos</p> | <p>Actos o conductas que inciten a la violencia y al racismo en el desarrollo de actividades deportivas: Exhibición de símbolos, banderas, emblemas, pancartas que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, así como los que inciten al odio entre personas y grupos. Actos racistas, xenófobos o intolerantes: cánticos y/o insultos a deportistas que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios. Amenazas, peleas, agresiones.</p> |
| <p>En las condiciones, reglas o políticas de acceso a competiciones deportivas</p> | <p>Requisitos físicos de ingreso elaborados en base a estándares de cuerpos de mujeres caucásicas, negando la diversidad de cuerpos, afectando principalmente a las mujeres africanas. Se niega la utilización de elementos necesarios para desarrollar las actividades deportivas de mujeres racializadas (por ejemplo, la gorra de baño diseñada para pelo afro).</p> |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

La cultura es el conjunto de conocimientos que permite a cada persona “vivir y ser lo que elija ser”, desarrollar su juicio crítico y, a través de sus diversas manifestaciones, promocionar el entendimiento y el intercambio entre los pueblos. Es la esencia de procesos transformadores y estabilizadores de las sociedades.

La Declaración Universal de Naciones Unidas sobre la diversidad cultural establece que es patrimonio común de la humanidad y fuerza motriz del desarrollo, no sólo en lo que respecta al crecimiento económico, sino como medio para una vida intelectual, afectiva, moral y espiritual más enriquecedora. La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable del respeto a la dignidad de las personas. Supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular los derechos de las personas pertenecientes tanto a minorías como a pueblos autóctonos, garantizar la libre circulación de las ideas mediante la palabra y la imagen, procurar que todas las culturas puedan expresarse y darse a conocer. La libertad de expresión, el pluralismo de medios de comunicación, el multilingüismo, la igualdad de acceso a expresiones artísticas, al saber científico y tecnológico –incluida su forma digital– y la posibilidad de que todas las culturas puedan acceder a medios de expresión y difusión, son garantes de la diversidad cultural.

Pese a que la Ley 15/2022 establece que “En el desarrollo de cualquier actividad cultural o deportiva se respetarán el derecho a la igualdad de trato y el respeto a la dignidad de la persona, evitando toda discriminación por alguna de las causas previstas en la ley”. Seguimos encontrando barreras ideológicas y, en ocasiones, la trasmisión cultural sigue siendo una trasmisión de estereotipos raciales y étnicos que discriminan a una parte de la población.

Esto ha llevado, por ejemplo, a representantes de la industria cinematográfica a denunciar la falta de diversidad en el sector en España manifestando que “ser negro no es un papel” y promocionando iniciativas para que la industria audiovisual sea, al menos, tan diversa como la sociedad.

Para ser conscientes de la magnitud del problema de la representación se propone aplicar el test de Bechdel (Test de Bechdel/Wlallece o the rule), mediante el cual se evalúa la brecha de género en las películas en general pero por extensión a cualquier producción artística; aplicarlo sumando la perspectiva antirracista e interseccional, cuestionando

también: ¿aparecen al menos dos personajes femeninos y racializados (y con nombre propio)?, ¿mantienen una conversación entre ellas? y ¿su diálogo no tiene como tema un hombre o la blanquitud?

El deporte debería ser un ámbito donde se den mayores oportunidades para luchar contra estereotipos y prejuicios racistas y discriminatorios, ya que históricamente en él se producen y se reproducen formas de discriminación racial y/o étnica. No son pocos los incidentes racistas que se relatan en los medios de comunicación, muchos de ellos en el fútbol profesional masculino. Llama la atención la falta de informes y datos sobre incidentes racistas en ámbito deportivo. En 2004 se creó el Observatorio de la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte, sin embargo no hay ninguna publicación que recoja datos, ni una contextualización clara sobre los ámbitos de discriminación, sólo hace referencia al fútbol profesional muchas veces. En 2010 el Protocolo contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el fútbol exponía el importante rol de los árbitros que contribuyen activamente a la prevención de discriminaciones cuando recogen incidentes racistas que puedan ocurrir a lo largo de un partido. Sin embargo, son pocos los casos recogidos, vista la poca sensibilización que hay en el tema y el poco interés demostrado por los organismos deportivos para tratar y sancionar las discriminaciones que pueden ocurrir.

CASO PRÁCTICO

Suajeli, una joven del barrio, se presenta en el Servicio de Cepaim con su madre que es usuaria y ha participado en talleres de información y sensibilización contra el racismo y la xenofobia del Programa Red. La joven, alentada por el descontento de su madre, explica que tanto ella como su amiga Aicha participan por tercer año en la Asociación de teatro municipal del Ayuntamiento, que organiza para el final de curso una obra de creación colectiva. Este año, al igual que los anteriores, a las dos amigas no sólo les han asignado papeles secundarios en la obra, sino que a ella le han asignaron interpretar el papel de una persona drogodependiente y a su amiga, de origen marroquí, el papel de una mujer sumisa víctima de violencia. El grupo que crea la obra pretende reflejar las realidades que se viven en los barrios, la problemática social, pero ella considera que lo que están haciendo -otro año más- es encasillarlas en roles que se esperan de personas migrantes y racializadas, cuando la propuesta debería ser transformadora.

Suajeli quiere seguir en el grupo de teatro, pero está enfadada y frustrada por la poca o ninguna atención que hacen a sus reclamos. Accede a que intervenga el Servicio del Programa buscando una mediación con el profesor responsable del grupo de Teatro. Como este no atiende a nuestra solicitud de reunión se manda una nueva carta a la Responsable del Centro Cívico donde se realiza este taller, con copia a la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento y nos conceden una reunión casi de inmediato.

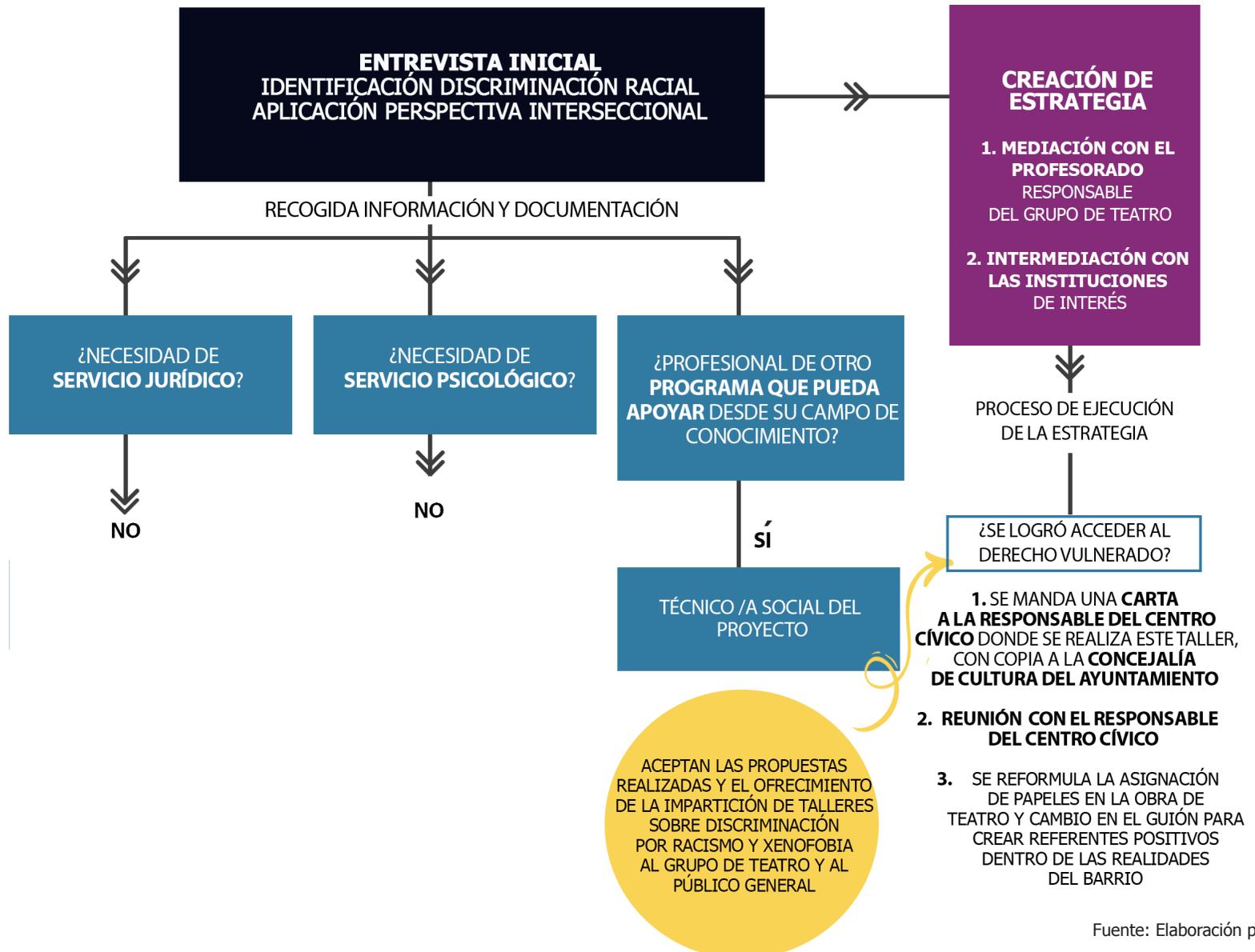
En la reunión en el Centro Cívico, nos presentamos como Programa Red y damos espacio para que las dos jóvenes expliquen su malestar y el motivo de su denuncia por discriminación. Nuestro papel de acompañamiento permite exponer que se debe evitar la discriminación y en este caso concreto apoyar la creación de contenidos rompan con estereotipos de personas migrantes y racializadas, para contribuir a la toma de conciencia y crear referentes positivos de personas y colectivos; conforme a lo establecido en la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Salimos de la reunión con la propuesta de reformular tanto la asignación de papeles en la obra de teatro como de proponer cambiar el guión para crear referentes positivos dentro de las realidades del barrio (aplicar el test de Bechdel antirracista). También aceptan y agendan nuestra propuesta de dar talleres sobre discriminación por racismo y xenofobia al grupo de teatro y otro taller abierto a familias y público en general sobre el mismo tema, en el marco del programa de Interculturalidad del Centro Cívico.

BUENAS PRÁCTICAS

- Rapidez de actuación, propuesta de mediar y llegar con la persona responsable de la discriminación y/o con quien tenga autoridad o toma de decisiones.
- Plantear claramente que se trata de una discriminación racista y sexista, que afecta a quienes denuncian, facilitando el proceso de toma de conciencia.
- Dar seguridad, voz y acompañar el proceso de empoderamiento de las personas involucradas para que expongan sus demandas y su lectura de la discriminación que viven.
- Información clara y concreta y que pasos dar en casos de discriminación, considerando los resultados que espera obtener quien denuncia.
- Proponer e iniciar un proceso comunitario, trabajando con entidades y grupos constituidos, abriendo nuevos espacios de difusión e información para buscar la transformación social.

FLUJOGRAMA ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS



13. INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA).

| Ámbito de Discriminación Inteligencia Artificial (IA) | Ejemplo |
|---|--|
| Detección y prevención de fraude | Elaboración de algoritmos para vigilar, por ejemplo, posibles fraudes en la recepción de ayudas sociales que incluyen parámetros discriminatorios por nacionalidad, raza o étnia. |
| Sistemas de predicción de riesgo delictivo | Si la IA ha sido diseñada teniendo en cuenta sesgos raciales los sistemas de predicción pueden obtener resultados racistas. Quienes diseñan o crean los algoritmos no están exentos de reflejar parte de una realidad subjetiva y sus criterios de discriminación. |
| Sistemas de calificación y vigilancia masiva que incorporen controles biométricos | Que se incorporen mecanismos que incorporen este tipo de controles sin permiso expreso de las personas y se utilicen, sin las debidas garantías, por ejemplo, en el control de fronteras. |

DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ÁMBITO

Quizá sorprenda encontrar en esta guía un ámbito específico sobre la IA. Este ámbito novedoso aparece recogido en el articulado de la nueva Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, concretamente, en su artículo 23, donde se menciona la IA y los mecanismos de toma de decisiones automatizados como uno de los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social en los que se debe garantizar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación.

La definición facilitada por el grupo de expertos de alto nivel (IA HLEG) de la Comisión Europea considera que el término IA “se aplica a los sistemas que manifiestan un comportamiento inteligente, puesto que son capaces de analizar su entorno y acometer acciones- con cierto grado de autonomía- con el fin de alcanzar objetivos específicos. Los sistemas basados en IA pueden consistir simplemente en un programa informático que actúa en el mundo virtual (por ejemplo, asistentes de voz, programas de análisis de imágenes, motores de búsqueda, sistemas de reconocimiento facial y de voz), pero la IA también puede estar incorporada en dispositivos de hardware (por ejemplo, robots avanzados, automóviles autónomos, drones o aplicaciones del internet de las cosas)”.

La IA y sus sesgos juegan, por lo tanto, un papel muy relevante en el ámbito de la no discriminación, sobre todo teniendo en cuenta que algunos sistemas que se están desarrollando tienen que ver con fines punitivos, con predicción de riesgos, con la detección del fraude (más en ayudas sociales que en la vigilancia de operaciones complejas de ingeniería financiera) destinadas, en muchos casos, más a vigilar a las personas de los estratos sociales más humildes y migrantes que, por ejemplo, al control de la evasión fiscal de gran envergadura.

Según ALGORACE, una de las organizaciones de referencia en esta materia, existe, en el desarrollo tecnológico dos tipos de sesgos: unos tienen que ver con las propias limitaciones técnicas de la IA (que no es racista “per se”) y otros tienen más que ver con las personas responsables de su diseño e implementación, hombres mayoritariamente blancos y de alto poder adquisitivo, que incorporan sus propios sesgos.

La IA mal gestionada puede reproducir las construcciones sociales que mantienen los mecanismos de dominación, así como amplificar las injusticias estructurales y la consiguiente discriminación en la que el componente interseccional tiene una especial relevancia. Audrey

Azoulay, Directora general de la UNESCO, en la Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial, señala “el mundo necesita reglas para que la inteligencia artificial beneficie a la humanidad”. Bien aprovechada la IA puede potenciar que las transformaciones digitales promuevan los derechos humanos prohibiendo el espionaje masivo, la anotación social, que las plataformas o los gobiernos se aprovechen de los sesgos cognitivos de las personas, la calificación social y la vigilancia masiva entre otras.

En cuanto a los sistemas de calificación y de vigilancia masiva, los sistemas de reconocimiento facial y el control biométrico que tanta actualidad tienen en el campo migratorio especialmente en el ámbito de la UE, el perfeccionar dicho sistema lejos de ser positivo, puede llegar también a ser contraproducente y puede perpetuar o incluso aumentar el racismo estructural pudiendo llegar a convertirse en una herramienta peligrosa para la violación de derechos humanos.

CASO TOESLAGENAFFAIRE EN PAÍSES BAJOS

No es un caso propio, pero sí es un ejemplo muy significativo de los peligros de la utilización inadecuada de la Inteligencia Artificial. Ahmed Gökçe y Eva González, matrimonio residente en Países Bajos, puso de manifiesto cómo el mal uso de la IA había criminalizado injustamente a miles de ciudadanos y afectado a más de 30.000 familias. Entre 2013 y 2019 se utilizó un programa basado en el funcionamiento de un algoritmo que calculaba la probabilidad de que alguien defraudara a Hacienda con las ayudas públicas percibidas para la crianza de los hijos/as menores de 12 años. El algoritmo elaboraba perfiles de riesgo basándose en una serie de indicadores aportados por las autoridades fiscales holandesas entre los que estaba el sesgo racial, que sumado a otros componentes daba lugar a una discriminación interseccional. Se consideraba indicador de riesgo que una persona tuviera doble nacionalidad e ingresos económicos escasos; una investigación periodística descubrió que el departamento de Hacienda había estado confeccionando listas de posibles defraudadores basándose en el aspecto “poco occidental” de las personas y de nombres que “sonaran extranjeros”. Eso supuso que muchas personas inmigrantes fueran investigadas y obligadas a devolver las cantidades percibidas, lo cual llevó a la quiebra a muchas familias de origen turco, marroquí, etc., que se endeudaron, que perdieron sus viviendas, hubo varios suicidios y más de 1000 niños y niñas pasaron a ser tutelados por el Estado. Uno de los afectados por esta mala práctica fue Ahmed al que los inspectores de Hacienda acusaron de permitir que los clientes de su negocio de servicio de niñeras estuvieran defraudando al pedir los subsidios en 2014.

Fue su esposa, Eva González, abogada de origen español, quien se dio cuenta de la existencia de numerosas irregularidades y decidió investigar y litigar primero con un grupo de cuarenta personas afectadas, tras ganar los casos se sentó un importante precedente para multitud de familias. Desde 2014 está prohibido en los Países Bajos anotar la procedencia del contribuyente para no discriminar. Este escándalo llevó a la dimisión en bloque, en enero de 2021, del gobierno de Centro derecha presidido por Max Rutte, el cual, al presentar su renuncia reconoció que “se había criminalizado a personas inocentes”, que “las cosas se hicieron terriblemente mal”, que lo sucedido era “un fracaso sistémico que no puede quedar sin consecuencias”.

BUENAS PRÁCTICAS

- AL HUB. Red de colaboración científica del CSIC para investigar la IA que pretende desarrollar una IA socialmente aceptable y con un fuerte componente humano. Tiene su origen en el Libro Blanco de la IA.
- La existencia de coalición de entidades trabajando en este ámbito:
 - ALGO RACE.
 - ALGO RIGHTS.
 - Organitzacions per a la justícia global LAFEDE.CAT.
 - European network defending rights and freedoms online.

CONCLUSIONES

A partir de los trece ámbitos de actuación que hemos abordado en la Guía y del relato de casos, pretendemos ejemplificar las vivencias y situaciones de discriminación cotidianas, pero también extraer un patrón de intervención que tratamos de sistematizar. Partimos del caso a caso, considerando fundamental la atención individualizada, adaptando y generando una mirada de intervención concreta, con herramientas, acciones y objetivos que puedan ser sistematizados.

Esta guía también trata de dar una aproximación práctica a un modo de intervención que desde el Servicio que presta el Programa Red y la Fundación Convive CEPAIM se considera adecuado, favorable y garante de los derechos humanos de las personas. Las intervenciones se hacen con la mirada decolonial, antirracista y con una perspectiva de interseccionalidad. Consideramos que es básico intervenir desde aquí, que la práctica se haga pensando en las opresiones y los privilegios, con un abordaje sistémico que permita que el Servicio -que damos- sea más eficiente, rápido y pertinente.

Este abordaje es un reto que genera aprendizajes, cuestiona la forma de atender los casos por parte de las y los técnicos, obliga a afinar la mirada, a considerar los matices, a repensar las violencias, comprender la dimensión de vulneración de derechos y reconocer las opresiones (en plural) que cargan principalmente en las vidas migrantes y racializadas.

Algunas de las conclusiones que se obtienen a lo largo del recorrido de estas páginas son:

Es necesario y adecuado contar con un servicio integral de acompañamiento a personas migrantes y/o racializadas que sufran situaciones de violencias, acoso, vulneración de derechos, discriminación e indefección de muchas formas. Visibilizar el trabajo del Programa Red, dar a conocer el Servicio y ser capaces de que mejore su alcance es algo prioritario para Cepaim.

Es fundamental contar con un mapeo y con una red de recursos, sumando de manera coordinada a diferentes actores como policía, servicios sociales, fiscalía, juzgados, sindicatos, etc. en los cuales contar con personas de referencia y grupos focales con quienes trabajar de manera conjunta y concertada. Es importante, también, aprovechar los propios recursos de la entidad concertando esfuerzos y medios, traba-

jando con personal técnico de todas las áreas (acogida y protección internacional, desarrollo rural, empleo y formación, convivencia intercultural y desarrollo comunitario, intervención con infancia, jóvenes y familias, e igualdad y no discriminación) desde la detección de casos hasta la optimización de recursos en la intervención. Consideramos que en todos los casos planteados en esta guía, parte del éxito es el trabajo en red y en coordinación con otros recursos, propios o externos.

Contar con la atención psicológica desde el primer momento es fundamental para garantizar un proceso más empático y un enfoque integral a la hora de atender víctimas de discriminación. Está contrastado que la discriminación puede tener repercusiones fisiológicas, cognitivas, emocionales y psicológicas en la persona y que puede ocasionar un daño psíquico que se debe trabajar desde una perspectiva profesional. Es primordial facilitar espacios para abordar estas repercusiones, contar con un acompañamiento en el que las emociones y experiencias sean escuchadas y atendidas desde el abordaje terapéutico. Es imprescindible trabajar el empoderamiento como herramienta para la autonomía de la persona, que se sienta preparada y apoyada tanto si quiere presentar denuncia como si no, y que sea cual sea su decisión, ésta no será cuestionada.

Disponer de personal para la interpretación y la traducción por parte de un servicio para personas migrantes, pero no sólo a la hora de llevar a cabo la denuncia, si no reivindicar el acceso a estos servicios como obligatorios para garantizar el acceso universal y de calidad a trámites varios, sanidad, justicia, etc.; la ciudadanía activa sólo se puede ejercer si se conocen y se pueden ejercer los derechos y deberes y conlleva.

Plantear el abordaje desde lo comunitario, como un factor transformador del entorno, la comunidad y de las sociedades, para ir contra estereotipos, prejuicios y bulos que se extienden y propagan perjudicando la convivencia y poniendo en el centro de sus ataques a personas migrantes y/o racializadas, especialmente a menores de edad y mujeres.

Es fundamental denunciar, pero no es necesario judicializar todos los procesos. Se tiene que poner en valor la mediación, el papel del acompañamiento, pero también de la denuncia a través de otros canales: organizaciones de consumidores, hojas de reclamación, canales públicos de denuncia, cartas en prensa escrita o altavoces de entidades sociales

En este sentido, resulta fundamental tener creatividad a la hora de buscar opciones para detectar casos de violencia o discriminación.

No deja de ser preocupante el funcionamiento del turno de oficio y el acceso a la justicia gratuita. Es fundamental garantizar el acceso a la justicia gratuita, pero que este servicio sea de calidad. No se puede permitir una justicia de primera y otra de segunda. Para ello, también se considera fundamental la formación dirigida a personal del turno de oficio, de fiscalía y juzgados en materia de igualdad y no discriminación, antirracismo, perspectiva de género, feminista e interseccional. Insistir en la importancia de dar a conocer derechos, pero también los marcos legales sobre la igualdad y la no discriminación, o cuestiones que son ilegales pero se siguen realizando por una parte de la sociedad que se escuda en creencias, ideologías o incluso en nombre de la propiedad privada para incumplir la ley o cometer abusos.

Es imprescindible visibilizar los casos y la resolución de los mismos; primero, porque las personas destinatarias de este servicio tienen derecho a la garantía de sus derechos, a la seguridad jurídica, que implica confiar en las institución y conseguir resultados jurídicos ante sus demandas, sólo así se podrán cambiar los datos de infradenuncia. Y segundo, porque la resolución de los agravios debe tener un elemento ejemplificador, para que no vuelvan a ocurrir; hay sucesos que se relatan en esta guía que son intolerables en una sociedad madura y democrática.

Esta guía, como dirían las feministas decoloniales, sólo sirve para hacer camino, para seguir caminando. Esperamos que sea útil, que aporte otras perspectivas y apostamos porque sea un documento vivo, que se siga nutriendo de aprendizajes y buenas prácticas, que se pueda ir completando y compartiendo.

BIBLIOGRAFÍA

Crenshaw, Kimberlé (1995). Mapping the Margins: Interseccionalidad, Identidad Política y violencia contra las Mujeres de Color. En K. Crenshaw; N. Co-tanda; C. Peller; K. Thomas (eds.) *Critical Race Theory. The key writings that formed the movement*. Nueva York: The New Press.

Collins, Patricia Hill (2000). *Pensamiento feminista Negro: el conocimiento, la conciencia y la política de empoderamiento*. (2ª ed.). Nueva York: Routledge.

Fanon, Frantz (2010) *Piel Negra, Máscara Blancas* (Akal: Madrid)

Grosfoguel, Ramón (2011) *Decolonizing Post-Colonial Studies and Paradigms of Political Economy: Transmodernity, Decolonial Thinking and Global Coloniality*. *Trasmodernity: Journal of Peripheral Cultural of the LusoHispanic World* Vol.1, Nº1.

Contreras Hernández, Paola (2019) *Migración, racismo y exclusión: análisis de las experiencias de mujeres latinoamericanas en Barcelona*. *OXÍMORA Revista Internacional de Ética y Política*. Nº 15.

Chirix García, Emma Delfina y Sajbin Velásquez, Verónica. (2019). *Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala. Una mirada conceptual*. Naciones Unidas, Ciudad de México.

Aguilar Idañez, María José y Burashi, Daniel (2021). *Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?* Consultado en: <https://theconversation.com/racismo-institucional-de-que-estamos-hablando-157152>

Informe de una investigación de Sir William Macpherson de Cluny, febrero de 1999, párrafo 6.34; disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf

Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022, de 12 de julio), consultada en BOE Nº167, de 13/07/2022, Ref.: BOE-A-2022-11589, consultada en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

Estudio sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas de 2020. Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica Consultado en: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf

Recomendación sobre medidas para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia, el antisemitismo, el antigitanismo, el racismo antifra y otras formas conexas de intolerancia y fomentar la comprensión de los valores positivos de la diversidad social y cultural en España en el ámbito educativo de 18 de febrero de 2022, consultado en: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/novedades/novedades/2022/pdf/Recomendacion_medidas_prevenir_el_racismo_ambito_educativo.pdf

Provivienda; "Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales", publicado por la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, (2022), Consultado en: https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Informe_Discriminacion-racial-en-el-ambito-de-la-vivienda-y-los-asentamientos-informales.pdf

Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2021. Ministerio del Interior. Gobierno de España. Consultado en: https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-delitos-de-odio-en-Espana/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2021_126200207.pdf

FRA: Construir correctamente el futuro. La inteligencia artificial y los derechos fundamentales, (2021). Resumen. Consultado en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-artificial-intelligence-summary_es.pdf

